

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Mutu pendidikan salah satu pilar pengembangan Sumber Daya Manusia yang sangat bermakna bagi pembangunan nasional, dalam dunia pendidikan guru merupakan faktor penting dan utama, karena guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik. Dalam rangka itu guru tidak semata-mata sebagai “pendidik” yang *transfer of knowledge*, tapi juga seorang “pendidik” yang *transfer of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Berkaitan dengan ini, maka sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam proses belajar mengajar dalam usahanya mengantarkan siswa ketaraf yang dicita-citakan. Oleh karena itu setiap rencana kegiatan guru harus dapat didudukkan dan dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya.

Guru merupakan faktor penentu dalam proses penyelenggaraan pendidikan, karena hakekat guru adalah untuk mendidik, yakni mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotor, kognitif maupun potensi afektif.. karena itu seorang guru dituntut memiliki pola pikir, perilaku yang dinamis sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Sesuai dengan hal ini, pemerintah telah mengantisipasi dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pasal 29 ayat 6 yang menyatakan bahwa pendidik pada

SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat harus memiliki: (a) kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1), (b) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan (c) sertifikat profesi guru untuk SMK/MAK.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas guru yang selanjutnya akan berdampak pada kualitas kinerjanya, sebagaimana di dalam UU N0 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen, dan kemudian perubahannya pada pp 19 tahun 2017 mengamanatkan harus memiliki empat kompetensi yang terdiri dari: (a) Kompetensi pedagogik, (b) Kompetensi kepribadian, (c) Kompetensi profesional, dan (d) Kompetensi sosial. Karena itu dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi minimal dan kualifikasi minimal sebagai agen pembelajaran, kualifikasi minimal dibuktikan dengan ijazah dan kompetensi minimal dibuktikan dengan sertifikat Pendidik, Selanjutnya peningkatan kualitas guru melalui sertifikasi secara bertahap telah dilaksanakan sejak tahun 2006 dalam bentuk penilaian portofolio. Jika ternyata berkas portofolio guru tidak mencapai batas angka kelulusan, maka guru diberi kesempatan mengikuti diklat sertifikasi yaitu Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

Dari uraian di atas pelaksanaan proses belajar mengajar haruslah pendidik yang memiliki unsur penguasaan seperangkat kompetensi yang merupakan seperangkat kemampuan guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan guru, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Susanto¹ kompetensi merupakan kebulatan penguasaan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang diharapkan bisa dicapai setelah penyelesaian program pendidikan dengan tanggung jawab yang dimiliki melalui pendidikan dalam memangku jabatan sebagai profesi dibidang kejuruan. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian tertentu Rusman 2014² artinya jabatan yang tidak bisa dilakukan atau dipegang oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan tersebut, melainkan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang disiapkan secara khusus untuk bidang yang diembannya. Selanjutnya guru yang professional adalah guru yang memiliki kompetensi meliputi: a) kompetensi paedagogik, b) kompetensi kepribadian, c) kompetensi professional dan d) kompetensi social.³ Hal ini sesuai dengan undang-undang yang menyebutkan bahwa. profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya. (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesional- annya secara berkelanjutan dengan belajar

¹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, Kosep strategi, dan Implementasi*. Depok. Prenada Media., 2016 p 266.

² Rusman, *Model model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta 2014, p 16

³ Rusman. *ibid* 2014 hal p 21

sepanjang hayat, (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁴

Uraian di atas menyatakan pendidikan SMK masih mempunyai persoalan yang kompleks dimana persoalannya kualitas lulusan tidak siap untuk memasuki lapangan pekerjaan dan tidak siap memasuki jenjang pendidikan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari Hasil Uji Kompetensi Guru SMA tahun 2015 di Sumatera Utara rata-rata 48,96, dan Uji Kompetensi Guru SMK adalah 49,75. Hal ini menunjukkan bahwa Uji kompetensi 49,75 masih tergolong rendah, selanjutnya menurut Firdaus dan Barnawi⁵ salah satu alasan rendahnya kemampuan guru SMK adalah karena masih kurangnya keterampilan para guru untuk mengajar mata pelajaran bidang produktif yang diampu, sehingga SDM yang dihasilkan Lembaga pendidikan kejuruan (sekolah) tidak siap untuk menjalankan tugas-tugas yang ada di dunia industri (Basuki 2017)⁶ selanjutnya Menteri Ketenagakerjaan (2019) dalam pidato pembukaan pelatihan di Balai pengembangan latihan kerja menyebutkan yang menjadi tantangan besar bagi lulusan SMK adalah ketidakcocokan antara program pendidikan dalam mata pelajaran produktif dengan kebutuhan kerja.

Selanjutnya hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di beberapa SMK (tata busana, tata boga dan tata kecantikan) sehubungan dengan proses belajar mengajar bahwa: 1) sebahagian besar guru membuat perencanaan

⁴ UU no 14 *Tentang Guru dan Dosen* . Jakarta 2005

⁵ Arif Firdausi dan Barnawi. *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian* Jakarta ., Ar Ruzz Media (2012)

⁶ Basuki Wibawa. *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi*. Jalarta, Bumi Aksara 2017

pembelajaran hanya karena diperlukan untuk pemeriksaan oleh kepala sekolah, mereka beranggapan perencanaan pembelajaran kurang penting, 2) mengajar adalah suatu pekerjaan rutin yang tidak perlu direncanakan lagi, karena materi yang diberikan sudah biasa diajarkan setiap tahun, penggunaan media kurang diterapkan mereka cukup dengan menyiapkan modul dan memberikan pada siswa untuk dikerjakan pada Lembar Kegiatan Peserta Didik (LKPD), 3) kurangnya waktu untuk membuat perencanaan pembelajaran karena selain mengajar di kelas, para guru lebih banyak/lama terlibat di laboratorium dalam mata pelajaran pratek. Jika dilihat dari alasan di atas pembelajaran tanpa mengikuti perencanaan maka dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran akan kurang efektif dan efisien yang akhirnya kurang mencapai sasaran yang diinginkan.

Mencermati keberadaan guru, yang kurang menunjukkan kesungguhan dalam mengajar diperlihatkan oleh kinerja guru yang masih tergolong kategori rendah. sebagaimana hasil penelitian Nasrun (2015) melaporkan kinerja guru SMA Negeri di Kota Medan adalah kategori sedang, hanya 17,43% yang memiliki kinerja tinggi.⁷ Sedangkan Riyadi. S⁸ (2015) melaporkan bahwa kinerja guru SMA di Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara adalah cenderung Cukup hanya 17% yang termasuk kategori tinggi. Selanjutnya dari hasil penelitian

⁷ Nasrun. *Pengaruh Pemberian Intensif, Kompetensi Kepribadian Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kota Medan*. Sinopsis Disertasi. (Medan: Universitas Negeri Medan, 2015), p. 20.

⁸ Slamet Riyadi. *Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru SMA. Negeri Se-Kabupaten Tapanuli Tengah*. Disertasi Universitas Negeri Medan. 2015. p 209.

Sudung. S dan Marta, S⁹ (2019) menyatakan tingkat kinerja guru di Pematang Siantar Sumatera Utara berada pada kategori cukup, sedangkan Siburian.P (2012) melaporkan bahwa hasil penelitian kinerja kepala Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Medan belum ada yang mencapai skor tertinggi ideal, sehingga kinerja tersebut belum sesuai dengan harapan.¹⁰ kepala SMK adalah guru dengan tugas tambahan.

Kemudian Ramli dan Nizwardi (2017) menemukan bahwa kinerja guru SMK di Sumatera Barat berada pada ketegori Cukup.¹¹

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian ahklak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Oleh karena itu sekolah kejuruan perlu di organisir dan diarahkan sebagaimana yang ditawarkan oleh organisasi dunia (UNESCO) yang menangani pendidikan dengan empat pilar yaitu basis pertama (1) *learning to know* (belajar mengetahui), yaitu penguasaan yang dalam dan luas akan bidang ilmu tertentu, (2) *learning to do* (belajar melakukan) yakni belajar untuk mengaplikasi ilmu, bekerja sama dengan tim, belajar memecahkan masalah dalam berbagai situasi (3) *learning to be* (belajar menjadi diri sendiri) yaitu belajar untuk dapat hidup mandiri, (4) *learning to live together* (belajar hidup dalam kebersamaan) yaitu

⁹ Sudung.S dan Marta.S *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK GKPS Pematang Siantar*.e Jurnal Mitra Manajemen 2019Vol 3 NO 4 Ed April

¹⁰ Paningkat Siburian. *Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala SMK (Pengembangan Model Teoritis Kinerja Melalui Studi Empiris pada SMK di Kota Medan*. Sinopsis Disertasi. (Medan: Universitas Negeri Medan, 2012), p. 20

¹¹ Ramly dan Nizwardi. *Evaluasi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Sumatera Barat Pasca Sertifikasi*.Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan 2017 nomor 1.hal 81

belajar memahami dan menghargai orang lain, sejarahnya dan nilai nilai agama serta menjadi orang yang bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan bersama, dan basis kedua *life long learning* (belajar seumur hidup) Mulyasa¹².

Keempat pilar di atas dapat menjadi pedoman bagi guru untuk melaksanakan kinerjanya, dan keempat pilar ini dapat pula dicapai manakala guru mempunyai kinerja yang baik, kinerja menunjukkan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Tabrani Rusyan kinerja adalah pelaksanaan pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.¹³ Hal ini mengacu pada beban kerja guru yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran¹⁴

Terkait dengan SMK Suharto¹⁵ yang mengambil pendapat Smith menyatakan pendidikan kejuruan adalah pendidikan khusus yang program programnya atau materi pelajarannya dipilih untuk siapapun yang tertarik untuk mempersiapkan diri bekerja sendiri, atau untuk bekerja sebagai bagian dari kelompok. misalnya tukang jahit, tukang listrik, tukang masak, salon kecantikan

¹² H. E. Mulyasa, Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013 Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014, pp.

¹³ Tabrani Rusyan dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: Dinamika Karya Cipta. 2000), p.17

¹⁴ UU No 14 *Tentang guru dan Dosen Pasal 35*. 2005

¹⁵ Suharto, *Disain Instruksional Sebuah Pendekatan Praktis untuk Pendidikan Teknologi dan Kejuruan.*, Jakarta L Depdikbud Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 1988

dan sebagainya. Hal ini sesuai dengan PP no 29¹⁶ yang berbunyi melaksanakan pendidikan sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu dan jenis pekerjaannya disesuaikan dengan bidang keahlian yang dipilih, pendapat di atas menyatakan pemerintah menyediakan pendidikan yang sesuai agar lebih fokus dalam memilih bidang keahlian yang diminatinya sebagaimana yang tertuang dalam Keputusan Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional Nomor: 251/C/KEP/MN¹⁷ tentang spektrum keahlian menyebutkan Pendidikan Menengah Kejuruan mempersiapkan Bidang Studi Keahlian sebagai berikut : 1) Teknologi dan Rekayasa, 2) Teknologi Informasi dan Komunikasi, 3) Kesehatan, 4) Seni Kerajinan dan Pariwisata 4) Agribisnis dan Agro Teknologi. 6) Bisnis dan Manajemen.. Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata, terdiri dari program studi Seni Rupa, Desain dan Produksi Kria, Seni Pertunjukan, Pariwisata, Tata busana, Tata boga, dan Tata kecantikan.

Sehubungan dengan pentingnya tugas guru bagi peningkatan mutu sekolah yang merupakan titik strategis untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas, berbagai upaya dilaksanakan pemerintah, dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mendukung meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya dan pendidikan kejuruan pada khususnya, mulai dari perbaikan gaji guru, pemberian insentif, pelatihan bahkan melalui program sertifikasi, memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir, dan upata upaya lainnya yang relevan. namun sampai saat ini belum menunjukkan peningkatan yang

¹⁶ PP no 29 *Tentang Pendidikan Menengah* Jakarta 1990 pasal 1, Bab 1, ayat 3

¹⁷ Keputusan no 251/C/KEP/MN *Tentang Spektrum Keahlian* Jenderal Manajemen Dik Das Men Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta. 2008

memadai.

Dengan uraian di atas ada beberapa faktor yang diduga dapat mendukung peningkatan kinerja guru. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson bahwa kinerja (*job performance*) adalah nilai sejumlah perilaku pekerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara positif ataupun negatif, Colquitt juga menunjukkan bahwa berbagai variabel ditemukan dalam mempengaruhi kinerja organisasi dan komitmen organisasi, sehingga dalam melakukan penelitian tentang kinerja organisasi maupun komitmen organisasi menemukan juga variabel lain sebagai alternatif pemecahan masalah yang terdiri dari 1) kepuasan kerja, 2) Motivasi, 3) Stress, 4) kepercayaan, etika, kedilan dan etika serta 5) Pembelajaran dan pengambilan keputusan, sedangkan variabel variabel yang melalui ke lima variabel diatas mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja organisasi adalah (1) budaya organisasi, (2) struktur organisasi, (3) gaya dan perilaku kepemimpinan, (4) kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, (5) tim proses, (6) tim karakteristik, (7) nilai nilai budaya dan kepribadian dan (8) kemampuan dengan demikian kinerja organisasi dipengaruhi langsung motivasi dan kepuasan kerja,¹⁸ sedangkan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi berpengaruh tidak langsung melalui motivasi dan kepuasan kerja.¹⁹ Selanjutnya hasil penelitian Chen, Li Yueh, yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja,²⁰

¹⁸ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behaviour. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill. p.

¹⁹ Jason A Colquit 2009 *Ibid*

²⁰ Chen, Li Yueh, 2004, "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan," *Journal of American Academy of Business*, Sep 2004. (<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2785/DaftarPustaka.pdf>. Diakses 21 Agustus 2016)

dimana budaya organisasi merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan pada lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif.

Budaya organisasi merupakan komitmen kepedulian untuk memberikan layanan terbaik dengan semangat pelayanan profesional dan berorientasi pada kepuasan pelanggan. Terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya organisasi guru SMK Propinsi Sumatera Utara yang mampu memenuhi harapan guru, sehingga para guru dan anggota organisasi mendapatkan kepuasan kerja dalam kerjanya, aspek tersebut bisa berujud inovasi yang dihargai tinggi dalam budaya di organisasi tersebut, penghargaan akan kinerjanya misalnya dalam bentuk imbalan, atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang tidak diskriminatif. .

Selain Budaya organisasi, pemberdayaan dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan organisasi. Greenberg dan Baron²¹ menyatakan pemberdayaan merupakan suatu proses dimana pekerja diberikan kepercayaan dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dengan demikian melalui pemberdayaan guru akan dapat memperbaiki proses belajar mengajar yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Pemberdayaan adalah alasan yang paling dominan untuk mampu menghantarkan pendidikan yang baik

Robbins²² berpendapat bahwa pemberdayaan sebagai upaya meempatkan pekerja yang bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pendapat-

²¹ Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations, 7th Edition*. (New Jersey: Prentice Hall, 2000)

²² Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2007)

tersebut dapat menyimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menjadikan seseorang yang bertanggung jawab dan lebih leluasa atas pekerjaannya serta dapat menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan mendapatkan kepercayaan dan wewenang akan menumbuhkan rasa tanggung jawab penuh, melalui pemberdayaan ini guru dapat memperbaiki pelayanan proses belajar-mengajar lebih maksimal untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru.

Gomez dan Rosen²³ menyatakan Pemberdayaan kerja muncul sebagai suatu konstruk yang dianggap penting bagi inovasi dan efektivitas organisasi, karena pemberdayaan merupakan salah satu bentuk mendorong karyawan untuk memotivasi diri sendiri. Pemberdayaan dalam persepektif organisasi adalah tindakan yang diambil oleh organisasi untuk berbagi kekuasaan dan pengambilan keputusan, karyawan yang diberdayakan akan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri dan kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerjanya²⁴.

Akbar *et al*²⁵ Pemberdayaan karyawan merupakan bentuk kebebasan di mana karyawan mengambil keputusan untuk memastikan kepuasan maksimal kepada pelanggan, pemberdayaan adalah awal fundamental dan aspek yang luar biasa untuk pencapaian keberhasilan pertumbuhan bisnis dan meningkatkan

²³ Gomez, C., dan Rosen, B. *The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment*, (Group & Organizational Management, 2001)

²⁴ H. Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Gajahmada University Press, Yogyakarta, 2003)

²⁵ Akbar, Rusdi, *Institutional Isomorphism dalam Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik di Indonesia*, *Lecture's Article*, (Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada, 2011)

produktivitas

Pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang atau otonomi kepada karyawannya dalam hal mengambil keputusan, mengambil solusi terhadap masalah, dan menentukan sendiri cara mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Temuan penelitian ini juga diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Soemarsih (dalam Sukmadinata, 2004) bahwa karakteristik pemberdayaan guru adalah berkembangnya potensi berbagai jenis bidang seperti pemberdayaan fisik (kesehatan), pemberdayaan nalar (pendidikan), pemberdayaan ekonomi melalui pengentasan kemiskinan dan ketahanan pangan, pemberdayaan kepribadian dan mentalitas, serta pemberdayaan lainnya.

Suryadi²⁶ juga menyebutkan bahwa ada dua aspek pemberdayaan guru yang perlu dilakukan, yaitu meningkatkan kemampuan guru (*to give ability or enable*) dan memberikan kewenangan (*to give authority*). Aktivitas yang tergolong meningkatkan kemampuan guru diantaranya (1) Menguatkan posisi tawar guru (2) Membangun diri atas aspirasi sendiri (3) Membebaskan dari kendali yang kaku (4) Meningkatkan sendiri pengetahuannya kemampuan diri; (5) Mampu mengidentifikasi masalah, dan merencanakan bentuk pemecahannya dan (6) Melakukan *self* evaluasi. Pemberian kewenangan merupakan kegiatan guru diantaranya: (1) Bebas bertanggung jawab atas ide-ide, putusan dan tindakan yang diambil sendiri oleh guru; (2) Memberikan kewenangan menentukan prioritas kebutuhan profesi; dan (3) Merencanakan, menggunakan dan mengevaluasi

²⁶ Suryadi, Kadarsah, *Sistem Pendukung Keputusan, Suatu Wacana Struktural Idealisme dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*. (PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2000)

fasilitas pendukung pengembangan diri.

Pemberdayaan guru terhadap kinerja guru juga akan tercermin dari kemampuan yang dimilikinya seperti yang tertuang dalam Standar Kompetensi guru yang dikeluarkan Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2004). Pada Standart Kompetensi guru disebutkan bahwa ada tiga komponen kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, yaitu: (1) kompetensi pengelolaan pembelajaran, (2) kompetensi pengembangan potensi, dan (3) kompetensi penguasaan akademik. Komponen kompetensi yang berhubungan erat dengan memampukan guru adalah berada pada seluruh komponen yang tersebar ke dalam kompetensi dasar guru tersebut. Eric Diges (dalam Supriadi, 1997) juga menyatakan bahwa pengembangan profesi guru baik oleh Kepala Sekolah maupun dalam diklat lainnya harus menggambarkan upaya membantu guru-guru yang dipandang masih lemah pada beberapa aspek tertentu dari kompetensinya.

Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja. Kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Semua itu akan

berpengaruh terhadap dorongan (motivasi) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian kajian kinerja memerlukan juga pembahasan tentang motivasi sebab perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatar belakangnya.

Pengaruh peningkatan kinerja, melalui faktor motivasi juga sangat penting. Menurut Purwanto (2013) motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi diperlukan adanya motivasi yang baik demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Stephen. R 2007²⁷ Motivasi kerja merupakan suatu karakteristik kepribadian yang penting dalam lingkungan organisasi, yang ditandai dengan adanya dorongan pada individu untuk mengungguli orang lain, berprestasi sesuai dengan seperangkat standar yang berlaku dan berjuang untuk sukses. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi berprestasi dalam dunia pendidikan merupakan kombinasi tiga faktor yaitu (a) faktor keberhasilan pendidikan (b) keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan (c) pengalaman sukses /gagal dalam pelaksanaan tugas.

Guru akan bekerja lebih baik jika mereka sungguh-sungguh diberi motivasi. Guru yang berhasil karena adanya motivasi kerja akan memberikan

²⁷ Robbins, Stephen, 2007, *Perilaku Organisasi*. Terj: Harry Slamed dan Ernawati Lestari. Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang

sumbangan yang berharga kepada pendidikan. Kuat lemahnya motivasi kerja tergantung pada besarnya harapan yang ingin dicapai, kuatnya dasar yang menimbulkan motivasi serta besarnya kepuasan yang diperoleh. Orang yang memiliki kebutuhan kerja tinggi adalah senang memikul tanggung jawab, senang pekerjaan menantang, tidak menghindari dari persaingan, bangga atas hasil kerjanya dan yakin akan kemampuannya.

Menurut Hasibuan.²⁸ tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut : (1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan (3) Meningkatkan produktivitas kerja (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan (5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi (8) Meningkatkan kesejahteraan (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan budaya organisasi. Selanjutnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dinyatakan oleh Kotler dan Hasket bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap ekonomi perusahaan karena kinerja individu yang ada di perusahaan dengan kinerja seseorang. Artinya setiap pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula, Selanjutnya McClelland²⁹ mengemukakan kinerja dapat juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan hal penting bagi kinerja atau

²⁸ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*, (Gunung Agung, Jakarta, 1996)

²⁹ McClelland, D.C. *Human Motivation*. (New York: Cambridge University, 1987)

produktivitas seseorang. Suatu gejala yang dapat membuat kurangnya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan guru dimana timbul gejala seperti : kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru, dan lain-lain.³⁰

Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *Stakeholder* (pemakai sekolah) yaitu siswa, orang tua dan guru. Kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Robbin dan Judge³¹ menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap kerja itu, individu yang tidak berpuas hati dengan kerja mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Davis dan Newstrom³² mengatakan kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.

Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap

³⁰ Falahy. 2005. *Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru (Studi pada guru SMK Samarinda)*

³¹ Robbin dan Judge. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2009)

³² Davis, Keith dan Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000)

pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi sekolah. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain sebagai variabel bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas (terpengaruh). Luthans³³ menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri serta supervisi. Hasil penemuan tentang kepuasan kerja dapat disampaikan bahwa variabel yang mempengaruhi pemberdayaan.³⁴

Menurut Siagian³⁵ komponen dasar penentu kepuasan **produktivitas** kerja seseorang, yakni (1) pemberdayaan sumber daya manusia, (2) tugas dan pekerjaan yang menantang, (3) sistem imbalan yang efektif, (4) suasana tempat kerja yang menyenangkan, dan (5) kepastian karier. Sedangkan menurut Robbin dan Judge³⁶ kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor (1) nilai-nilai dan sikap, (2) pemberdayaan dan keterlibatan dalam pekerjaan, (3) dukungan organisasi (4) bayaran, (5) komunikasi, (6) promosi, (7) Guruan, (8) rekan kerja dan (9) kepribadian. Pembahasan tentang kepuasan kerja guru tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja guru dapat dicapai apabila semua harapannya

³³ Luthans, Fred. *Organisasi Behavior*, (Eighth Edition, McGraw-Hill Intemasional Book Company, New York, 1998)

³⁴ Laschinger, Heather K. Spence, Joan Finegan, Judith Shmian, *The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses Work Satisfactio and Organizational Commitment*, (Health Care Manage Rev., Aspen Publisher. Inc, 2001)

³⁵ Sondang P. Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta. PT Rineka Cipta, 2009), p.3

³⁶ Robbin dan Judge. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2007), p.23

dipenuhi dalam melaksanakan tugasnya

Model yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki dapat diketahui bahwa, yang mempengaruhi Sikap kerja (*Work Attitudes*), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), and Motivasi (*Motivation*) adalah Sosialisasi (*Socialization*), mentoring (*Mentoring*), pengambilan keputusan (*Decision making*), dinamika kelompok (*Group dynamics*), Komunikasi (*Communication*), dan Pemberdayaan (*Influence and Empowerment*), se kepemimpinan (*leadership*).

Sehubungan dengan kinerja guru ada beberapa indikator yang dapat dilihat dari proses pembelajaran. Indikator tersebut adalah: 1) indikator kemampuan merencanakan pembelajaran yang meliputi: Merencanakan bahan pengajaran, merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, menyesuaikan analisa materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program kegiatan pembelajaran. 2) Indikator kemampuan melaksanakan kegiatan mengajar, tahap pra instruksional, tahap instruksional, 3) indikator kemampuan mengevaluasi pencapaian siswa dalam proses belajar mengajar.

Dalam konteks pembelajaran perencanaan dapat diartikan suatu program bagaimana mengajarkan, apa apa yang sudah dirumuskan dalam kurikulum³⁷ yang berarti perencanaan pengajaran dilakukan untuk mengkoordinasikan komponen komponen pembelajaran diantaranya komponen dasar. materi dengan indikator nya, media pembelajaran, metoda dan evaluasi. Selanjutnya dituangkan ke dalam program tahunan, program semester dan silabus untuk dapat dilaksanakan dalam proses belajar mengajar yang terinci dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

³⁷ Syaiful Sagaia *Konsep dan Maksud Pembelajaran* (2011) Bandung Alpha Beta hal 136

(RPP) dan selanjutnya di evaluasi.

Perencanaan Menurut Hamzah U³⁸ (2010 :3) untuk memperbaiki kualitas pembelajaran diawali dengan perencanaan pembelajaran yang diwujudkan dengan adanya disain pembelajaran, 2) Untuk merancang suatu pembelajaran perlu mengadakan pendekatan sistim, 3) pembelajaran yang dilakukan bermuara pada ketercapaian tujuan pembelajaran, yaitu hasil pembelajaran secara langsung atau tak langsung. tujuan langsung akan dapat dicapai setelah selesai pembelajaran dan tujuan tak langsung dicapai setelah melalui keseluruhan proses pembelajaran. 4) sasaran akhir dari perencanaan pembelajaran adalah siswa dapat mudah untuk belajar, 5) perencanaan pembelajaran harus melibatkan semua variabel pembelajaran, 6) inti dari disain pembelajaran adalah penetapan metoda pembelajaran yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan melaksanakan perencanaan pembelajaran terlihat sulit, namun apabila guru mengetahui dengan jelas tujuan yang ingin dicapai maka pola kerja akan menjadi terarah sehingga perencanaan program akan terlaksana dengan mudah. Dalam perencanaan dapat diperoleh pengembangan potensi afektif, kognitif dan psikomotor serta pembentukan sikap mental dan spiritual peserta didik, dalam mengembangkan seluruh potensi baik secara terpadu dalam kegiatan pembelajaran namun secara umum.

Kemampuan sebagai evaluator, guru yang baik mengevaluasi, mencatat kemampuan, pencapaian dan kemajuan siswa, kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan tercapai atau belum, Dengan

³⁸ Uno. B. Hamzah. *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta,. Bum Aksara 2010 hal 3

penilaian dapat diklasifikasikan kelompok siswa yang pandai, sedang, kurang atau cukup baik di kelasnya Informasi yang diperoleh merupakan feedback terhadap proses belajar mengajar. Umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya.

Kinerja yang merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, dipandang penting, untuk mengukur karakteristik tenaga kerja guru yang merupakan akumulasi dari tiga elemen saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal³⁹.

Pendekatan yang digunakan dalam pengembangan model kinerja ini adalah membandingkan beberapa model kinerja. Perbandingan ini terutama akan dilihat dari variabel-variabel yang digunakan dalam model, perbedaan dan keluasan cakupan model dalam menjelaskan kinerja secara komprehensif, relevan, kontekstual, serta kompetitif sebagai model dalam pengembangan kinerja. Baik buruknya kinerja guru ditentukan, oleh berbagai faktor, antara lain: iklim organisasi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru.⁴⁰

Sementara itu Gibson et al⁴¹, memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance/* kinerja, yaitu faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi.

³⁹Supadi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), p.45

⁴⁰Falahy. *Studi Korelasi Antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru*. 2005

⁴¹Gibson, et al, *Organisasi dan Manajemen*, (Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga, 1995), p.56

Kinerja guru yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang guru terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, misalnya ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu mutu pendidikan, dan merupakan penemuan atas prosedur kerja lebih efisien. Wilensky⁴² mengemukakan bahwa para penyandang profesi hendaknya mengembangkan kemampuan profesionalnya menuju sosok profesi yang sesungguhnya. Depdiknas menyebutkan bahwa pengimplementasian dua aktivitas pemberdayaan yaitu peningkatan kemampuan dan memberi kewenangan harus berpijak pada empat prinsip, yaitu (1) Mengembangkan sekolah, Sumber daya manusia (guru) adalah komponen paling berharga, (2) Sumber daya manusia (guru) akan berperan optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tercapainya tujuan institusional, (3) Kultur dan suasana organisasi di sekolah, serta perilaku manajerial guru sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pengembangan sekolah; dan (4) Manajemen SDM (guru) di sekolah pada prinsipnya mengupayakan agar setiap guru dapat bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan sekolah.

Selanjutnya penilaian Kinerja Guru sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur misalnya kinerja individunya, kinerja hasilnya, kinerja prosesnya dan cara pengukurannya. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan

⁴² Wilensky, H. & Lebeaux, C.N. *Industrial Society and Social Welfare*. (New York: The Free Press, 1975)

teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran atau disebut dengan RPP (Rencana Program Pembelajaran), (2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran dan (3) Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran.

Uraian kinerja guru dan semua variabel yang mempengaruhinya di atas dapat memenuhi kinerja guru yang diharapkan berdampak pada (a) *Student well being* : afektif, kognitif dan psikomotor (b) Costmer: kepuasan siswa, kepuasan orang tua, sesuai dengan harapan dudi, (c) organisasi smk, membawa pengaruh yang baik, SMK nya berprestasi Oleh karena itu. dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMK di Propinsi Sumatera Utara dapat dilakukan suatu penelitian tentang kinerja dan faktor faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan uraian teori, serta hasil penelitian terdahulu bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Budaya Organisasi, Pemberdayaan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Guru. Sehubungan dengan ini perlu dilakukan penelitian yang berjudul .Pengaruh Budaya Organisasi, Pemberdayaan Guru, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Program studi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan Propinsi Sumatera Utara. Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan di atas, maka yang dijadikan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang endogenus yaitu kinerja guru yang dipengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung oleh variabel eksogenus sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan model pengembangan kinerja guru.

1.2. Identifikasi Masalah

Keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah tergantung pada berbagai factor yang mempengaruhinya, salah satu faktor yang diprediksi dapat mendorong keberhasilan proses belajar mengajar adalah sumber daya manusia (SDM). Faktor sumberdaya manusia terdiri dari berbagai unsur esensial yaitu kepala sekolah, guru, tata usaha, petugas perpustakaan, petugas laboratorium, anak didik, masing masing unsur ini turut menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dan mutu pendidikan.

Sebagai seorang guru dituntut kinerja yang baik untuk mencapai tujuan pengajaran. Kompleksitas masalah kinerja meliputi faktor faktor yang mempengaruhinya, hubungannya dengan faktor lain, upaya upaya pengembangannya, dan lain lain. Hasil analisis terhadap model kinerja menunjukkan sejumlah perbedaan, pertentangan, lingkup pembahasan yang tidak sama, sehingga muncul pertanyaan tentang kinerja guru SMK di Sumatera Utara sebagaimana berikut:

1. Apakah Tingkat pendidikan guru berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah pengelolaan kelas berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah evaluasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah pengelolaan laboratorium berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?
7. Apakah tingkat pendapatan berpengaruh terhadap kinerja guru ?.
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?

9. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap motivasi guru?
10. Apakah sertifikasi guru mempengaruhi kinerja guru ?
11. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru?
12. Apakah Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja guru ?
13. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru ?
14. Apakah pemberdayaan berpengaruh pada kepuasan kerja guru ?,
15. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan Guru ?
16. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja guru ?
17. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan guru ?
18. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
19. Bagaimanakan peran dunia usaha/dunia industry di SMK Sumatera Utara ?
20. .Apakah komitmen kepala sekolah mempengaruhi motivasi guru ?
21. Apakah minat mengajar mempengaruhi kinerja guru ?

1.3. Pembatasan Masalah

Mempertimbangkan keterbatasan kemampuan penulis dalam hal kompetensi, dana dan waktu, maka penelitian ini perlu dibatasi. Penelitian ini dilaksanakan hanya untuk melihat kinerja guru Program studi tata busana, tata boga dan tata kecantikan di SMK yang mengampu mata pelajaran produktif dan berbagai variabel yang mempengaruhinya. Berdasarkan identifikasi masalah banyak faktor yang dikemukakan, dalam penelitian ini hanya difokuskan pada lima variabel penelitian yaitu Budaya organisasi, Pemberdayaan Guru, Kepuasan

Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru. SMK. Program Studi Tata busana, Tata boga, Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara.

Pengaruh antar variabel dari kelima variabel yang diteliti secara sistematis disajikan dalam bentuk model paradigma penelitian, hasil analisis pada penelitian akan menunjukkan pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus. Model paradigma penelitian selanjutnya akan menunjukkan adanya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Bidang Keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata program studi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Pemberdayaan Guru berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Bidang Keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata program Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara
3. Apakah Budaya Organisasi Guru berpengaruh langsung terhadap kepuasan Kerja Guru SMK Bidang Keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata program studi Tata busana, Tata boga dan tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara ?
4. Apakah Pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Bidang Keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata program studi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara ?

5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata program studi Tata busana Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara ?
6. Apakah Pemberdayaan Guru berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara ?
7. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara ?
8. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja. Guru SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Program Studi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utra.
2. Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Program Studi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara.

3. Pemberdayaan Guru Berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja Guru SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Progrsm Studi Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara.
4. Pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja Guru SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara.
5. Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata tata busana, tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara.
6. Pemberdayaan Guru berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara.
7. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Tata busana, Tata boga dan Tata kecantikan di Propinsi Sumatera Utara.
8. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru SMK Bidang keahlian Seni Kerajinan dan Pariwisata Program Studi Tata

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis maupun manfaat praktis.

Manfaat teoretis penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini adalah model teoretis kinerja Guru SMK di Propinsi Sumatera Utara yang diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap

pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori Budaya organisasi, Pemberdayaan Guru, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan kinerja Guru.

2. Model teoretis yang didapat diharapkan memberikan jawaban teoretis terhadap masalah kinerja Guru, sehingga dapat dijadikan model teoretis untuk meningkatkan kinerja Guru SMK Propinsi Sumatera Utara.
3. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan bagi penelitian yang relevan di kemudian hari.

Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada Lembaga penyelenggara pendidikan terutama di tingkat Sekolah Menengah Kejuruan. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh

1. Pimpinan lembaga pendidikan yaitu pemangku jabatan di Dinas Pendidikan Sumatera Utara sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.
2. Kepala sekolah dan komite sekolah di Sumatera Utara sebagai bahan informasi bahwa hasil penelitian dapat memberikan gambaran tentang budaya organisasi, pemberdayaan guru, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat menstimulasi usaha meningkatkan kinerja guru.
3. Guru SMK untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam usaha meningkatkan kinerja guru.
4. Hasil penelitian dapat di jadikan refrensi bagi dinas pendidikan dalam pemberdayakan guru untuk meningkatkan kinerja guru.