

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Mulyasa (2011:3) mengemukakan:

Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusianya. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya.

Dari uraian di atas, dapat ditarik benang merah bahwa salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pendidiknya, dalam hal ini guru. Sehubungan dengan mutu guru dan lulusan sekolah, banyak media massa mulai mengkritik ketimpangan berkaitan dengan pendidikan terutama menyangkut tingkat pengangguran dari berbagai lulusan sekolah menengah dikarenakan mutu lulusan tidak sejalan dengan permintaan lapangan kerja.

Pada Rencana Strategis (Renstra) Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) tahun 2004 – 2009, salah satu target yang telah dicapai dalam jenjang pendidikan menengah adalah reposisi rasio Sekolah Menengah Atas (SMA) terhadap Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Di tahun 2009, rasio jumlah unit sekolah dan siswa SMA:SMK menjadi 40:60, sedang pada tahun 2015 rasio SMA:SMK ditargetkan menjadi 30:70. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong lulusan pendidikan agar lebih relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 15 menjabarkan tujuan pendidikan kejuruan yaitu mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, maka pengembangan SMK harus selalu mengacu pada kebutuhan pasar kerja. Pengembangan SMK bukan sekedar pada memperbesar jumlah unit SMK dan jumlah siswa, tetapi bagaimana menciptakan lulusan SMK yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai program studinya. Sejalan dengan itu, Schippers dan Ratriana (1994:19) menyatakan tujuan pendidikan kejuruan adalah membekali siswa agar memiliki kompetensi perilaku dalam bidang kejuruan tertentu sehingga yang bersangkutan mampu bekerja (memiliki kinerja) demi masa depan dan untuk kesejahteraan bangsa. Untuk itu siswa harus dibekali pengetahuan dan keterampilan praktis. Sudah menjadi masalah klasik bagi dunia pendidikan SMK di Indonesia pada umumnya, bahwa *link and match* antara lulusan pendidikan SMK dengan dunia usaha/ dunia industri (DU/DI) sebagai pengguna lulusan pendidikan SMK belum tercapai. Salah satu masalahnya terletak pada kualitas lulusan SMK yang belum sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan pasar tenaga kerja.

Pada tahun 2012, di Medan terdapat 200 unit SMA (Negeri dan Swasta), dengan jumlah siswa 62.290 orang. Sementara jumlah SMK (Swasta dan Negeri) ada 134 unit, dengan jumlah siswa 41.769 orang. Sehingga jika mengacu pada Renstra Depdiknas 2004-2009, maka pada tahun 2010 rasio jumlah sekolah/siswa SMA dan SMK sudah mencapai target SMA 60% dan SMK 40%. Diharapkan melalui pengembangan SMK, tingkat pengangguran dapat ditekan. Karena berbeda dengan pendidikan SMA, pendidikan SMK didasarkan pada kurikulum yang membekali lulusannya dengan keterampilan tertentu untuk mengisi lapangan kerja atau membuka lapangan usaha sesuai program studi yang ditekuninya.

Pelaksanaan pembelajaran di SMK adalah realisasi pembelajaran program produktif yang ditekankan pada penguasaan dasar-dasar keahlian yang luas, kuat serta penguasaan alat dan teknik bekerja yang tepat dengan alokasi untuk pembelajaran mata diklat produktif adalah 30% teori dan 70% praktek di lapangan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoretis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha/ industri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni kinerja guru yang profesional. Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh

terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan semua sumber daya yang ada.

Peran serta guru dalam pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa: “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”. Dalam upaya menciptakan guru yang profesional di bidangnya, pemerintah telah melakukan program sertifikasi guru mulai tahun 2008. Dengan program sertifikasi, pemerintah mengharapkan akan hadir guru-guru yang profesional yang dapat menciptakan peserta didik yang handal di bidangnya.

Berbicara tentang guru profesional, saat ini Pemerintah Kota Medan memiliki 29.493 guru yang tersebar di sekolah-sekolah negeri dan swasta, dengan 3.998 orang di antaranya guru bersertifikasi. Dari jumlah tersebut 760 orang merupakan guru SMK Negeri di kota Medan. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Usman, 2005:15). Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu:

kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Tilaar, 2002:338).

Syaukani (2002:51) mengemukakan secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Hikman dalam Husaini (2009:487) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Bila yang dimaksud adalah kinerja guru dalam mengajar, maka kinerja itu tampak pada hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore dalam Uno, 2009:86).

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Akan tetapi harapan akan guru berkualitas masih jauh dari keinginan masyarakat. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Prof. Dr. Syawal Gultom menyatakan: “Uji kompetensi guru bertujuan untuk pemetaan kompetensi dan sebagai titik awal penilaian kinerja guru. Secara nasional, rata-rata kompetensi guru TK 58,87, SD 36,86%, SMP 46,15, SMA 51,35,

SMK 50,02, dan pengawas 32,58” (Koran Kompas, Kamis 26 Juli 2012 Halaman 12). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum optimal baik guru bersertifikat maupun yang belum bersertifikat. Hal ini membuktikan persoalan kinerja guru tetap harus mendapat perhatian yang serius dari pemerintah baik daerah maupun nasional.

Mengenai kualitas guru di kota Medan, Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan, Dr. M. Rajab Lubis, MS. mengemukakan bahwa memiliki sertifikasi belum bisa menjamin guru memiliki kompetensi sebagai pendidik yang baik, yang dibuktikan dengan kenyataan bahwa lebih dari 50% sekolah memiliki guru yang kompetensinya kurang (Tribun Kamis tanggal 26 Januari 2012 Halaman 9). Dari hasil ini, Dinas Pendidikan Kota Medan berencana melakukan evaluasi untuk membuktikan sejauhmana tenaga pendidik menguasai praktek mengajar dan mendidik yang baik dan benar.

Berdasarkan informasi dari pengawas SMK kota Medan, diperoleh informasi tentang kinerja guru SMK Negeri di kota Medan. Beberapa informasi itu merujuk kepada kurangnya kinerja guru di sekolah, di antaranya:

(1) Masih banyak guru yang belum dapat menciptakan kondisi belajar yang baik di dalam kelas, sehingga siswa terlihat kurang aktif dalam pembelajaran.

Dari 20 guru yang diamati, pengawas melihat bahwa hanya 5 orang guru yang mampu membangun kondisi belajar yang kondusif/ mendukung pembelajaran di kelas, selebihnya langsung memberikan materi tanpa berusaha menciptakan kondisi belajar yang mendukung pembelajaran; (2) Banyak guru yang hanya menggunakan metode ceramah dan mencatat di depan kelas. Dari 20 orang yang diamati hanya 8 yang terlihat melakukan metode bervariasi serta mengajak siswa untuk berperan aktif dalam pembelajaran di kelas; (3) Hampir

tidak ada dari 20 orang guru yang diamati yang melakukan umpan balik terhadap hasil tugas rumah yang telah diselesaikan siswa. Guru hanya memeriksa lalu memberikan nilai tanpa bertanya dan menjelaskan kelemahan siswa dalam menyelesaikan tugas rumahnya. Kondisi ini mengindikasikan guru tidak bekerja dengan baik dalam pembelajaran di kelas.

Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, salah satunya teori yang dikemukakan Colquitt, dkk (2009:27) :

A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Berdasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*). Robbins (2003:27) mengemukakan

istilah kinerja juga dikenal sebagai *human output* yang bisa diukur melalui: *productivity, absence, turnover, citizenship, dan satisfaction*. Berarti apabila tingkat produksi, tingkat absensi, tingkat loyalitas, dan tingkat kepuasan tinggi maka dapat dijadikan penilaian bahwa kinerja seorang karyawan bisa baik atau bahkan sebaliknya.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Sering kali kita temui di sekolah, guru-guru berkumpul membahas perlakuan administrasi sekolah yang tidak sesuai keinginan mereka, yang menyebabkan para guru kecewa. Beberapa orang guru yang peneliti temui pada observasi awal, sering mengeluhkan perlakuan pihak sekolah yang tidak mengenakan. Sekolah terkesan memerlukan guru pada saat mengajar di kelas, di luar dari itu para guru sering diindahkan. Banyak kegiatan sekolah yang memiliki anggaran diberikan kepada beberapa orang guru yang dinilai loyal kepada kepala sekolah, sedang bagi guru lain tidak diikutsertakan. Hasil penelitian yang dipaparkan Djumadi (2006) dan Tobing (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja. Gibson, dkk (2000:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari. Menurut Handoko (1997:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan

mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan demikian, guru yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan meningkat kinerjanya.

Peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada guru tersebut. Motivasi seorang guru akan terwujud pada perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuannya dalam bekerja. Keinginan guru untuk bekerja dengan baik di sekolah memberikan pencapaian hasil kerja yang maksimal. Pada beberapa SMK Negeri di Kota Medan, peneliti menemukan kenyataan bahwa guru masih sering berkumpul di ruang guru saat pelajaran masih berlangsung. Kebiasaan ini dibenarkan beberapa PKS Kurikulum yang menyatakan bahwa guru berkumpul setelah memberikan bahan catatan di kelas, ketika ditegur guru beralasan mencari bahan yang tertinggal di meja kerjanya. Hal lain yang diinformasikan kepada peneliti, guru kurang bersemangat dalam mengajar, baik guru PNS maupun honorer dikarenakan beberapa hal, seperti: fasilitas belajar yang masih terbatas, tidak ada teguran bagi guru yang malas, dan sebagainya. Hasil penelitian Samson (2006) dan Siwantara (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Winardi (2002:6) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dengan demikian motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatkan kinerja guru.

Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai

pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan/workshop, dan sebagainya dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu, masih ada terjadi seorang kepala sekolah terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak. Hasil penelitian Carudin (2011), Irawati dan Bambang (2010) memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu hasil penelitian Yogaswara (2010) menyimpulkan bahwa aplikasi kepemimpinan perlu penyesuaian dengan kondisi kemampuan dan kemauan bawahan. Artinya, apabila guru telah mampu dan mau bekerja dalam penyelesaian tugas secara efektif maka disarankan kepemimpinan yang diperlukan adalah mempertahankan orientasi tugas dan memperbesar orientasi hubungan. Dari hasil penelitian di atas, jelas terlihat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Sagala (2009:172) mengemukakan sifat kepemimpinan kepala sekolah terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap guru, konselor, dan profesi kependidikan lainnya. Berbagai upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah selaku pimpinan adalah dengan memberikan dukungan (motivasi) dan meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Dengan memberikan dukungan, guru akan merasa setiap tugasnya menjadi penting dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja guru erat sekali kaitannya dengan tanggung jawab kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh civitas sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikuti tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja (mengajar di kelas). Informasi yang diberikan pengawas SMK sehubungan dengan kondisi ini, banyak kelalaian yang dikerjakan guru (seperti: terus berbicara dengan rekan guru walaupun waktu sudah masuk, mampir sebentar di kantin sekolah saat mengajar, berbicara dengan guru lain di luar kelas) sudah menjadi budaya sekolah tersebut. Hal ini mengindikasikan kinerja guru sulit untuk dimaksimalkan bila budaya di sekolah tersebut tidak mendukung atau mencerminkan sebagai organisasi tempat belajar. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari (2009) dan Widodo (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. McShane dan Von Glinow (2008:460) mengatakan budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana karyawan bersikap. Budaya juga menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya (Robbins, 2003:62).

Dari uraian di atas dapat dipahami banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru untuk dapat bekerja sesuai tuntutan tugasnya di sekolah. Dalam kesempatan ini, peneliti merasa penting untuk mengkaji kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan dengan judul: Pengaruh

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, di antaranya: kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, budaya organisasi, kepribadian guru, kemampuan mengajar guru, loyalitas guru, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru.

Oleh sebab itu perlu dipertanyakan hal-hal berikut: kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru; kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru; kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru; supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru; supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru; supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru; budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru; budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru; budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru; kepribadian guru berpengaruh terhadap kinerja guru; kepribadian guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru; kepribadian guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru; kemampuan mengajar guru berpengaruh terhadap kinerja guru; kemampuan mengajar guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru; kemampuan mengajar guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru; loyalitas guru berpengaruh terhadap kinerja guru; loyalitas guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru; loyalitas guru berpengaruh terhadap motivasi

kerja guru; kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan. SMK Negeri di Kota Medan yang dimaksud adalah SMK Negeri Program Keahlian Teknologi dan Rekayasa.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kota Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kota Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kota Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan?

7. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan?
8. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kota Medan.
2. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kota Medan.
3. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kota Medan.
4. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kota Medan.
5. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan.
6. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan.
7. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan.
8. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja guru dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan peran kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk mendukung kinerja guru di sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam mendukung dan meningkatkan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja guru.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan peran kepemimpinannya sebagai kepala sekolah.

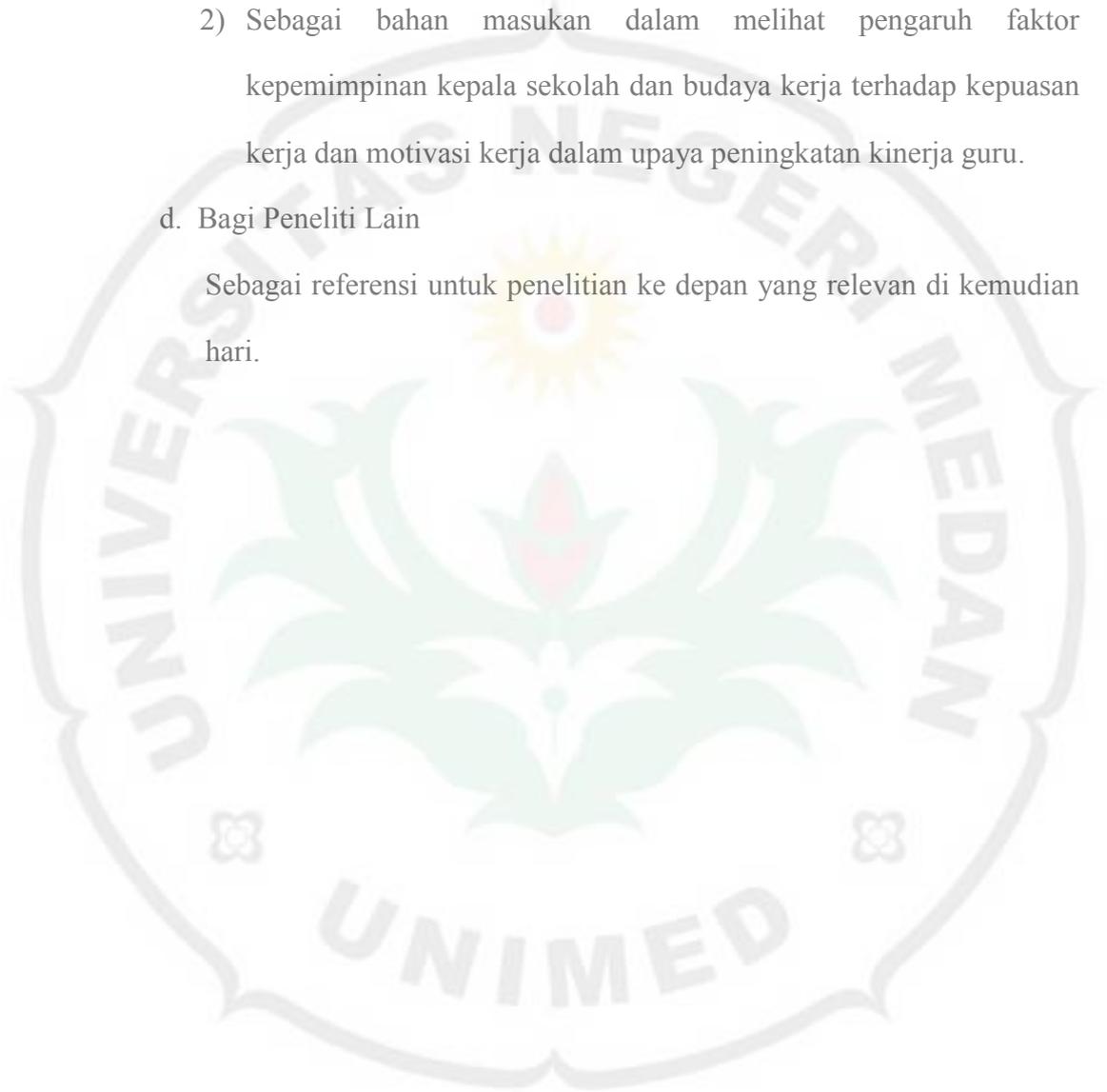
c. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh faktor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja guru.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi untuk penelitian ke depan yang relevan di kemudian hari.



THE
Character Building
UNIVERSITY