

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya posisi guru memiliki peran penuh di sekolah dan pada khususnya memiliki peran penuh di dalam kelas. Guru memiliki peranan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Selain menjadi mediator sumber ilmu dalam kegiatan belajar dan pembelajaran, guru juga membimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Selain itu, tugas-tugas yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan kewajiban tentu bukan hanya proses belajar mengajar di sekolah, namun juga guru berperan dalam proses manajemen di suatu lembaga pendidikan/organisasi, dimana guru tersebut merupakan bagian dari sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan / sekolah yang bersangkutan.

Guru adalah seseorang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk mendidik, membina, dan membimbing siswa baik individual maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah yang mempunyai kemampuan unjuk kerja dalam bidangnya (Fathony, 2005 hlm. 11)

Uno (2007 hlm. 15) juga menjelaskan bahwa guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Seseorang bisa disebut guru apabila seseorang tersebut memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Guru juga merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena pada hakikatnya guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya

pendidikan sehari-hari di sekolah. Dalam prosesnya, guru melaksanakan berbagai kewajiban dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mulai dari

menjalankan tugas yang diwajibkan sekolah/lembaga pendidikan, seperti; RPP, Daftar nilai, Silabus, dan sebagainya. Adapun kewajiban mengajar di kelas, hingga kewajiban yang melibatkan tanggung jawab sebagai kepala bagian/anggota suatu divisi; seperti tugas sebagai kepala bagian kurikulum, humas, sarana, dsb. Dengan demikian, tentunya tugas guru tidak hanya menjalankan tugas sebagaimana mengajar dikelas, namun berdasarkan hal yang dialami tersebut, kita melihat sejauh mana seorang guru berkomitmen untuk menjalankan kewajiban dan tugas-tugas dengan melihat dari hasil yang telah dicapai yang kemudian mampu menunjukkan bagaimana kinerja sebagai sumber daya di sekolah.

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh suatu individu, juga mampu mengukur suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga berdasarkan kinerja guru, mampu menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah dikerjakan dan hasil yang telah diperoleh melalui tugas yang dilaksanakan. Melalui kinerja guru juga dapat menunjukkan tingkat keberhasilan, bahkan juga tingkat kegagalan seorang guru dalam menjalankan amanah yang diterima. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Robbins, bahwa kinerja merupakan human output yang dapat diukur dari *productivity, absence, turnover, citizenship dan satisfaction* (Robbins, 2003)

Sari (2004 hlm. 12) mengungkapkan bahwa, kinerja adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan fungsi dan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Ditambahkan pula bahwa pengertian kinerja ini dapat dimengerti melalui perilaku, hasil, dan keefektifan organisasi. Perilaku mengacu kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu, sedangkan perilaku individu memberikan hasil terhadap kerja yang bersifat objektif maupun subjektif.

Permendiknas RI No.41 Tahun 2007 juga menjelaskan bahwa, Kinerja Guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Kinerja guru yang tidak maksimal merupakan salah satu dari beberapa fenomena yang mampu menunjukkan tolak ukur suatu organisasi dalam proses kegiatannya, oleh karena itu kinerja guru menjadi masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini. Karena

dalam suatu organisasi, proses nyata suatu kegiatan organisasi mampu dilihat melalui kinerja dari individu atau kelompok organisasi tersebut, dan melalui kinerja juga mampu menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, berikut merupakan data Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja di SMK Negeri 11 Bandung;

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 11 Bandung

Kriteria	Persentase
Sistematika penyajian	69%
Metode mengajar	65%
Kemampuan berkomunikasi	72%
Penggunaan media pendidikan	65%
Rata-Rata	67.75%

Sumber: Bidang Kepegawaian SMKN 11 Bandung (data setelah diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 mampu menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja guru di SMKN 11 Bandung dengan nilai rata-rata 67,75%. Dalam penilaian ini, kinerja guru dikatakan “BAIK” apabila nilai rentang rata-rata yang seharusnya antara 76%-90% atau angka kredit tahunan yang mencapai 100%. Namun pada kenyataannya, hasil pada tabel 1 diatas menunjukkan nilai akhir berdasarkan rata-rata kurang dari 76% dengan kata lain masih dibawah kata “Baik” atau terbilang “Sedang”. Terkait dengan fenomena kinerja guru, tentu tidak semua guru mempunyai kinerja yang tinggi. Baik secara langsung atau tidak langsung, hal tersebut juga tentu mampu mempengaruhi kualitas peserta didik kurang optimal dikarenakan kinerja guru yang rendah. Hal tersebut bisa dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Nilai Ujian Akhir Siswa Semester Ganjil Tahun 2015/2016

No.	Mata Pelajaran	Kelas	Jumlah Siswa Tiap Kelas	Jumlah Siswa yang Belum Memenuhi KKM	Rincian Siswa yang belum memenuhi KKM
1.	Pengantar AP	X AP 1	30	9	30%
2.	Pengantar AP	X AP 2	31	5	16%
3.	Pengantar AP	X AP 3	36	8	27%
4.	Pengantar AP	X AP 4	34	17	50%
5.	PKn	X AP 3	30	9	30%
6.	Bahasa Indonesia	X AP 1	30	6	20%
7.	Matematika	X AP 4	34	12	35%
8.	KWU	X AP 4	34	5	15%
9.	Kearsipan	X AP 1	30	12	40%
10.	Korespondensi	X AP 2	31	9	29%
11.	Bahasa Indonesia	AK 3	33	6	18%
12.	Matematika	AK 2	31	16	52%
13.	Sejarah	AK 3	33	21	64%
14.	Pendidikan Lingkungan Hidup	AK 3	33	12	36%
15.	Pengantar Ekonomi Bisnis	AK 3	33	14	42%
16.	Paket Program Pengolah Angka/Spreadsheet	AK 1	33	16	48%
17.	Paket Program Pengolah Angka/Spreadsheet	AK 2	31	16	52%
18.	Paket Program Pengolah Angka/Spreadsheet	AK 3	33	7	21%
19.	Paket Program Pengolah Angka/Spreadsheet	AK 4	32	17	53%
20.	Simulasi Digital	AK 3	33	6	18%
21.	Bahasa Inggris	PM 1	30	13	43%
22.	Bahasa Inggris	PM 2	33	8	24%
23.	Pendidikan Lingkungan Hidup	PM 3	32	17	53%
24.	Bahasa Mandarin	PM 1	30	17	57%
25.	Bahasa Mandarin	PM 2	33	22	67%
26.	Pengantar Ekonomi Bisnis	PM 3	32	7	22%
27.	Analisa dan Riset Pasar	PM 1	30	7	23%

No.	Mata Pelajaran	Kelas	Jumlah Siswa Tiap Kelas	Jumlah Siswa yang Belum Memenuhi KKM	Rincian Siswa yang belum memenuhi KKM
28.	Analisa dan Riset Pasar	PM 4	32	18	56%
29.	Strategi Pemasaran	PM 2	33	10	30%
30.	Simulasi Digital	PM 1	30	5	17%
Jumlah Siswa			954	347	Rata-rata: 36% siswa yang belum memenuhi KKM

Sumber: Bidang Kurikulum SMK Negeri 11 Bandung

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah dari keseluruhan siswa yang belum mencapai KKM sebanyak 347 siswa dari jumlah keseluruhan 954 siswa. Dengan kata lain banyaknya siswa yang belum mencapai KKM sebanyak 36%. Apa yang dihadapi organisasi terkait dengan kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan, mengingat bahwa manajemen dalam suatu organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi khususnya kinerja guru. Karena kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan kepuasan konsumen. Selain itu, rendahnya kinerja guru dapat juga dilihat dari perbandingan hasil belajar siswa di SMK Negeri 11 Bandung yang dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Nilai Ujian Akhir Siswa Semester Ganjil Tahun 2016/2017

No.	Mata Pelajaran	Kelas	Jumlah Siswa Tiap Kelas	Jumlah Siswa yang Belum Memenuhi KKM	Rincian Siswa yang belum memenuhi KKM
-----	----------------	-------	-------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

1	Pengantar AP	X AP 1	30	12	36%
2	Pengantar AP	X AP 2	32	6	19%
3	Pengantar AP	X AP 3	35	8	28%
4	Pengantar AP	X AP 4	35	16	56%
5	PKn	X AP 3	30	9	27%
6	Bahasa Indonesia	X AP 1	30	6	19%
7	Matematika	X AP 4	35	12	42%
8	KWU	X AP 4	32	5	16%
9	Kearsipan	X AP 1	30	12	36%
10	Korespondensi	X AP 2	35	17	55%
11	Bahasa Indonesia	AK 3	32	6	19%
12	Matematika	AK 2	30	15	50%
13	Sejarah	AK 3	35	21	73%
14	Pendidikan Lingkungan Hidup	AK 3	32	12	38%
15	Pengantar Ekonomi Bisnis	AK 3	33	14	46%
16	Paket Program Pengolah Angka/Spreadsheet	AK 1	30	16	51%
17	Paket Program Pengolah Angka/Spreadsheet	AK 2	30	16	51%
18	Paket Program Pengolah Angka/Spreadsheet	AK 3	32	7	22%
19	Paket Program Pengolah Angka/Spreadsheet	AK 4	32	17	54%
20	Simulasi Digital	AK 3	30	13	46%
21	Bahasa Inggris	PM 1	30	6	18%
22	Bahasa Inggris	PM 2	35	8	28%
23	Pendidikan Lingkungan Hidup	PM 3	32	17	54%
24	Bahasa Mandarin	PM 1	30	17	52%
25	Bahasa Mandarin	PM 2	31	22	68%
26	Pengantar Ekonomi Bisnis	PM 3	32	18	57%
27	Analisa dan Riset Pasar	PM 1	30	16	51%

28	Analisa dan Riset Pasar	PM 4	32	7	22%
29	Strategi Pemasaran	PM 2	32	10	32%
30	Simulasi Digital	PM 1	32	7	22%
Jumlah Siswa			956	368	Rata-rata: 40% siswa yang belum KKM

Sumber: Bidang Kurikulum SMK Negeri 11 Bandung

Pada tabel 1.3 menunjukkan perbandingan nilai dengan tabel 1.2 bahwa nilai siswa yang telah dihitung rata-ratanya, kemudian dibandingkan dengan hasil nilai pada tahun sebelumnya menunjukkan adanya penurunan. Karena apabila dilihat dari jumlah rata-rata siswa yang belum mencapai KKM, pada tahun sebelumnya yaitu 2015/2016 menunjukkan rata-rata sebesar 36% dan pada tahun 2016/2017 menunjukkan rata-rata sebesar 40% siswa yang kurang dari nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Hal tersebut menunjukkan bahwa penurunan persentase siswa yang belum mencapai KKM tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja guru. Faktor kinerja guru yang rendah juga mampu mempengaruhi hasil belajar siswa, dan pada dasarnya guru memiliki peran penuh di dalam kelas. Banyaknya siswa yang belum memenuhi KKM merupakan hal yang perlu ditindaklanjuti dengan berbagai upaya yang harus dilakukan, salah satunya adalah Budaya Organisasi Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru.

Pada tabel 1.3 juga menunjukkan bagaimana tingkat kompetensi profesional guru. Apabila dilihat dari hasil akhir nilai pada tabel tersebut, mampu mewakili bagaimana permasalahan mengenai kompetensi profesional guru di SMK N 11 Bandung. Kompetensi ini, berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan juga memberikan teladan hidup kepada siswa. Berdasarkan hasil penelitian, banyak guru kita masih rendah dalam kompetensi pengajaran, maka dalam pendidikan profesi dan sertifikasi kemampuan keterampilan mengajar harus diutamakan (Paul Suparno, 2005 hlm. 10).

Upaya membangun budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi merupakan suatu keharusan di zaman sekarang. Semua bidang dituntut untuk memberikan pelayanan prima. Guru pun harus memberikan pelayanan prima kepada konstituennya

yaitu siswa, orang tua dan sekolah sebagai *stakeholder*. Terlebih lagi pelayanan pendidikan adalah termasuk pelayanan publik yang didanai, diadakan, dikontrol oleh dan untuk kepentingan publik.

Dalam melaksanakan pekerjaan, seorang guru yang diharapkan organisasi/instansi mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal, penuh tanggung jawab, dan yang paling utama adalah kinerja yang optimal. Sebagaimana dicantumkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Kemdikbud (Pasal 28 ayat 4) yang menjelaskan bahwa, Pemindahan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diatur oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Dengan kata lain, kesepakatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sudah disetujui melalui perjanjian kerja atau kesepakatan kerja yang telah diatur oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Sehingga dalam masalah ini, peran organisasi juga sangat penting dalam peningkatan kinerja guru agar mampu meningkatkan produktivitas guru. Karena mutu pendidikan tidak akan lepas dari kinerja para guru, yang merupakan bagian dan sumber dari system pendidikan di sekolah.

Untuk menghasilkan mutu tamatan/lulusan yang berkualitas diperlukan sumber daya yang berkualitas, meliputi guru profesional, proses pembelajaran yang baik, nilai moral yang tinggi, sumber daya yang cukup, kepemimpinan dan *team work* yang baik. Dari sumber-sumber kualitas di atas, gurulah yang memiliki kedudukan, fungsi dan peranan paling penting dalam menentukan keberhasilan lembaga kependidikan. Oleh karena itu upaya yang dilakukan untuk mengatasi atau meningkatkan kinerja guru adalah dengan memperbaiki budaya organisasi dan kompetensi professional guru di sekolah.

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru, diduga adalah dengan meningkatkan kompetensi guru dan menumbuhkan budaya organisasi yang lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan dengan pendapat yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah, faktor personal/individu dalam kemampuan atau *skill* (kompetensi guru), faktor kepemimpinan meliputi dorongan (motivasi) arahan dan dukungan, faktor tim

terkait dukungan dan semangat dari rekan kerja, faktor sistem terkait fasilitas juga system kerja, faktor kontekstual (situasional) terkait perubahan lingkungan eksternal dan internal. (Mahmudi, 2007 hlm. 20). Ungkapan diatas juga didukung dengan beberapa hasil penelitian sebagai berikut;

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2013), mengungkapkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Dicitrakan oleh adanya norma yang diyakini seperti kejujuran, sopan santun dan kerja sama yang baik, saling menghargai antar sesama warga sekolah dan adanya rasa tanggungjawab, kerja keras dan komitmen dalam tugas merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensinya, yang pada gilirannya dorongan tersebut menuju suatu prestasi, yaitu kinerja guru yang baik. Berkaitan dengan perspektif kognitif maka budaya organisasi sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru, karena budaya organisasi yang kondusif akan memungkinkan setiap guru lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja unggul yang disertai usaha untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian budaya organisasi sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

Sama halnya dengan penjelasan diatas, hubungan Antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Suwarni (2009, hlm 174) mengungkapkan bahwa, hal yang yang menarik adalah budaya organisasi memiliki jalur hubungan baik langsung maupun tidak langsung yang signifikan dengan keterampilan manajerial, pelaksanaan pengawasan dan juga dengan kinerja guru. Keadaan demikian lebih menegaskan kembali hakikat dari budaya organisasi sebagai perekat sosial dan yang memberikan pengaruh terhadap aspek-aspek lain dari perilaku manusia di dalam suatu organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek budaya dalam organisasi sekolah merupakan salah satu variabel kunci yang mempengaruhi guru-guru ekonomi dalam melakukan berbagai aktivitas sekolah yang mengarah kepada peningkatan hasil belajar siswa. Budaya organisasi yang di dalamnya memuat norma-norma dan nilai-nilai dasar mengenai hidup manusia, diyakini dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi pembentukan perilaku guru-guru dalam melakukan aktivitas sesuai fungsinya masing-masing serta membantu mereka memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang ditangani

di sekolah. Dan kinerja yang dicapai oleh guru-guru ekonomi SLTA tentunya karena ada kontribusi dari aspek-aspek budaya organisasi.

Dari kedua sumber diatas yang menunjukkan hasil penelitian dimana hubungan variabel Budaya Organisasi terhadap variable Kinerja Guru tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan penjelasan diatas juga menunjukkan bahwa nilai-nilai dan norma yang terkandung dalam budaya organisasi mampu menimbulkan hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru. Apa yang dirasakan selama kerja merupakan hal yang dipengaruhi oleh suasana kerja, budaya kerja yang terjadi layaknya senyum, sapa dan salam mampu menimbulkan atmosfir yang tenang dan menyenangkan. Sehingga dalam keseharian kerja apabila atmosfir tersebut selalu terasa, tentu suasana kerja akan terasa nyaman dan membuat kinerja di suatu lingkungan itu terasa nyaman dan damai. Disebutkan juga bahwa apabila budaya organisasi baik mampu menimbulkan kinerja yang maksimal.

Penelitian terdahulu menyatakan ada Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dalam Arifin (2013), Kayani *et al.* (2011) menyatakan bahwa sebagai pengajar, guru dituntut mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar. Setiap guru harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang merencanakan, membuat, melaksanakan pembelajaran, menilai pekerjaan siswa dan mengadakan perbaikan dan pengayaan.

Dengan kemampuan tersebut, guru di UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Wiradesa mampu mengembangkan sebagai: fasilitator yang menyediakan kemudahan bagi siswa dalam proses belajar mengajar, pembimbing yang membantu siswa mengatasi kesulitan dalam proses belajar-mengajar, dan sebagai model yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswa agar berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di dunia pendidikan. Program yang membantu guru untuk meningkatkan kompetensi yang sudah dilaksanakan setiap hari Sabtu melalui KKG di tingkat gugus Akhmad Yani antara lain: membuat silabus, program semester, program tahunan, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), membuat bank soal.

Berdasarkan latar belakang disana yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK N 11 Bandung.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Dalam Penelitian ini, Kinerja Guru yang akan menjadi inti kajian dan membahas bahwa rendahnya kinerja guru merupakan hal yang perlu ditindak lanjuti. Menurut Wilson (2012, hlm.231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pesyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sesuatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Sejalan dengan pendapat Wilson, bahwa kinerja yang merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang yang mampu menunjukkan standar pekerjaan (*Job Standard*). Sehingga dalam prakteknya, kinerja juga mampu mempengaruhi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Adapun faktor-faktor kinerja guru terdiri dari faktor lingkungan internal organisasi, faktor internal karyawan atau guru, dan faktor lingkungan eksternal, (Wirawan, 2009 hlm 6). Berikut penjelasannya yaitu:

- 1) Faktor internal, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi.
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut

sangat mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja guru akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seluruh faktor tersebut meliputi hal-hal yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka rumusan masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut;

1. Bagaimana gambaran kuat atau lemahnya budaya sekolah di SMK Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi profesional guru di SMK Negeri 11 Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?
4. Adakah pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung
5. Adakah pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?
6. Adakah pengaruh budaya sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gambaran mengenai adanya pengaruh budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung.

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kuat atau lemahnya budaya organisasi sekolah yang terjadi di SMK Negeri 11 Bandung
2. Untuk mengetahui tingkat kompetensi profesional guru di SMK Negeri 11 Bandung
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian, baik bagi peneliti, bagi organisasi/sekolah yang dijadikan penelitian, maupun bagi pembaca laporan. Pada dasarnya manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah manfaat teoritis dan praktis.

Manfaat teoritis, diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen Perkantoran, dan kemudian hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

Kemudian untuk manfaat praktis bagi peneliti; diharapkan mampu menambah wawasan, meningkatkan kemampuan berfikir agar dapat mengaplikasikan teori yang

diperoleh berdasarkan gejala yang terjadi, dan menjadi pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Pendidikan Indonesia. Sedangkan manfaat praktis bagi instansi; sebagai kritik dan saran kepada SMK N 11 Bandung.