

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan penerapan program pendidikan di sekolah. Sebagai pelaku utama dalam proses pendidikan, guru tidak hanya berfungsi untuk mendidik, membimbing, dan melatih siswa, tetapi juga berperan sebagai teladan yang harus mengemban berbagai tanggung jawab. Dalam tugasnya, guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dan melaksanakan berbagai peran agar dapat menciptakan pembelajaran yang efektif (Juhji, 2016). Peran penting guru dalam mendidik dan mengarahkan siswa mengindikasikan bahwa seorang guru harus memiliki berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dapat memfasilitasi perkembangan siswa secara holistik. Kinerja merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan. Kinerja dapat diukur dari seberapa efektif seseorang untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan selama proses pengajaran. Peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada bagaimana individu tersebut beradaptasi dengan lingkungan, memiliki kompetensi yang relevan, dan memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dapat dilihat sebagai hasil dari interaksi berbagai faktor seperti keterampilan profesional, motivasi, serta dukungan dari lingkungan sekolah dan masyarakat

(Susilawati et al., 2021). SMK Taruna Abdi Bangsa Winong, merupakan salah satu sekolah kejuruan di Kecamatan Mirit yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan dibidang teknologi dan informasi, bisnis dan manajemen, serta teknologi manufaktur dan rekayasa yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkup satuan pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan yang berdiri tahun 2012, SMK Taruna Abdi Bangsa sampai saat ini terus berkomitmen untuk mencetak generasi unggul di bidang pendidikan menengah kejuruan. Berdasarkan SK Pendirian Nomor 420/2567 tertanggal 10 Mei 2012, Sekolah ini melaksanakan perannya dengan sistem 6 hari dalam seminggu. SMK Taruna Abdi Bangsa juga telah terakreditasi B berdasarkan SK Akreditasi Nomer 032/BAN-SM/SK/2019 tertanggal 15 januari 2019, membuktikan kualitas dari pendidikan yang tarjamin.

Saat ini, SMK Taruna Abdi Bangsa mempunyai tenaga pengajar sebanyak 31 orang yang terbagi menjadi guru mata pelajaran umum, agama, dan kejuruan. Dalam memastikan kuliatas tenaga pengajar yang dalam hal ini adalah seorang guru, SMK Taruna Abdi Bangsa melakukan evaluasi dan penilaian kinerja terhadap keseluruhan guru secara berkala. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pihak yayasan. Para guru diinstrusikan untuk membuat laporan bulanan yang berisi mengenai aktivitas belajar mengajar di kelas, jumlah dan realisasi jam mengajar, evaluasi materi bahan ajar untuk bulan tersebut sekaligus pemantapan materi bahan ajar untuk satu bulan berikutnya. Selain itu, pihak yayasan juga mempunyai tim supervisor yang nantinya akan melakukan penilain kinerja (supervisi) setiap tiga bulan sekali.

Kegiatan supervisi di SMK Taruna Abdi Bangsa ini dilakukan dengan dua cara yaitu melalui observasi wawancara dan juga pengisian angket. Ada tiga aspek pokok yang dinilai dari kinerja guru, yaitu Perencanaan dan Pelaksanaan Penilaian Pembelajaran, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dan Pelaksanaan Pembelajaran.

Tabel 1

Rekapitulasi Hasil Supervisi Penilaian Kinerja Guru

Kategori	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Tahun Ajaran 2022/2023)	Pelaksanaan Pembelajaran (Tahun Ajaran 2022/2023)	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Tahun Ajaran 2023/2024)	Pelaksanaan Pembelajaran (Tahun Ajaran 2023/2024)
Amat Baik	65%	60%	63%	59%
Baik	25%	30%	28%	36%
Cukup	6%	7%	6%	4%
Sedang	3%	3%	2%	1%
Kurang	1%	0%	1%	0%

sumber: Arsip PKG SMK Taruna Abdi Bangsa Tahun Ajaran 2023/2024

Berdasarkan data rekapitulasi hasil supervisi tahun ajaran 2022/2023 sampai 2023/2024, terdapat variasi dalam kinerja guru pada dua aspek utama, yaitu Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan Pelaksanaan Pembelajaran. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa mayoritas guru berada dalam kategori "Amat Baik" dan "Baik", baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran. Namun, masih terdapat beberapa guru yang berada dalam kategori "Cukup" dan "Sedang", yang mengindikasikan bahwa masih ada aspek yang perlu diperbaiki, khususnya dalam implementasi pembelajaran di kelas. Pada tahun ajaran 2022/2023, sebanyak 7% guru berada dalam kategori "Cukup" dalam aspek Pelaksanaan Pembelajaran, sedangkan pada tahun ajaran

2023/2024, angka ini mengalami penurunan menjadi 4%. Sementara itu, kategori "Sedang" juga mengalami penurunan dari 3% menjadi 1%, tetapi belum sepenuhnya hilang.

Meskipun terdapat peningkatan yang cukup signifikan dalam kategori "Baik", khususnya dalam Pelaksanaan Pembelajaran (dari 30% menjadi 36%), masih terdapat guru yang mengalami kendala dalam penerapan metode pembelajaran yang efektif. Di sisi lain, kategori "Kurang" pada aspek Rencana Pelaksanaan Pembelajaran tetap bertahan di angka 1%, yang menunjukkan bahwa masih ada guru yang membutuhkan dukungan lebih dalam menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan standar kurikulum. Berdasarkan kondisi ini, target yang ingin dicapai dalam peningkatan kinerja guru di tahun ajaran berikutnya adalah meningkatkan jumlah guru yang berada dalam kategori "Amat Baik" dan "Baik" hingga minimal 82%–85% di kedua aspek, serta menurunkan persentase guru dalam kategori "Cukup" hingga di bawah 3%. Selain itu, diharapkan kategori "Sedang" dan "Kurang" dapat dihilangkan sepenuhnya agar tidak ada lagi guru yang masuk dalam kategori ini. Target ini ditetapkan berdasarkan tren peningkatan yang telah terjadi dalam dua tahun terakhir serta hasil supervisi yang menunjukkan bahwa masih ada ruang perbaikan, terutama dalam aspek pelaksanaan pembelajaran. Dengan adanya program peningkatan kompetensi guru, seperti pelatihan, supervisi yang lebih efektif, dan bimbingan dari guru senior, diharapkan target ini dapat tercapai dalam periode satu tahun ajaran mendatang.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan etis (*Ethical Leadership*). Kepemimpinan etis merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang semakin populer di mana pemimpin diharapkan bertindak sesuai dengan prinsip moral dan etika (Darmawan et al., 2021). Dengan menerapkan prinsip moral dan etika seperti kejujuran, integritas, dan keadilan, pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan dan komitmen guru terhadap organisasi sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik (Almandeel & Dawood, 2019). Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif yang diciptakan melalui kepemimpinan etis juga memfasilitasi kerja sama tim dan memperkuat perilaku kewarganegaraan yang berdampak baik pada peningkatan kinerja mereka (Alwis & Hendriani, 2024). Selain itu, kepemimpinan etis juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja guru yang pada gilirannya akan memotivasi mereka untuk memberikan performa terbaik dalam mengajar (Alwis & Hendriani, 2024). Dengan adanya kepemimpinan yang adil, baik langsung maupun tidak langsung, guru mengalami penurunan stres dan konflik di tempat kerja, sehingga mereka bisa lebih fokus pada proses pengajaran (Çayak & Eskici, 2023). Tidak hanya itu, pemimpin etis juga memberikan dukungan bagi guru untuk terus melakukan inovasi agar tercipta metode pembelajaran baru yang nantinya juga berdampak positif pada kinerja guru di kelas (Almandeel & Dawood, 2019).

Selain kepemimpinan etis, dalam meningkatkan kinerja guru yang juga tidak kalah penting adalah kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*). Banyak peneliti yang telah membuktikan

bahwa person-job fit yang baik dinilai mampu menumbuhkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja (Kuncoro & Putranta, 2024). Kepercayaan diri seorang guru yang didasari oleh perasaan puas akan keterampilan dan nilai mereka yang selaras dan sejalan, nampaknya dapat meningkatkan kinerja dan lebih produktif (Baluyos et al., 2019). Selain itu, *person-job fit* juga mampu mendorong motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, mempererat komitmen guru terhadap institusi pendidikan, serta memperkuat dedikasi dan meningkatkan efektivitas pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan pihak institut (Ordu, 2021). Disisi lain, manfaat *person-job fit* bagi guru diantaranya adalah mampu menurunkan rasa stres dan kelelahan yang dihadapi guru sewaktu mengajar (Alwis & Hendriani, 2024). *Person-job fit* juga secara signifikan dapat memfasilitasi tindakan yang mengarah pada inovatif dan proaktif, hal ini merupakan nilai positif yang pada gilirannya akan bermanfaat pada kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa (Almandeel & Dawood, 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manfaat dan peranan person-job fit dalam meningkatkan kualitas dan kepuasan guru dilembaga institusi memiliki dampak yang signifikan serta mempengaruhi keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lainnya yang juga tak kalah penting yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti memengaruhi kinerja guru dengan meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga mereka lebih bersemangat yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran (Alwis & Hendriani, 2024; Çayak & Eskici, 2023). Guru yang puas dengan pekerjaan mereka juga menunjukkan komitmen yang lebih

kuat terhadap sekolah dan institusi, hal ini secara signifikan mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung kinerja optimal (Baluyos et al., 2019). Selain itu, kepuasan kerja juga mengurangi resiko stres dan risiko burnout sehingga memungkinkan guru untuk terus berinovasi, aktif mengeksplorasi metode baru, serta meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dengan energi yang lebih positif (Çayak & Eskici, 2023; Ordu, 2021). Secara keseluruhan, kepuasan kerja yang tinggi akan berkontribusi pada performa jangka panjang, sebab guru yang puas akan terus mempertahankan dan meningkatkan standar kinerja yang semakin baik (Almandeel & Dawood, 2019).

Penelitian ini didasarkan pada perbedaan hasil penelitian (research gap) beberapa peneliti sebelumnya terkait dengan aspek ethical leadership, Person Job fit, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Almandeel dan Dawood, (2019) melalui penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja di sektor bisnis, namun tidak cukup mengeksplorasi dampaknya terhadap kinerja guru dalam pendidikan. Tidak hanya itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Çayak dan Eskici (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan etis mampu meningkatkan kepercayaan dan kinerja di organisasi umum.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berkontribusi pada kinerja, ada juga sejumlah studi yang menghasilkan temuan yang beragam. Misalnya, penelitian oleh Kalshoven dan Boon (2012) mengungkapkan bahwa kepemimpinan etis tidak memiliki pengaruh langsung

yang signifikan terhadap kinerja tugas karyawan. Sebaliknya, pengaruh tersebut muncul melalui mediasi perilaku kewargaan organisasional. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh studi Neubert et al. (2009), yang menyatakan bahwa kepemimpinan etis tidak secara langsung memengaruhi kinerja, namun efeknya dimediasi oleh komitmen afektif karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan etis dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan peran dari variabel mediating tertentu. Penelitian lainnya di bidang kepemimpinan etis pun menemukan bahwa dampak terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung; sejumlah faktor seperti budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan norma sosial juga turut memengaruhi. Secara keseluruhan, walaupun kepemimpinan etis sering dianggap sebagai elemen penting dalam organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja sering kali berada di bawah pengaruh variabel lain, yang menyebabkan perbedaan hasil antara satu penelitian dengan yang lainnya.

Dalam konteks pendidikan, penelitian mengenai *person-job fit* juga telah banyak dilakukan, namun meskipun demikian, nyatanya masih terdapat perbedaan hasil penelitian antara satu dengan yang lain. Baluyos et al., (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa meskipun *person-job fit* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan di sektor lain, namun faktanya belum ada bukti yang kuat mengenai bagaimana *person-job fit* secara langsung mempengaruhi kinerja guru di sekolah, atau bagaimana kemudian hal ini dimediasi oleh kepuasan kerja. Beberapa studi terdahulu juga menunjukkan hasil yang bertolak belakang dalam hal pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja guru. Hal ini bisa menjadi alasan kenapa kemudian penelitian mengenai person-job fit masih perlu dilakukan penelitian mendalam untuk menemukan hasil yang akurat terlebih penelitian mendalam mengenai hubungan antara kesesuaian pekerjaan dan kinerja guru melalui kepuasan kerja belum sepenuhnya dieksplorasi khususnya dalam konteks pendidikan di Indonesia.

Sebagai contoh, penelitian oleh Ordu (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, namun penelitian berbeda yang dilakukan oleh Poohongthong (2014), justru menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, terutama di lingkungan kerja yang lebih kompleks atau dengan perbedaan budaya.

Penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan etis, *person-job fit*, dan kepuasan kerja di sektor pendidikan secara keseluruhan juga masih terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada berfokus pada sektor bisnis atau organisasi umum, sementara penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan etis di lingkungan pendidikan khususnya di kalangan guru masih sedikit (Çayak & Eskici, 2023). Selain itu, meskipun ada beberapa penelitian yang menghubungkan *person-job fit* dengan kinerja melalui kepuasan kerja, penelitian yang mengintegrasikan kepemimpinan etis dalam kerangka ini masih langka. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan *person-job fit* dengan kinerja guru untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh (Almandeel & Dawood, 2019).

Penelitian semacam ini juga dapat memberikan wawasan baru tentang cara meningkatkan kualitas pendidikan melalui manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di sekolah. Tidak hanya itu, studi terkait kepemimpinan etis dan kepuasan kerja sebagian besar dilakukan di negara-negara barat, sementara ada perbedaan budaya kerja yang signifikan di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, sehingga penelitian yang mempertimbangkan konteks lokal akan sangat berharga dalam memahami bagaimana faktor-faktor ini bekerja dalam dinamika pendidikan di Indonesia (Ordu, 2021).

Dengan adanya kesenjangan ini, penelitian yang menyelidiki peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan *person-job fit* terhadap kinerja guru akan memberikan kontribusi penting, terutama dalam memperkaya pemahaman tentang dinamika kerja di sektor pendidikan yang lebih spesifik dan berbasis konteks lokal.

Adanya research gap di atas sekaligus memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengajukan sebuah hipotesis dengan menghadirkan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian-penelitian di atas juga memberikan fakta secara empiris bahwa pengaruh *ethical leadership* dan *person-job fit* terhadap kinerja memiliki pengaruh yang berbeda-beda.

Pada penelitian kali, peneliti akan berfokus pada bagaimana “Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam hubungan antara *Ethical Leadership* dan *Person-Job Fit* terhadap Kinerja Guru”. Hal ini penting dilakukan untuk menjawab apakah kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh *ethical leadership* dan *person-*

job fit terhadap kinerja guru, atau terdapat faktor-faktor lain juga yang turut memengaruhi hubungan tersebut. Penambahan variabel mediasi kepuasan kerja dimaksudkan untuk memastikan apakah terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengujian dengan menambahkan variabel mediasi kepuasan kerja juga dilakukan pada objek dan waktu yang berbeda. Dengan demikian, setiap objek penelitian memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga orisinalitas dalam penelitian ini terletak pada penambahan variabel mediasi guna meningkatkan pengaruh antar variabel dan juga terletak pada objek penelitian serta waktu yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini menyoroti pentingnya peningkatan kinerja guru di SMK Taruna Abdi Bangsa Winong, yang menanamkan nilai kedisiplinan dan profesionalisme dalam pembelajaran. Kepemimpinan etis berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan, sementara *person-job fit* memungkinkan guru bekerja sesuai dengan keahlian dan nilai mereka. Kepuasan kerja menjadi faktor mediasi yang menghubungkan kedua aspek tersebut dengan peningkatan kinerja guru, di mana guru yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, inovatif, dan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kepuasan guru?
2. Apakah *person-job fit* berpengaruh terhadap kepuasan guru?
3. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja guru?

4. Apakah *person-job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan etis dan kinerja guru?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel mediasi antara *person-job fit* dan kinerja guru?

1.3. Batasan Masalah

Pembahasan Batasan Masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan penelitian saja. Ruang lingkup menentukan konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian dapat dimengerti dengan mudah dan baik. Adapun batasan-batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Aspek yang diteliti:

Penelitian ini hanya berfokus pada bagaimana hubungan antara kepemimpinan etis, *person-job fit* dan kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sehingga mengecualikan pembahasan aspek lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja guru seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja atau kebijakan Pendidikan.

b. Aspek Penelitian:

1. Kinerja Guru :

Kinerja guru oleh Campbell et al. (2003) didefinisikan sebagai "serangkaian tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi." Dalam penelitian ini, kinerja guru meliputi kualitas pengajaran, kehadiran,

keterlibatan dalam kegiatan sekolah, dan kontribusi terhadap perkembangan siswa.

2. Kepuasan Kerja :

Menurut Locke (1976), kepuasan kerja merupakan satu keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Penelitian ini mengukur kepuasan kerja guru berdasarkan aspek penghargaan, hubungan kerja, dan kondisi kerja.

3. *Ethical Leadership* :

Menurut Brown et al. (2005), kepemimpinan etis adalah perilaku normatif yang sesuai yang ditunjukkan melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, serta promosi perilaku tersebut melalui komunikasi dan pengambilan keputusan. Dalam konteks ini, kepemimpinan etis mencakup nilai-nilai kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan keadilan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah di SMK Taruna Abdi Bangsa Winong.

4. *Person-Job Fit* :

Berdasarkan Kristof-Brown dan Schneider (2005), *Person-job fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan preferensi individu dengan tuntutan atau karakteristik pekerjaan. Dalam penelitian ini, *person-job fit* mengacu pada tingkat kecocokan guru di SMK Taruna Abdi Bangsa Winong dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

c. Asumsi Dasar:

- a. Kepemimpinan etis secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru.
- b. *Person-job fit* yang baik meningkatkan kepuasan kerja guru.
- c. Kepuasan kerja guru memediasi hubungan antara kepemimpinan etis, *Person-job fit*, dan kinerja guru.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan etis dan kesesuaian individu dengan pekerjaan terhadap kinerja guru di SMK Taruna Abdi Bangsa Winong, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut, serta peran penting kepuasan kerja dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan etis, kesesuaian pekerjaan, dan kinerja guru.

Adapun tujuan secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan guru?
2. Menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan guru?
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja guru?
4. Menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja guru?
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru?
6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan etis dan kinerja guru?

7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara *person-job fit* dan kinerja guru?

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta penerapannya di lingkungan pendidikan. Secara umum, manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini bertujuan untuk menambah literatur dan wawasan mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan etis, *person-job fit*, dan kinerja guru di sektor pendidikan. Dengan memahami bagaimana kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara faktor-faktor tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif terkait peningkatan kinerja guru melalui pendekatan kepemimpinan dan kesesuaian pekerjaan.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan. Dengan mengeksplorasi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam memahami dinamika kepemimpinan etis dan *person-job fit* dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi sekolah dan institusi pendidikan dalam merancang

strategi kepemimpinan yang lebih efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi para pendidik.

2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi kepada pimpinan institusi pendidikan dalam menerapkan prinsip kepemimpinan etis guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Dengan memahami bagaimana kepemimpinan etis dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan bermakna, pimpinan sekolah diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam mengelola dan membina tenaga pendidik secara lebih efektif.

Selain itu, penelitian ini membantu institusi pendidikan dalam memahami pentingnya kesesuaian individu dengan pekerjaannya (*person-job fit*) dalam mendukung kepuasan kerja dan kinerja guru. Ketika guru merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan keahlian, nilai, dan harapan mereka, tingkat kepuasan dan motivasi kerja meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan kualitas pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung profesionalisme guru.