

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu perusahaan, pegawai dan masyarakat dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2021:10) menjelaskan bahwa adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, meliputi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan staf sumber daya manusia/ rekrutmen, penilaian prestasi kerja dan kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan. Selanjutnya, Afandi (2021:3) menjelaskan bahwa setiap fungsi MSDM meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, kepemimpinan dan pengendalian serta penggunaan sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengaturan tenaga kerja di dalam suatu organisasi yang dilakukan secara sistematis, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja sebagai pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok yang menjadi faktor terpenting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik dapat mendorong setiap pegawai untuk lebih disiplin. Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu organisasi kerja bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Kedisiplinan kerja bagi pegawai akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dengan hasil kerja yang optimal.

Disiplin kerja menurut Solahudin (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai misi perusahaan.. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penerapan disiplin dalam diri pegawai seperti taat pada peraturan dan norma yang berlaku juga sangat mendukung untuk meningkatkan kompetensi. Dengan begitu, seorang pegawai dapat belajar dengan lebih baik dan memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang lebih luas.

Kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang dan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*) dan perilaku (*Behavior*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Menurut Rianto (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja

serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Salah satu ciri utama dari pegawai yang memiliki kompetensi adalah kemampuan untuk menumbuhkan kreativitas. menurut Chaplin (1989) menjelaskan bahwa pengertian kreativitas adalah kemampuan menghasilkan bentuk baru menggunakan metode-metode baru dan ide-ide baru dan solusi yang inovatif, yang sangat penting bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Pegawai yang kreatif tidak hanya mampu melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi juga mampu melihat peluang dan tantangan dengan cara yang berbeda, sehingga dapat menghasilkan solusi yang lebih efektif dan efisien. Kreativitas juga membantu pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dalam dunia kerja dan cara pegawai meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan sikap disiplin dan kompetensi yang dimiliki Hal tersebut sangat penting dalam menciptakan kepuasan, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Disiplin membantu seorang pegawai mencapai tujuan dan merasa puas dengan pencapaian tersebut, sedangkan kompetensi memberikan kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Kepuasan kerja sebagai suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sugiarti (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional seseorang tentang situasi sekitarnya dan memberikan reaksi senang maupun tidak senang Dengan demikian, kepuasan kerja sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin terhadap kepuasan telah disebutkan oleh Yumhi (2021), Rahayu (2023), Windi dan Lahamid (2024) dan Purnomo Dan Hasanah (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan Adipura dan Puspitasari (2023) serta Ratri dan Kustini (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh disiplin terhadap kinerja telah dibuktikan oleh Mufida, *et.al.* (2024), Supriatna, *et.al.*(2024), Rachman, *et.al.* (2021), Utomo dan Widodo (2024), Ageng Winardi, *et.al.*(2023) Juniarti, *et.al.*(2023) dan Hasbiyadi (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2021), Putri, , *et.al.*(2021), D'Ornay,A (2024) dan Walalayo (2024) yang membuktikan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan telah dibuktikan oleh Wiranata (2021) dan Toreh (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut berbeda dengan Padli, *et.al.* (2023) serta Waleleng, *et.al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja telah dibuktikan oleh Liana (2020), Mulia (2021), Abdillah (2023), Nursaid (2021), Haryono, *et.al.* (2024, Dwinanda, G (2023), Roni, *et.al.* (2023), Fauzi dan Nugroho (2024) dan Nurin (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Djaya (2021), Herlambang (2022) Darmawan (2022) dan Pariesti, *et.al.* (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh kreativitas terhadap kepuasan telah dilaksanakan oleh Gracella (2023) yang menjelaskan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Disisi lain hasil penelitian tersebut berbeda dengan Ratnasari, SL, *et.al.*, (2021) dan Sutopo dan Susanto (2024) yang menunjukkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian pengaruh kreativitas terhadap kinerja telah dibuktikan oleh Parmawati (2024), Rachman Dani (2021) dan Lature (2023) yang menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi hasil penelitian

tersebut berbeda dengan Sharafina, N (2022) dan Retnosari, *et.al.* (2021) yang menjelaskan bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai kepuasan terhadap kinerja dibuktikan oleh Adeng Supriatna, *et. al.* , 2024, Tafonao, E, 2023, dan Juniarti, *et.al.* 2023 yang membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian Basri, dan Rauf (2021) menjelaskan bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian menggunakan kepuasan sebagai variabel *intervening* untuk memediasi variabel disiplin, kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja atau lingkungan kerja, peraturan atau budaya organisasi, karakteristik organisasi, kompensasi yang memuaskan, efisiensi kerja, partner kerja, kesempatan untuk maju, keamanan dan kenyamanan kerja, lingkungan perusahaan dan manajemen. Pada penelitian ini, secara khusus terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan siswa adalah sikap disiplin, kompetensi dan kreativitas dari guru atau tenaga pendidik lainnya yang dapat menciptakan lingkungan belajar dan kondusif dan profesional.

Penelitian menggunakan tiga variabel tentang disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Rachmaniah (2021), Yumhi (2021) dan Purnomo dan Hasalah (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan mampu memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri dan Chanada (2023), Rorinkon, *et.al.*(2021) dan Windi dan Lahamid (2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan tidak dapat memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja.

Penelitian dengan menggunakan tiga variabel antara lain kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan dibuktikan oleh Yumhi (2021), Ismal, R (2021) dan Wiranata (2021) yang membuktikan bahwa kepuasan dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, *et.al.*(2021) yang membuktikan bahwa kepuasan tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Penelitian menggunakan tiga variabel antara lain kreativitas terhadap kinerja melalui kepuasan telah dibuktikan oleh Tiara, *et.al.* (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan dapat memediasi pengaruh kreativitas terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari,*et.al.* (2021) yang menjelaskan bahwa kepuasan tidak dapat memediasi pengaruh kreativitas terhadap kinerja.

Peneliti memilih SMAN 2 Taruna Bhayangkara sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan yang matang dan strategis. Sekolah ini merupakan salah satu institusi pendidikan menengah atas yang memiliki karakteristik unik karena mengadopsi sistem semi-militer dan menekankan kedisiplinan tinggi dalam proses pendidikan dan manajemen internal. Karakter ini memberikan ruang yang luas untuk mengkaji pengaruh disiplin, kompetensi, dan kreativitas terhadap kinerja pegawai, karena nilai-nilai kedisiplinan dan etos kerja menjadi bagian penting dalam budaya organisasi di sekolah ini.

Selain itu, SMAN 2 Taruna Bhayangkara sedang berkembang pesat dalam aspek manajemen dan pelayanan pendidikan, sehingga dinamika kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Lingkungan kerja yang penuh tantangan ini menuntut adanya kompetensi dan kreativitas yang tinggi, baik dari tenaga kependidikan maupun staf pendukung.

Pemilihan sekolah ini juga didasarkan pada kemudahan akses data, dukungan dari pihak sekolah, serta keragaman latar belakang pegawai, yang memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan dan representatif. Di samping itu, peneliti memiliki kedekatan akademik dan komunikasi yang baik dengan pihak sekolah, sehingga mempermudah dalam proses pengumpulan data secara valid dan etis.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana variabel-variabel seperti disiplin, kompetensi, dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks sekolah dengan karakter semi-militer seperti SMAN 2 Taruna Bhayangkara. Adapun

indikator penilaian kinerja pegawai SMAN 2 Taruna Bhayangkara antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Pegawai SMAN 2 Taruna Bhayangkara (2022-2024)

No	Indikator Penilaian Kinerja	Target	2022	2023	2024
1.	Ketepatan Waktu	100%	95%	90%	90%
	a. Datang dan pulang kerja sesuai jadwal		95%	90%	90%
	b. Menyelesaikan tugas tepat waktu				
2.	Kualitas Pekerjaan	100%	95%	90%	90%
	a. Kerapian, ketelitian, dan akurasi dokumen administrasi				
	b. Kepuasan pengguna layanan (guru, siswa, orang tua)				
3.	Produktivitas Kerja	100%	95%	90%	90%
	a. Jumlah tugas/pekerjaan yang diselesaikan				
	b. Efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya				
4.	Disiplin Kerja	100%	95%	90%	90%
	a. Kepatuhan terhadap tata tertib dan peraturan				
	b. Tidak sering absen atau meninggalkan tugas				
5.	Inisiatif dan Tanggung Jawab	100%	95%	90%	90%
	a. Mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi				
	b. Proaktif dalam menyelesaikan masalah				
6.	Kerjasama Tim	100%	95%	90%	90%
	a. Kemampuan bekerja dalam tim/komite				
	b. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan				
7.	Kompetensi Teknis dan Administratif	100%	95%	90%	90%

No	Indikator Penilaian Kinerja	Target	2022	2023	2024
a.	Penguasaan sistem administrasi sekolah (misalnya EMIS, Dapodik, ARKAS, dsb.)				
b.	Kemampuan mengelola dokumen, surat-menyerat, inventaris, dll.				

Sumber data: Laporan Kinerja SMAN 2 Taruna Bhayangkara (2022-2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di MTs Negeri 2 Jember terdiri dari 7 indikator meliputi ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, produktivitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan tanggung jawab, kerjasama tim dan kompetensi teknis dan administratif. Target yang ditetapkan oleh MTs Negeri 2 Jember per indikator penilaian adalah 100%, namun ternyata pada tahun 2022 hanya sebesar 95%, tahun 2023 sebesar 90% dan tahun 2024 sebesar 90%.

Tabel 1. 2 Indikator Penilaian Kinerja Staff Tata Usaha SMAN 2 Taruna Bhayangkara (2022-2024)

No	Indikator Penilaian Kinerja	Target	2022	2023	2024
1.	Kemampuan menyusun agenda dan jadwal kegiatan di sekolah	100%	90%	90%	90%
2.	Ketepatan dalam pengarsipan dokumen	100%	90%	90%	90%
3.	Kelengkapan data administrasi siswa dan guru	100%	90%	90%	90%
4.	Pelayanan informasi dan surat menyerat secara cepat dan sopan	100%	90%	90%	90%
3.	Produktivitas Kerja	100%	90%	90%	90%

Sumber data: Laporan Kinerja SMAN 2 Taruna Bhayangkara (2022-2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa indikator penilaian kinerja pegawai TU di SMAN 2 Taruna Bhayangkara meliputi kemampuan menyusun agenda dan jadwal kegiatan sekolah, ketepatan dalam pengarsipan dokumen, kelengkapan data administrasi siswa dan guru serta pelayanan informasi dan surat menyerat secara cepat dan sopan Target penilaian per indikator yang

ditetapkan SMAN 2 Taruna Bhayangkara adalah 100%, namun ternyata target pada tahun 2022 hingga tahun 2024 hanya sebesar 90%.

Polri juga berperan penting dalam pendidikan semi militer di sekolah ini, terutama melalui program polisi mengajar dan pelatihan kepemimpinan serta keterampilan militer dasar. Kontribusi ini mencakup peningkatan kualitas pendidikan, pembentukan karakter, dan persiapan siswa untuk pendidikan tinggi, termasuk perguruan tinggi militer. Program ini memungkinkan polisi untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka di bidang keamanan, hukum, dan kepemimpinan kepada siswa. Ini membantu siswa memahami peran polisi dalam masyarakat dan mengembangkan rasa hormat terhadap hukum.

SMA semi militer seringkali menawarkan pelatihan kepemimpinan dan keterampilan militer dasar seperti baris-berbaris, bela diri, survival, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan karakter melalui kegiatan ekstrakurikuler dan mentoring. Polri dapat berperan sebagai instruktur atau memberikan dukungan dalam pelatihan ini, sehingga siswa mendapatkan pengalaman praktis dan pengetahuan yang komprehensif. Pendidikan semi militer bertujuan untuk membentuk karakter siswa, seperti disiplin, tanggung jawab, dan rasa percaya diri. SMA semi militer juga dapat mempersiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan tinggi, termasuk perguruan tinggi militer.

SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur selanjutnya disebut Smdatara berada di Kabupaten Banyuwangi merupakan sekolah yang menerapkan pendidikan semi militer dengan sistem *boarding school* atau berasrama. Para taruna dan taruni diasuh langsung oleh tenaga pendidik yang sebagian dari Polri. Awalnya sekolah ini bernama SMAN 2 Genteng kemudian sejak tahun 2019 naik status menjadi SMAN 2 Taruna Bhayangkara (Smdatara) Banyuwangi berdasarkan data dapodik Kemdikbud dengan SK pendirian sekaligus SK izin operasional sekolah yang berada di ujung timur Pulau Jawa ini tertanggal 3 Januari 2020.

Berdirinya Smdatara merupakan hasil kerja sama SDM Polri dengan Pemerintah Provinsi Jawa Timur pada awal tahun 2019 melalui MoU yang disepakati guna meningkatkan pendidikan karakter kebhayangkaraan pada pelajar.

Smadatara sukses mengantarkan alumninya menembus perguruan tinggi kedinasan, seperti Akademi Kepolisian (Akpól), Akademi Militer (Akmil), Akademi Angkatan Laut (AAL), dan sekolah kedinasan lainnya. Lebih dari itu, sekolah ini juga berhasil mengantarkan puluhan siswanya masuk ke berbagai universitas ternama di tanah air. Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Smadatara Ni Wayan Sedariasih mengungkapkan, tahun 2023 adalah momen "pecah telur" bagi siswanya lolos Akpól. Tahun ini terdapat dua lulusan Smadatara yang berhasil masuk Akpól. Selain itu, ada satu siswa memasuki Akmil dan satu lagi lolos AAL.

Lebih dari itu, terdapat puluhan siswa Smadatara yang diterima di Bintara Polri sebanyak 25 siswa. Jumlah tersebut meningkat signifikan dibanding tahun 2022 saat hanya ada lima siswa yang lolos. Tahun 2023 sudah bisa menembus Akpól meliputi satu anak dari angkatan pertama dan satunya siswa tahun kedua. Di Akmil tembus dua siswa, AAL dari angkatan kedua satu orang. Pada perguruan tinggi jalur Seleksi Nasional Berdasarkan Prestasi (SNBP) ada 32 siswa serta melalui ujian tulis berbasis komputer (UTBK) juga cukup banyak. (Sumber data: data SMAN 2 Taruna Bhayangkara, 2025)

Pencapaian ini tidak lepas dari beberapa faktor pendukung. Pertama, adanya usaha dari siswa yang didukung oleh sekolah dan keluarga. Kedua, adanya kinerja pegawai dan para pengasuh Polri di SMAN 2 Tahuran Bhayangkara yang mendidik para siswa, membentuk generasi unggul berkarakter, berwawasan kebangsaan, budaya, memiliki nilai kejuangan kreatif, inovatif, kompetitif, berlandaskan iman dan taqwa melalui pembelajaran, pelatihan, dan pengasuhan. Ketiga, adanya pengalaman pada tahun sebelumnya yang menjadi trik bagi siswa untuk kian semangat.

Tabel 1. 3 Kinerja Pengasuh Polri Tahun 2022-2024

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
1.	Melaksanakan Pendataan Bakat, Minat dan Prestasi Untuk Pengembangan Prestasi Siswa	100%	81%	82%	80,13%
2.	Melaksanakan Pemberian Bimbingan Pengembangan Bakat Kepada Siswa Untuk Menunjang Prestasi	100%	81%	82%	80,13%
3.	Melaksanakan Pendampingan Kegiatan Latihan Drum Corps dan Perlombaan Lain yang Diikuti Oleh Siswa	100%	81%	82%	80,13%
4.	Memberikan Evaluasi Terhadap Prestasi Taruna Untuk Pengembangan Kemampuan Siswa	100%	81%	82%	80,13%
5.	Melaksanakan Pembuatan Laporan Prestasi Siswa dan Kemudian Dilaporkan Kepada Satuan Atas	100%	81%	82%	80,13%
Jumlah		100%	81%	82%	80,13%

Sumber data: Laporan Kinerja Pengasuh Polri S2022-2024

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja pengasuh Polri tahun 2022-2024 meliputi lima indikator antara lain melaksanakan pendataan bakat, minat dan prestasi untuk pengembangan prestasi siswa, melaksanakan pemberian bimbingan pengembangan bakat kepada siswa untuk menunjang prestasi, melaksanakan pendampingan kegiatan latihan drum corps dan perlombaan lain yang diikuti oleh siswa, memberikan evaluasi terhadap prestasi taruna untuk pengembangan kemampuan siswa, melaksanakan pembuatan laporan prestasi siswa dan kemudian dilaporkan kepada satuan atas dengan target nilai yang ditentukan untuk penilaian kinerja pengasuh Polri masing-masing indikator adalah 100% Pada tahun 2022 rata-rata nilai per indikator mencapai 81%, tahun 2022 mencapa 82% serta tahun 2024 mencapai 80,13%

Fenomena kinerja pegawai yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti tingkat disiplin kerja, kompetensi individu, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas. Ketiga faktor tersebut merupakan elemen penting dalam membentuk kinerja pegawai yang berkualitas, khususnya dalam lingkungan sekolah yang menuntut kedisiplinan tinggi seperti SMAN 2 Taruna Bhayangkara. Di sekolah ini, karakter semi-militer dan budaya kerja yang terstruktur menuntut pegawai tidak hanya patuh terhadap aturan, tetapi juga memiliki kemampuan dan inovasi dalam mendukung kegiatan belajar mengajar dan administrasi sekolah.

Namun demikian, tantangan dalam mempertahankan kedisiplinan, meningkatkan kompetensi, serta menumbuhkan kreativitas masih menjadi isu yang perlu dicermati. Selain itu, kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas, serta performa kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kajian yang menyeluruh mengenai pengaruh disiplin, kompetensi, dan kreativitas terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menjadi penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, yang disertai dengan *research gap* berkaitan dengan disiplin, kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pengasuh Polri dengan kepuasan siswa sebagai variabel *intervening* dan didukung dengan penelitian-penelitian sejenis, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji dan mengukur dengan menggunakan *grand theory* yang sesuai dengan variabel-variabel dalam judul penelitian. Hasil penelitian akan dituangkan dalam karya tulis ilmiah berbentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja pegawai Pada SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis membuat rumusan masalah yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap kepuasan kerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?
6. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?
7. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?
8. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pengasuh Polri melalui kepuasan siswa di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?
9. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengasuh Polri melalui kepuasan siswa di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?
10. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan siswa di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kepuasan kerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Polri di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada sebuah penelitian harus dapat memberikan manfaat secara akademis maupun praktis antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

Penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap keilmuan ekonomi khususnya program studi manajemen sumber daya manusia dalam mengukur pengaruh disiplin, kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi peneliti dan pembaca antara lain sebagai berikut:

a) Bagi Pengembangan Teori

Menjadi sarana pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam mengaplikasikan ilmu di bidang ekonomi dan bisnis khususnya manajemen mengenai pengaruh disiplin, kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur.

b) Bagi Pengelola atau Manajemen SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur

Dapat digunakan sebagai bacaan dan acuan yang bermanfaat bahwa dengan penelitian mengenai pengaruh disiplin, kompetensi dan kreativitas terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di SMAN 2 Taruna Bhayangkara Jawa Timur dapat memudahkan instansi lain atau penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian mengenai disiplin, kompetensi dan kreativitas sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat memberikan manfaat kebijakan antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai
Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen sekolah maupun dinas pendidikan dalam merumuskan kebijakan yang fokus pada peningkatan disiplin kerja dan pengembangan kompetensi pegawai, karena terbukti memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
2. Mendorong kebijakan pengembangan SDM yang terintegrasi
Penelitian ini menunjukkan pentingnya hubungan antara disiplin, kompetensi, dan kepuasan kerja, sehingga pemerintah atau pemangku kepentingan dapat merancang kebijakan pengembangan SDM secara menyeluruh, tidak hanya teknis (kompetensi) tetapi juga etos kerja (disiplin) dan aspek psikologis (kepuasan kerja).
3. Memperkuat kebijakan reward and punishment
Jika disiplin terbukti berpengaruh, maka penerapan kebijakan penghargaan dan sanksi terhadap pegawai dapat dioptimalkan guna mendorong perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab.
4. Menjadi rujukan dalam kebijakan pelatihan dan pengembangan
Kompetensi sebagai faktor penting terhadap kinerja mengisyaratkan bahwa pelatihan berkelanjutan harus menjadi bagian dari kebijakan sekolah atau institusi pendidikan untuk mendorong profesionalisme pegawai.
5. Peningkatan kualitas layanan pendidikan

Dengan adanya kebijakan berbasis hasil penelitian ini, diharapkan kualitas kinerja pegawai meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu layanan pendidikan di sekolah..

