

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME
KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA GURU SMK NEGERI
DI KABUPATEN BATU BARA**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

HASUDUNGAN SIRINGORINGO

NPM : 2020060058



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHANAN TESIS

Nama : HASUDUNGAN SIRINGORINGO
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020060058
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP
MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN
BATU BARA

Pengesahan Tesis
Medan, 12 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. AKRIM, M.Pd


Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA,
S.Pd, M.Si, CIQR

Diketahui,

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. H. TRIONO EDDY SH,
M.Hum


Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA,
S.Pd, M.Si, CIQR

PENGESAHAN

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME
KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA GURU SMK NEGERI
DI KABUPATEN BATU BARA



Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) pada Hari Selasa, Tanggal 12 September 2022

Komisi Penguji,

1. **Assoc. Prof. Dr. EMILDA SULASMI,**
M.Pd, CIQnR, CIQaR
Ketua

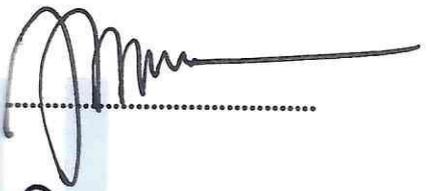
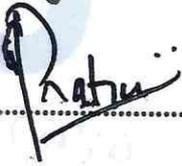
1.

2. **Dr. SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd**
Sekretaris

2.

3. **Dr. MUHAMMAD ISMAN, M.Hum**
Anggota

3.


PERNYATAAN

PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 14 November 2022

Peneliti



Hasudungan Siringoringo
NPM. 2020060058

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP
MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI
DI KABUPATEN BATU BARA**

Hasudungan Siringoringo *

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan profesionalisme kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja guru smk negeri di kabupaten Batu Bara. Penelitian akan dilakukan Oktober 2021 sampai dengan Juli 2022 dengan jumlah sampel 217 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan tehnik analisis jalur path. Hasil penelitian Terdapat pengaruh langsung dan positif Pemberdayaan terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,962 dan pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,071. Terdapat pengaruh tidak langsung Pemberdayaan terhadap Kinerja guru sebesar 0,0317. Dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap kinerja guru terdapat pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap kinerja guru melalui motivasi guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Terdapat pengaruh langsung Profesionalisme Kerja terhadap motivasi sebesar 0,664 dan pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja guru sebesar 0,067. Terdapat pengaruh tidak langsung (dampak) profesionalisme kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 0,044. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Profesionalisme Kerja terhadap motivasi, ada pengaruh langsung profesionalime terhadap kinerja guru dan ada pengaruh tidak langsung profesionalisme kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Temuan ini menggambarkan bahwa Pemberdayaan sangat berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja guru sebesar 0,33. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Temuan ini menggambarkan bahwa secara simultan Pemberdayaan, kinerja guru dan Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara sebesar 24,8% sedangkan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

***Kata Kunci : Pemberdayaan, Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya,
Kinerja Guru***

**THE EFFECT OF EMPOWERMENT AND WORK PROFESSIONALISM ON MOTIVATION
AND THEIR IMPACT ON THE PERFORMANCE OF STATE VOCATIONAL SCHOOL
TEACHERS AT KABUPATEN BATU BARA**

Hasudungan Siringoringo *

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of empowerment and work professionalism on motivation and its impact on the performance of public high school teachers in Batu Bara district. The research will be conducted from October 2021 to July 2022 with a total sample of 217 people. Data collection techniques using questionnaires and path analysis techniques. The results of the study There is a direct and positive effect of empowerment on teacher work motivation of 0.962 and a direct influence of empowerment on teacher performance of 0.071. There is an indirect effect of empowerment on teacher performance of 0.0317. It can be explained that there is a direct effect of empowerment on teacher performance and there is an indirect effect of empowerment on teacher performance through the motivation of State Vocational High School teachers in Batu Bara Regency. There is a direct effect of work professionalism on motivation of 0.664 and a direct influence of professionalism on teacher performance of 0.067. There is an indirect effect (impact) of work professionalism on teacher performance through work motivation of 0.044. It can be explained that there is a direct influence of work professionalism on motivation, there is a direct influence of professionalism on teacher performance and there is an indirect effect of work professionalism on teacher performance through the work motivation of State Vocational High School teachers in Batu Bara Regency. This finding illustrates that empowerment is very influential on increasing the motivation of State Vocational Schools in Batu Bara Regency. There is an influence of motivation on teacher performance of 0.33. It can be explained that there is an influence of motivation on the performance of State Vocational High School teachers in Batu Bara Regency. This finding illustrates that simultaneously Empowerment, teacher performance and Work Professionalism affect the motivation of State Vocational Schools in Batu Bara Regency by 24.8% while the remaining 75.2% is influenced by other variables outside the research model.

Key Word : Empowerment, Work Professionalism, Motivation. Performance of Teacher

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkah yang telah diberikanNya kepada penulis atas terselesaikannya penulisan tesis ini yang berjudul **Pengaruh Pemberdayaan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Batu Bara**. Tesis ini ditulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan di program Pascasarja Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa tesis ini bisa dapat terselesaikan berkat adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah berkontribusi dalam proses pengerjaan hingga pada tahap akhir pembuatannya.

Secara khusus ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Triyono Edi S.H, M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia S.Pd, M.Si, CIQnR selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan dan Dosen Pembimbing II pada penyusunan tesis ini.

4. Prof. Dr. Akrim M.Pd sebagai Dosen Pembimbing I pada penyusunan tesis ini.
5. Ayahanda dan Ibunda tercinta Antonius Siringoringo dan Porman Simanjuntak yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan batin untuk penyempurnaan proposal tesis ini.
6. Istri saya tercinta Monika Tampubolon dan anak anak saya Rachel Clarissa Siringoringo, Revand Alvaro Siringoringo dan Rio Maggha Siringoringo yang memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini
7. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini nantinya. Akhir kata penulis berharap tesis ini dapat menjadi sumbangsih bagi dunia pendidikan khususnya bagi SMK Negeri kabupaten Batu Bara.

Medan, September 2022

Penulis

Hasudungan Siringoringo

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Pembatasan Masalah	9
1.4.Rumusan Masalah	9
1.5.Tujuan Penelitian.....	9
1.6.Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORITIK	
2.1.Kinerja Guru	14
2.1.1.Pengertian Kinerja Guru	14
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	16
2.1.3.Indikator Kinerja Guru	18
2.2.Pemberdayaan.....	19
2.2.1. Pengertian Pemberdayaan.....	19
2.2.2. Tujuan Pemberdayaan	22
2.2.3. Tahapan Pemberdayaan	23
2.2.4. Ciri-ciri orang yang diberdayakan	24
2.2.5. Indikator Pemberdayaan	26
2.3.Profesionalisme Kerja	27
2.3.1. Pengertian Profesionalisme Kerja	27
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Kerja	29

2.3.3. Karakteristik Profesionalisme Kerja	30
2.3.4. Indikator Profesionalisme Kerja	31
2.4. Motivasi	33
2.4.1. Pengertian Motivasi	33
2.4.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi motivasi	34
2.4.3. Indikator Motivasi	36
2.5. Penelitian Yang Relevan	37
2.6. Kerangka Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan Penelitian	44
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.3. Populasi dan Sampel	45
3.4. Defenisi Operasional	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data	48
3.6. Teknik Analisis Data	51
3.7. Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Objek Penelitian	58
4.1.2 Deskriptif Responden	58
4.2 Statistik Deskriptif	60
4.3 Persyaratan Analisis Data	62
4.3.1 Uji Normalitas	62
4.3.2 Uji Linieritas	64
4.3.3 Uji Autokorelasi	65
4.4 Pengujian Hipotesis	66
4.4.1 Pengujian Hipotesis Untuk Sub Struktur-1	67
4.4.2 Pengujian Secara Parsial	68

4.4.3	Pengujian Hipotesis Untuk Sub Struktur-2.....	71
4.4.4	Pengujian Secara Partial	72
a.	Pengaruh Pemberdayaan terhadap Motivasi.....	73
b.	Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Motivasi	73
c.	Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja guru.....	73
d.	Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Guru...	74
e.	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru.....	75
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	78
4.5.1	Pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja	78
4.5.2	Profesionalisme Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi	81
4.5.3	Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru	84
4.5.4	Profesionalisme Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru....	86
4.5.5	Pemberdayaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.....	89
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	92
5.2	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA		95

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.....	7
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian Di SMK Negeri Kabupaten Batu Bara	45
Tabel 3.2 Jumlah guru SMK Negri kabupaten Batu Bara	46
Tabel 3.3 Defenisi Operasional	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 4.2 Usia Responden	59
Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif	61
Tabel 4.4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	62
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-1.....	70
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-2.....	76

Daftar Gambar

Gambar 2.1	Kerangka Konsep Penelitian	43
Gambar 4.1	Model Penelitian	67
Gambar 4.2	Hubungan Simultan Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja guru terhadap Motivasi	71
Gambar 4.3	Model Analisis Jalur Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru	77
Gambar 4.4	Model Temuan Penelitian	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya globalisasi saat ini masyarakat semakin mengerti dan kritis sehingga menuntut pemerintah untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Pemerintah memegang peran penting dalam memberikan pelayanan publik terbaik bagi semua warga negaranya tanpa perlakuan yang diskriminatif. Pemerintah juga sebagai penyedia pelayanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat dituntut untuk menunjukkan tanggungjawab dan berbagai upaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal demi kesejahteraan warganya. Disisi lain kepuasan masyarakat menjadi tolak ukur dalam menilai keberhasilan pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah atas pemenuhan kebutuhan masyarakat secara maksimal baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Dari hasil pelayanan tersebut akan dapat dilihat dari hasil kinerja. Kinerja yang di ukur adalah banyaknya masyarakat yang puas dengan pelayanan. Hasil kinerja yang baik akan memberikan dampak terhadap kemajuan suatu lembaga khususnya lembaga pendidikan. Dengan komunikasi yang baik antara masyarakat sekolah dengan keluarga inti sekolah akan memajukan dan mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru sebagai garda terdepan untuk memberikan contoh yang baik bagi siswa maupun bagi masyarakat sekolah. Selain itu sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran tinggi. Tidak semua orang dapat

menekuni profesi guru dengan baik, karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.

Mewujudkan proses kegiatan pendidikan dan pengajaran, maka unsur yang terpenting antara lain adalah bagaimana guru dapat merangsang dan mengarahkan siswa dalam belajar, yang pada gilirannya dapat mendorong siswa dalam pencapaian hasil belajar secara optimal. Mengajar dapat merangsang dan membimbing dengan berbagai pendekatan, dimana setiap pendekatan dapat mengarah pada pencapaian tujuan belajar yang berbeda. Tetapi apapun subyeknya mengajar pada hakekatnya adalah menolong siswa dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan ide serta apresiasi yang mengarah pada perubahan tingkah laku dan pertumbuhan siswa.

Kegiatan rutinitas yang dilakukan oleh guru bukan semata datang begitu saja namun dibutuhkan proses panjang dan keberanian guru untuk membimbing siswa dalam situasi kondisi apapun. Menerima keadaan inilah guru menjadi lebih diutamakan dari segala hal. Kinerja guru juga tidak lepas dari kepala sekolah yang memberdayakan kemampuan guru melalui pelatihan maupun seminar. Pemberdayaan guru ini merupakan salah satu ungkapan saling bekerja sama.

Secara umum peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memimpin segenap guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk mencapai tujuan lembaga sekolah yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah menaruh perhatian yang besar terhadap apa yang terjadi kepada seorang guru. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap apa yang dipimpinnya, mulai dari staf

atau karyawan, guru, dan kemajuan sekolah yang dia emban sebagai pemimpin sekolah tersebut. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu sekaligus mengembangkan potensi bawahannya terutama guru agar mampu mengembangkan aktivitas dan potensi yang dimiliki. Ahmad (2016:32) Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memanfaatkan seoptimal mungkin personel yang ada salah satunya adalah pemberdayaan guru. Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai cara atau upaya kepala sekolah dalam mengembangkan potensi dan mendorong daya yang dimiliki guru untuk dapat bekerja dan berkarya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, pemberdayaan itu merupakan pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Namun Seiring berkembangnya pendidikan dalam memberdayakan guru dengan menggunakan teknologi sebagai kombinasi yang baik dalam berkomunikasi. Kebanyakan dari pendidikan memilih sosial media sebagai alat untuk berkomunikasi. Maka dari pada itu banyak pemberdayaan guru baru maupun melakukan pemberdayaan skill yang menguasai kreativitas dalam mengajar dan menggunakan teknologi. Pemberdayaan yang dimaksud adalah merupakan proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu peningkatankedisiplinan tenaga pengajar yang berhubungan dengan kompetensi-kompetensi guru. Potensi-potensi guru seperti wawasan harus senantiasa dipertahankan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang lebih baik di masa yang akan datang.

Beberapa hal yang mungkin dilakukan sebagai upaya pemberdayaan guru antara lain dengan meningkatkan semangat kerja, membangun kolaborasi dan kerjasama, mendorong pengembangan profesi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, program reward and punishment dan lain sebagainya. Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting sebagai pengelola sekolah untuk membantu guru dalam usaha pemberdayaan tersebut. Pemberdayaan guru yang dilakukan dengan baik memberikan kepercayaan diri untuk mengembangkan kreativitas guru sehingga profesionalisme kerja guru akan meningkat dengan baik.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu memaksimalkan setiap kerja masing-masing individu yang terlibat di dalamnya. Melihat begitu krusialnya masalah prestasi kerja maka setiap guru dituntut untuk dapat memaksimalkan perannya. Guru yang memiliki kemampuan profesional dalam bekerja sangat dibutuhkan kalangan masyarakat khususnya di lingkungan sekolah. Karena guru merupakan orang tua yang kedua bagi siswa. Dengan adanya seorang guru, siswa akan mendapatkan pelajaran dan ilmu, sehingga siswa bisa termotivasi juga tertarik dengan proses belajar mengajar di sekolah. Sebaliknya apabila guru tidak memiliki kemampuan profesional, maka akan berdampak negatif dengan minat belajarnya.

Profesionalisme menurut Atmosoeparto dalam Kurniawan (2005:74) merupakan cermin dari kemampuan (kompetensi), yaitu memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), bisa melakukan (ability) ditunjang dengan pengalaman (experience) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.

Setiap guru yang profesional dituntut untuk senantiasa berpegang teguh pada nilai moral, komitmen dan tanggungjawab pada pelayanan publik sehingga dalam melakukan tugas profesi para pegawai profesional mampu bertindak objektif. Dengan demikian, seorang profesional adalah seseorang yang memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus untuk mendukung tugas profesinya.

Profesionalisme kerja guru bentuk wujud Kinerja yang dicapai guru pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi pendidikan. Suatu organisasi pendidikan akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Guru sebagai sumber daya manusia memerlukan suatu yang dapat memacu dan mendorong keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan baik dan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat tercapai hasil yang diinginkan organisasai.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada guru untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin guru untuk berprestasi. Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Malayu (2003: 92) Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan,

dapat terjadi tujuan yang selama ini telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut dapat menjadi satu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Seorang guru yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan hasil kerja yang baik mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan. Akan terdapat kemungkinan juga bahwa pegawai yang sudah berpengalaman akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan persepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya. Peningkatan kinerja guru tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti tingkat pendidikan, masa kerja, maupun motivasi kerja. Diantara faktor-faktor tersebut maka perlunya dikaji apakah tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti adalah SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara sebagai sekolah merupakan sekolah yang mampu menjaga kualitas pendidikannya. Kualitas pendidikan yang dimaksud adalah kualitas guru dan siswa. Kualitas guru dalam mengajar meliputi dengan munculnya guru berprestasi di tingkat kabupaten maupun propinsi. Kualitas guru yang ditunjukkan dari hasil kinerja guru yang terlihat dari disiplin guru yang mengajar. Selain itu terlihat juga dari perolehan prestasi akademik maupun non akademik yang diraih siswa. Nilai rata-rata kelulusan dalam ujian nasional juga

menunjukkan grafik peningkatan kinerja guru. SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara juga juga memiliki berbagai macam perbedaan dalam memberdayakan guru.

SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara memiliki beberapa potensi lainnya yaitu jumlah guru yang cukup memadai, fasilitas pembelajaran, seperti perpustakaan yang cukup lengkap, laboratorium komputer, laboratorium bahasa, mushola dan kantin sekolah yang berjumlah lebih dari satu. Selain itu juga memiliki komite sekolah sebagai mitra internal untuk mendukung kemajuan proses pendidikan di SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara

No	Nama sekolah	Jumlah guru
1	SMK N 1 Lima Puluh	37
2	SMK N 2 Lima Puluh	25
3	SMK N 1 Talawi	37
4	SMK N 1 Medang Deras	17
5	SMK N 1 Air Putih	52
6	SMK N 1 Sei Suka	19
7	SMK N 1 Tanjung Tiram	30
Total		217

Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan pemberdayaan dapat menciptakan kepuasan pada diri konsumen dan hal ini dimulai dari unjuk kerja guru. Selain itu peneliti melihat adanya Penurunan motivasi kerja dapat terjadi karena kurang disiplin dimana tingkat kepuasan guru seperti pemberian gaji tambahan, pengurangan jam pengajar, dan pengeloaan jam kerja yangsesui dengan jadwal mengajar. Kepala sekolah harus melakukan pemberdayaan guru agar memiliki motivasi serta profesionalisme kerja sehingga dapat meningkatkan

kinerja guru. Profesionalisme dapat berupa pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih sehingga akan tercermin rasa tanggung jawab, semangat kerja maka akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya.

Pemberdayaan guru yang seharusnya lebih maksimal dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan masing – masing tetapi disalah gunakan oleh sebahagian kepala sekolah. SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara kurang menyediakan pelatihan kepada guru yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan minat belajar siswa. Sejalan dengan hal tersebut diatas, peneliti juga menemukan bahwa kualitas kepala sekolah pada guru terkesan setengah hati. Hampir semua kepala sekolah jarang memberikan motivasi kepada guru yang sebagaimana mestinya. Motivasi tersebut seharusnya dapat memberikan dampak bagi kinerja guru agar lebih baik. Namun, implementasinya masih banyak ditemukan penyimpangan dan terkesan setengah hati.

Motivasi tersebut seakan dianggap hanya sesuatu hal yang tidak diperlukan karena menganggap guru sudah dewasa dan mampu melakukan tanpa diperintah. Selain ketidakseriusan dalam memberikan motivasi, hingga kini masih banyak guru yang datang kesekolah hanya dianggap sebagai rutinitas karena sudah menerima gaji. Hal ini lah yang mengurangi profesionalisme kerja guru sangat rendah. Rendahnya profesionalisme kerja yang diberikan oleh guru akan menjadi citra buruk sekolah ditengah masyarakat.

Bagi masyarakat yang pernah berurusan dengan pihak sekolah juga sering mengeluh dan kecewa terhadap tidak layaknya guru dalam bekerja. Untuk itu motivasi yang dianggap mampu memberikan peningkatan dalam kinerja guru malah hanya dianggap biasa saja oleh kepala sekolah sekolah. Sebaliknya jika pemberdayaan guru lebih dimaksimalkan kembali profesionalisme kerja akan dapat terlaksana secara optimal tanpa adanya terkesan beban bagi guru untuk melaksanakan visi dan misi pemerintahan.

Berdasarkan hasil observasi di beberapa sekolah SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara yakni pada tahun 2021 ada sebanyak 28 orang di SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara yang melanjutkan kejenjang perguruan tinggi untuk melanjutkan program magister di bagian masing – masing bidang. Adanya pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah menjadikan guru merasa diperhatikan namun kenyataannya adalah dengan melanjutkan jenjang pendidikan guru merasa tidak diprioritaskan dari segi keilmuan yang dimiliki. Untuk itu kepala sekolah juga terlihat tidak mendukung kemajuan dari perkembangan ilmu namun dalam perjalanannya ada sebahagian sekolah dimana guru tidak memperhatikan profesionalisme kerja yang terkesan mengabaikannya seperti dengan banyaknya guru mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan jurusannya. Penulis telah melihat dan membuktikan sendiri kualitas dari guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya. Guru tersebut kesulitan untuk menyampaikan materi yang sedang diajarkan, tidak fokus kesiswa melainkan hanya fokus terhadap buku panduannya. Selalu berkelit apa bila diberi pertanyaan oleh siswa dan tidak menjawab sehingga membuat siswa menjadi malas bertanya dan peduli

terhadap pelajaran tersebut. Hal ini menyebabkan hasil belajar siswa menurun, keinginan untuk mengikuti pelajaran tidak ada dan siswa tersebut terkesan acuh terhadap guru mereka. Kegiatan ini berlangsung hingga sekarang untuk itu penulis ingin mengubah sistem belajar mengajar seperti ini.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Batu Bara.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: kurangnya peran kepala sekolah dalam memberdayakan guru, beban kerja yang terlalu banyak, ketidaksiapan guru dalam mengikuti training ataupun seminar, kurang mampunya guru dalam memanfaatkan waktu, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan, menunjukkan sikap ketidak pedulian dengan adminisrasi mengajar, kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, lalu dalam mempersiapkan media, ketidak mampuan dalam menguasai kelas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas banyaknya faktor yang mempengaruhi pemberdayaan profesionalisme kerja, terhadap motivasi serta dampaknya kinerja guru di SMK Negeridi Kabupaten Batu Bara.

1.4 Rumusan Masalah

- 1.4.1 Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara?
- 1.4.2 Adakah pengaruh profesionalisme kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara?
- 1.4.3 Adakah pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara?
- 1.4.4 Adakah pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara?
- 1.4.5 Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara?
- 1.4.6 Adakah dampak pemberdayaan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara?
- 1.4.7 Adakah dampak profesionalisme terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara?
- 1.4.8 Adakah pengaruh pemberdayaan, profesionalisme kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara
- 1.5.2 Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara

- 1.5.3 Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara
- 1.5.4 Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMK Negeri di kabupaten Batu Bara
- 1.5.5 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di kabupaten Batu Bara
- 1.5.6 Untuk mengetahui dampak pemberdayaan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara
- 1.5.7 Untuk mengetahui dampak profesionalisme terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara
- 1.5.8 Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, profesionalisme kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.6.1 Manfaat teoritis
 - a. Dapat memperkaya khasanah kepustakaan pendidikan, khususnya mengenai pengaruh pemberdayaan, profesionalisme kerja, motivasi dan kinerja guru.
 - b. Dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil penelitian pada aspek yang berbeda

1.6.2 Manfaat praktis

- a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang pemberdayaan, profesionalisme kerja, motivasi dan kinerja guru.
- b. Dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah untuk senantiasa berupaya meningkatkan pemberdayaan profesionalisme kerja, motivasi dan kinerja guru demi mencapai tujuan pelaksanaan kerja di sekolah.
- c. Bagi dinas pendidikan hasil penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk lebih memperhatikan kinerja guru sebagai garda terdepan pendidikan demi kemajuan dunia pendidikan demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan. Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang didalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Michael G. Fullan dalam Suyanto & Djihad Hisyam (2000:206) mengemukakan bahwa ”*educational change depends on what teacher do and think*” Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Depdiknas (2003) Kinerja merupakan terjemah dari bahasa inggris work performance atau job performance atau performance saja. Dalam kamus besar bahasa indonesia Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan kerja. Selanjutnya Hasibuan (2007:94) menyimpulkan “Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pendapat di atas dapat

disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru yang sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja mengajar guru yang baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Guru harus mempunyai kesadaran peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Standar kompetensi guru yang dikeluarkan Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas tahun 2004 dengan tegas menguraikan bahwa ada tiga komponen kompetensi yaitu :

- 1) Kompetensi pengelolaan pembelajaran,
- 2) Kompetensi pengembangan potensi,
- 3) Kompetensi penguasaan akademik.

Untuk itu tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa.

2.1.2 Faktor – faktor mempengaruhi kinerja guru

Menurut Mulyasa (2005:140) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- 2) Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik.
- 4) Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.
- 5) Hubungan industri, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.
- 6) Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
- 7) Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.

- 9) Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 10) Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- 11) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya

Pada tingkatan institusional dan instruksional guru berada di lapisan terdepan berhadapan langsung dengan peserta didik dan masyarakat. Dilihat dari posisinya itu, guru merupakan unsur penentu utama bagi keberhasilan pendidikan. Guru sebagai sebuah profesi yang sangat strategis dalam pembentukan dan pemberdayaan anak-anak penerus bangsa, memiliki peran dan fungsi yang akan semakin penting di masa yang akan datang.

Oleh karena itu pemberdayaan dan peningkatan kualitas guru sebagai guru merupakan suatu keharusan yang memerlukan penanganan lebih serius. Faktor internal lebih mengarah pada guru itu sendiri, baik secara individual maupun secara institusi sebagai sebuah entitas profesi yang menuntut adanya kesadaran, dan tanggung jawab yang lebih kuat dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai guru. Diperlukan sebuah komitmen yang dapat dipertanggung jawabkan, baik secara ilmiah maupun moral, benar-benar berfikir dan bertindak secara

profesional sebagaimana profesi-profesi lain yang menuntut adanya suatu keahlian yang lebih spesifik.

2.1.3 Indikator kinerja guru

Guru yang profesional ialah guru yang mempunyai keahlian baik menyangkut materi keilmuan yang dikuasai maupun keterampilan metodologinya. Keahlian yang dimiliki guru profesional diperoleh melalui suatu proses peningkatan kemampuan seperti pendidikan dan latihan yang diprogramkan dan terstruktur secara khusus.

Seorang guru yang profesional harus memenuhi empat kompetensi guru yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
- 2) Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berahlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan secara berkelanjutan.
- 3) Kompetensi professional yaitu merupakan kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar nasional pendidikan.

- 4) Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan peserta didik sebagai bagian dari masyarakat untuk:
- a) Berkomunikasi lisan dan tulisan,
 - b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional,
 - c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, atau wali peserta didik
 - d) dan bergaul secara santun dalam masyarakat. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja guru perlu melakukan beberapa upaya antara lain melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan dan persepsi.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah dan indikatornya adalah pelaksanaan unjuk kerja yang dilakukan oleh individu guna mencapai tujuan pembelajaran. Indikator adalah perumusan tujuan, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, pemilihan sumber belajar, pemilihan strategi, penilaian hasil belajar, Memulai pembelajaran, mengelolah kegiatan pembelajaran, mengorganisir waktu, melaksanakan penilaian, mengakhiri pembelajaran.

2.2 Pemberdayaan

2.2.1 Pengertian Pemberdayaan

Edi (2010: 57-58) Teori Pemberdayaan Secara konseptual, pemberdayaan atau pemberkuasaan (empowerment), berasal dari kata 'power' (kekuasaan atau keberdayaan). Karenanya, ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep

mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dengan kemampuan kita membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka. Ilmu sosial tradisional menekankan bahwa kekuasaan sebagai sesuatu yang tidak berubah atau tidak dapat dirubah. Kekuasaan sesungguhnya tidak terbatas pada pengertian di atas. Kekuasaan tidak tervakum dan terisolasi. Kekuasaan senantiasa hadir dalam konteks relasi sosial antara manusia. Kekuasaan tercipta dalam relasi sosial. Karena itu, kekuasaan dan hubungan kekuasaan dapat berubah. Dengan pemahaman kekuasaan seperti ini, pemberdayaan sebagai proses perubahan kemudian memiliki konsep yang bermakna.

Edi (2010: 19) Dengan kata lain, kemungkinan terjadinya proses pemberdayaan sangat tergantung pada dua hal:

1. Bahwa kekuasaan dapat berubah. Jika kekuasaan tidak dapat berubah, pemberdayaan tidak mungkin terjadi dengan cara apapun.
2. Bahwa kekuasaan dapat diperluas. Konsep ini menekankan pada pengertian kekuasaan yang tidak statis, melainkan dinamis.
3. Cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya.
4. Pemberdayaan menunjuk pada usaha pengalokasian kembali kekuasaan melalui perubahan struktur sosial.
5. Pemberdayaan adalah suatu cara dengan mana rakyat, organisasi, dan komunitas diarahkan agar mampu menguasai (berkuasa atas) kehidupannya.

Edi (2010: 19) Pemberdayaan memuat dua pengertian kunci, yakni kekuasaan dan kelompok lemah. Kekuasaan di sini diartikan bukan hanya menyangkut kekuasaan politik dalam arti sempit, melainkan kekuasaan atau penguasaan klien atas:

- a. Pilihan-pilihan personal dan kesempatan-kesempatan hidup: kemampuan dalam membuat keputusan-keputusan mengenai gaya hidup, tempat tinggal, pekerjaan.
- b. Pendefinisian kebutuhan: kemampuan menentukan kebutuhan selaras dengan aspirasi dan keinginannya.
- c. Ide atau gagasan: kemampuan mengekspresikan dan menyumbang gagasan dalam suatu forum atau diskusi secara bebas dan tanpa tekanan.
- d. Lembaga-lembaga: kemampuan menjangkau, menggunakan, dan mempengaruhi pranata-pranata masyarakat, seperti lembaga kesejahteraan sosial, pendidikan, kesehatan
Sumber-sumber: kemampuan menjangkau, menggunakan dan mempengaruhi pranata-pranata masyarakat, seperti lembaga-lembaga kesejahteraan sosial, pendidikan, kesehatan.
- e. Sumber-sumber: kemampuan memobilisasi sumber-sumber formal, informal dan kemasyarakatan.
- f. Aktivitas ekonomi: kemampuan memanfaatkan dan mengelola mekanisme produksi, distribusi, dan pertukaran barang serta jasa.
- g. Reproduksi: kemampuan dalam kaitannya dengan proses kelahiran, perawatan anak, pendidikan dan sosialisasi.

Dengan demikian, Edi (2010: 60) pemberdayaan adalah sebuah proses dan tujuan. Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Sebagai tujuan, maka pemberdayaan menunjukkan pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial; yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial seperti memiliki kepercayaan diri, mampu menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya. Pengertian pemberdayaan sebagai tujuan seringkali digunakan sebagai indikator keberhasilan pemberdayaan sebagai sebuah proses.

2.2.2 Tujuan Pemberdayaan

Nurul (2016: 90) Tujuan pemberdayaan paling tidak harus diarahkan untuk hal yang sangat pokok, yaitu:

- 1) Untuk menghasilkan keputusan yang terbaik dalam perencanaan yang lebih baik.
- 2) Untuk keterlaksanaan program yang lebih baik dan akhirnya mendapatkan hasil yang lebih baik.
- 3) Untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan.

Agar kegiatan sekolah lebih efektif, maka kepala sekolah sesuai aturan main yang berlaku mendelegasikan tugas-tugas manajemen pendidikan dan pengajaran kepada wakil kepala sekolah bidang pendidikan dan pengajaran, urusan keuangan dan administrasi umum kepada wakil kepala sekolah bidang keuangan dan umum, dan urusan kesiswaan kepada wakil kepala sekolah bidang kesiswaan.

Meskipun tugas-tugas tersebut telah didelegasikan kepada wakil kepala sekolah, tetapi kontrol dan tanggung jawab tetap ada pada kepala sekolah. Jadi, kepala sekolah sebagai pemimpin tidak dapat membiarkan begitu saja tugas yang telah didelegasikan, tetapi harus tetap melakukan kontrol apakah dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku atau tidak, meskipun demikian intervensi yang berlebihan dapat berakibat buruk pada sistem persekolahan. Dalam pendelegasian atau pemberian wewenang, pemimpin harus memahami jenis kewenangan dan volume tugas yang melekat pada setiap kewenangan yang diberikan menjadi sangat penting, dengan sadar ditetapkan kualifikasi yang dibutuhkan dalam mendukung terlaksananya tugas yang didelegasikan. Pendelegasian ini dapat memperkuat tenaga organisasi dalam menggerakkan seluruh potensinya.

2.2.3 Tahapan Pemberdayaan

Nurul (2016: 92) Ada tiga tahapan untuk melakukan pemberdayaan, yaitu:

- 1) Menyadarkan, yaitu memberikan pemahaman atau pengertian bahwa yang bersangkutan mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi.

- 2) Memampukan (*capacity building*), yaitu yang bersangkutan diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan”. Pemberian kemampuan umumnya dilakukan dengan pelatihan atau workshop.
- 3) Memberikan daya (*empowerment*), yaitu yang bersangkutan diberikan daya kekuasaan, otoritas, atau peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada *assessment* atau kebutuhan.

2.2.4 Ciri-ciri orang yang diberdayakan

Adapun disebutkan Barlian (2013: 131) ciri – ciri atau karakteristik orang yang di berdayakan sebagai berikut:

1. Ada rasa memiliki terhadap pekerjaannya.
2. Bertanggung jawab memberikan andil yang besar dalam memajukan pekerjaan di tempat kerjanya.
3. Pekerjaannya sangat berarti bagi tempat kerjanya.
4. Tahu dimana harus berdiri, artinya memiliki kontrol terhadap pekerjaan Pekerjaan merupakan bagian hidupnya.

Barlian (2013:13) Hal-hal yang membuat seseorang menjadi tidak diberdayakan adalah:

- 1) Tidak diberi tanggung jawab.
- 2) Pekerjaan kurang berarti
- 3) Tidak ada tantangan.
- 4) Tidak diberi kewenangan.
- 5) Tidak dipercaya, tidak ada pujian.

- 6) Komunikasi lemah, tidak didengar.
- 7) Kurang dukungan, bimbingan dan umpan balik.
- 8) Diperlakukan secara tidak manusiawi.

Agar pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah dapat dilaksanakan secara optimal, menurut Slamet P.H dalam Iqbal Barlian (2016:14) dibutuhkan kreativitas kepala sekolah untuk melakukan upaya-upaya pemberdayaan terhadap stafnya, baik staf akademik maupun administrasi dengan cara:

- 1) Merancang suatu jabatan yang memberikan rasa memiliki dan tanggung jawab.
- 2) Mengupayakan terbentuknya kerjasama kelompok.
- 3) Mengupayakan peningkatan kemampuan dan kesanggupan kerja seseorang.
- 4) Memberikan pendelegasian dan melakukan pengawasan yang jelas.
- 5) Menyusun secara bersama visi, misi, tujuan, dan strategi yang jelas yang dapat diterima oleh warganya.
- 6) Mengomunikasikan secara efektif tentang rencana, implementasi, dan hasil kerja.
- 7) Mengupayakan sistem yang memberdayakan semua orang terhadap komunikasi. Kompensasi, evaluasi, disiplin, kebijakan personal, seleksi, dan promosi, informasi pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan karier.

Kreativitas muncul sebagai akibat dari pemberdayaan terhadap individu. Pemberdayaan akan menghasilkan rasa percaya diri pada orang yang diberdayakan. Rasa percaya diri ini akan menumbuhkan berbagai kreativitas yang tidak pernah terduga sebelumnya. Dengan demikian, pemberdayaan terhadap seseorang akan mendorong timbulnya kreativitas. Dalam konteks sekolah, tentunya kepala sekolah perlu memberdayakan para stafnya, baik staf administrasi ataupun staf akademik.

2.2.5 Indikator Pemberdayaan

Upaya kepala sekolah dalam memberdayakan guru sudah terlaksana disana dimana kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sekolah terutama para guru untuk mencapai suatu proses keberhasilan dalam pendidikan disekolah. Peranan kepala sekolah disini sangat besar, karena sukses tidak nya suatu sekolah tergantung kualitas dari kepala sekolah. Kepala sekolah harus memberdayakan guru karena guru memiliki peran dalam proses belajar. Peran-peran yang dilakukan kepala sekolah dalam memberdayakan guru juga sudah dilakukan dengan kepala sekolah ikut aktif dan berperan sebagai edukator seperti mengikut sertakan guru dalam penataran atau pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian pemberdayaan adalah melibatkan guru dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin untuk kemajuan sekolah. Indikatornya adalah guru sudah mengikuti kegiatan kegiatan penataran, atau pelatihan yang dikhususkan untuk guru untuk meningkatkan kompetensi

guru. Kemudian dalam melakukan pengelolaan pembelajaran dengan memberikan perhatian khusus terhadap setiap karakteristik masing-masing peserta didik. Guru juga dalam proses pembelajaran membekali dirinya dengan penguasaan materi.

2.3 Profesionalisme Kerja

2.3.1 Pengertian Profesionalisme Kerja

Tiningrum (2013:45) Profesi berasal dari bahasa latin *proffesio* yang mempunyai dua pengertian, yaitu janji/ikrar dan pekerjaan. Dalam arti sempit, profesi berarti kegiatan yang dijalankan berdasarkan keahlian tertentu dan sekaligus dituntut daripadanya pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik. Arti lebih luas dari profesi adalah kegiatan apa saja dan siapa saja untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu.

Menurut Sanusi, dkk dalam Mudlofir (2013:17) profesi adalah jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*experties*) dari para anggotanya. Artinya, ia tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu). Profesi mengajar Menurut chandler dalam Sagala (2009:2) adalah suatu jabatan yang mempunyai kekhususan bahwa profesi itu memerlukan kelengkapan mengajar atau keterampilan atau kedua-duanya yang mnggambarkan bahwa seseorang itu dalam hal melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesi merupakan jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, tanggungjawab, dan

kesetiaannya pada profesi. Dengan kata lain profesi tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan disiapkan untuk itu.

Pengertian profesional dikatakan sebagai sesuatu yang bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, dan mengharuskan adanya pembayaran untuk menjalankannya, dan mengharuskannya adanya pembayaran untuk melakukannya. Tiningrum (2013: 47) Profesional diartikan pula sebagai usaha untuk menjalankan salah satu profesi berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki seseorang dan berdasarkan profesi itulah seseorang mendapatkan suatu imbalan pembayaran berdasarkan standart profesinya. Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dikerjakan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan lain.

Oxford Dictionary menjelaskan profesional adalah orang yang melakukan sesuatu dengan memperoleh pembayaran, sedangkan yang lain tanpa pembayaran. Seseorang akan menjadi profesional bila ia memiliki pengetahuan dan keterampilan bekerja dalam bidangnya. Sagala (2011:3). Kecakapan dan keahlian seseorang profesional bukan sekedar hasil pembiasaan atau latihan rutin yang terkondisi. Tetapi perlu didasari wawasan yang mantap, memiliki wawasan sosial yang luas, bermotiwasi dan berusaha untuk bekarya.

Menurut sanuni et.al profesional dalam Syaefuddin (2017: 6) menunjukan pada dua hal. Pertama, orang yang manyandang suatu profesi, misalnya “dia

seorang profesional”. Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya. Pengertian kedua ini, profesional dikontraskan dengan “non-profesional” atau “amatir. Profesional juga merupakan ide, aliran atau pendapat bahwa suatu profesi harus dilaksanakan oleh profesional dengan mengacu kepada norma-norma profesional, misalnya dalam melaksanakan profesinya. Profesional harus mengutamakan mitra kerjanya, bukan imbalan yang di terimanya. Profesional juga harus berperilaku tertentu sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi.

Tiningrum (2013:52) Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Orang yang profesional memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada dalam satu ruang kerja. Mutu, kualitas, dan tindak-tandik yang merupakan ciri suatu profesi, orang yang profesional, atau sifat profesional. Profesionalisme itu berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi.

2.3.2 Faktor – Faktor Profesionalisme Kerja

Menurut Andriyani dalam prihatini (2019:12) sebagai berikut:

1. Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksana kerja atau penampilan kerja. Menurut gibson profesionalisme kerja adalah kehandalan prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun dalam kurun waktu yang tertentu.

2. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan suatu kebijakan strategis hal ini harus dapat di implementasikan untuk menciptakan kepatuhan melaksanakan tugas dan kinerja pegawai. Dengan demikian akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban kinerja dari seseorang atau sekelompok pada pihak – pihak memiliki wewenang sesuai dengan aturan yang ada.

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme kerja royen dalam prihatini (2019:14) adalah kesetiaan pada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.

4. Kemampuan

Profesionalisme kerja sangat di tentukan oleh tingkat kemampuan guru dalam bekerja dan tercermin dalam kehidupan sehari-hari.

2.3.3 Karakteristik Profesionalisme Kerja

Atika dalam prihatini (2019:13) Karakteristik profesionalisme kerja diatur sesuai dengan tuntutan good governance, diantaranya :

1. Equality (kesamaan atau kesetaraan), merupakan perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
2. Equity (keadilan), selain perlakuan yang sama kepada masyarakat, juga perlakuan adil dan sama.
3. Loyalty (loyalitas), kesetiaan diberikan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja.

4. Accountability (akuntabilitas), setiap aparat pemerintahan harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

2.3.4 Indikator Profesionalisme Kerja

Dalam Undang-Undang Guru Dan Dosen, UU RI NO. 14 Tahun 2005 Kompetensi Profesional Guru menyebutkan bahwa indikator profesionalisme guru meliputi:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran.
 - 1) Menginterpretasikan materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran.
 - 2) Menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu-ilmu yang relevan dengan pembelajaran.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - 1) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - 2) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
 - 1) Mengolah materi pembelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara keberlanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

- 1) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
 - 2) Mengikuti perkembangan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.
- 1) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
 - 2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengembangan diri

Chrisdianto et al. (2019:10) Berdasarkan penjelasan diatas maka Profesionalisme kerja dapat diukur dengan :

1. Creativity, yaitu kemampuan pekerja dalam merencanakan pekerjaan, memberikan umpan balik, dan menciptakan pekerjaan.
2. Innovation, dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Responsiveness, dapat dilihat dari kemampuan karyawan pada keterampilan berkomunikasi

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian profesionalisme kerja adalah kepandaian khusus yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dengan adanya imbalan. Indikatornya adalah kreativitas, inovasi, dan komunikatif.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (2000:407) motivasi secara etimologis diartikan sebagai alasan, dorongan, sedangkan pengertian motivasi dilihat dari segi taksonomi motivasi berasal dari kata “Movere” dalam bahasa latin yang berarti bergerak. Callahan dan Clark mengemukakan bahwa Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Mulyasa (2003:143) Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Maslow dalam Mulyasa (2003:144) mengemukakan motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Perilaku seseorang biasanya diwarnai oleh haikat tujuan yang ingin dicapai, dengan mengetahui tujuan tersebut maka relatif mudah untuk mengetahui motif dari tindakannya. Karena motif biasanya menjelaskan alasan seseorang melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam rangka pemuasan kebutuhan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas seseorang ataupun organisasi. Tanpa adanya motivasi maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Oleh karena itu kepala sekolah harus selalu menimbulkan

dorongan atau motivasi kerja yang tinggi kepada guru guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Motivasi sebagai salah satu fungsi pemimpin yang menyangkut langsung pengelolaan sumber daya insani organisasi dapat didefinisikan. F.Winarni, (2006:52) Sebagai keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerjasama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Komang Ardana dkk (2008: 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
2. Faktor-faktor pekerjaan, antara lain: (a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan. (b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Sementara itu Menurut Siagian (2006:90) mengatakan bahwa motivasi seorang bawahan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) Harga diri
- c) Harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Keinginan
- f) Kepuasan kerja
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

1. Jenis dan sifat pekerjaan,
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. System imbalan yang berlaku dan
6. Cara penerapannya.

2.4.3 Indikator Motivasi

Faktor motivasi melalui dukungan internal dan eksternal penting dimiliki oleh guru mengingat perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan dan bidang lain yang berlangsung dengan cepat. Perubahan yang terjadi akan membawa dampak terhadap hasil kinerja guru khususnya di kompetensi profesional guru. Untuk itu dalam proses belajar dan mengajar dapat dipastikan ada siswa yang cepat menguasai pembelajaran dan ada juga yang lambat dalam penyerapan pembelajaran. Untuk jika guru memiliki dorongan yang kuat dalam memberikan yang terbaik bagi siswa maka akan memberikan hasil yang baik juga.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian ini motivasi didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi adalah sesuatu yang mendorong seorang untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk itu indikator dari motivasi adalah supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.5 Penelitian yang Relevan

Amini, Mega Pati Aritonang, Indra Prasetia. 2021. Analisis supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 13 binjai. This study aims to determine and analyze in depth the performance of academic supervision carried out by school principals in improving teacher performance at SMP N 13 Binjai. The research method uses qualitative data collection techniques, observations, interviews and conclusions. The results of the study show that in planning for academic supervision, information is obtained that principals always give authority to teachers in appreciating their innovations in teaching. The principal also made a visit to the teacher's room. The point is to directly check the state of teacher development in preparing administration. Supervision of the implementation of supervision by the principal in this covid situation uses the sigum application where with this application teachers will be given the convenience of uploading data and increasing the use of science and technology. Supervision activities that will be carried out by the school principal are well prepared. The implementation of academic supervision by the principal does not reduce the principal's assessment as a supervisory supervisor to assist teachers in improving teacher performance. Coaching and training is one of the forms provided by the principal which is the embodiment not to judge teachers but rather to direct the skills of teachers to be more able to innovate. Preparation of the syllabus, prota, prosem, lesson plans to the preparation of effective teaching hours. In addition, the principal provides direction to teachers in the form of motivation to teachers, where this is able to provide encouragement to develop

teacher performance in their respective competencies. The role of the principal to provide input, ideas or forms of reprimand is a good attitude to achieve educational progress at SMP N 13 Binjai. Academic supervision that has been carried out by the principal has gone through many stages, such as direct coaching with face-to-face and online (in a network). The principal also provides more maximum direction at the end of the evaluation. Because there will be deficiencies in the learning process. These deficiencies are used to process and analyze the evaluation results. Based on the results of interviews and observations that provide guidance on learning evaluation as a form of follow-up. This guidance is direct by the supervisor and principal at the time the evaluation takes place. If the principal and the supervisory team find teachers who have difficulties in carrying out learning evaluations, the team will try to overcome them.

Lannidar S Harahap, Indra Prasetya, 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini guru di SMK Swasta Padang Lawas yang berjumlah 115 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau koesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan (X1) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru (X2) sebesar 0,452, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,594 dan bilangan konstanta sebesar -4,140. Persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 0,512X_1 + 0,452X_2 + 0,594X_3 - 4,140$. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan R^2 sebesar 0,576, koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Dapat

disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru ($R^2_{X1X2X3Y}$) sebesar 0,332 berarti 33,2% perubahan pada variabel kepuasan kerja Y dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan (X1), variabel kualitas kehidupan kerja (X2), dan variabel motivasi kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Sri Nurabdiah Pratiwi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Kepala Sekolah Dan Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kinerja guru. Dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, Manajemen kepala sekolah dan komunikasi antarpribadi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan metode Survei dengan pendekatan penelitian Kuantitatif. jumlah sampel sebanyak 96 orang. Pengambilan Sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 36, 10%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 42, 80%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi antarpribadi terhadap kinerja guru sebesar 37, 60%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, manajemen kepala sekolah dan komunikasi komunikasi antarpribadi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 51, 20%

Indra prasetia. 2021. Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah menengah pertama negeri di kota medan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan budaya optimis akademik berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru SMP Negeri Medan; (2) mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Medan; (3) mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Sekolah di SMP Negeri Medan. Penelitian ini bertempat di SMP Negeri Medan yang berjumlah 45 sekolah, dengan jumlah sampel sebanyak 304 orang guru dengan status guru pegawai negeri sipil. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh antar variabel-variabel bebas (eksogen) yakni kepemimpinan transformasional (X1), budaya optimis akademik (X2), pemberdayaan (X3) dan motivasi kerja guru (X4) dan variabel terikat (endogen) efektivitas sekolah (X5) yang bersifat kausalitas,

baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dalam kerangka analisis jalur (path analysis). Adapun temuan penelitian ini yakni : (1) Secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya optimis akademik terhadap pemberdayaan guru di SMP Negeri Medan sebesar 0,095. Sedangkan secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan guru sebesar 0,141; pengaruh budaya optimis akademik terhadap pemberdayaan guru sebesar 0,260; (2) Secara simultan kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Medan sebesar 0,122. Secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,11; pengaruh budaya optimis akademik terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,148; dan pengaruh pemberdayaan guru terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,237; (3) Secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan guru serta motivasi kerja guru terhadap efektivitas SMP Negeri Medan sebesar 0,161. Sedangkan secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,121; pengaruh budaya optimis akademik terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,142; dan pengaruh pemberdayaan guru terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,173; serta pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,185.

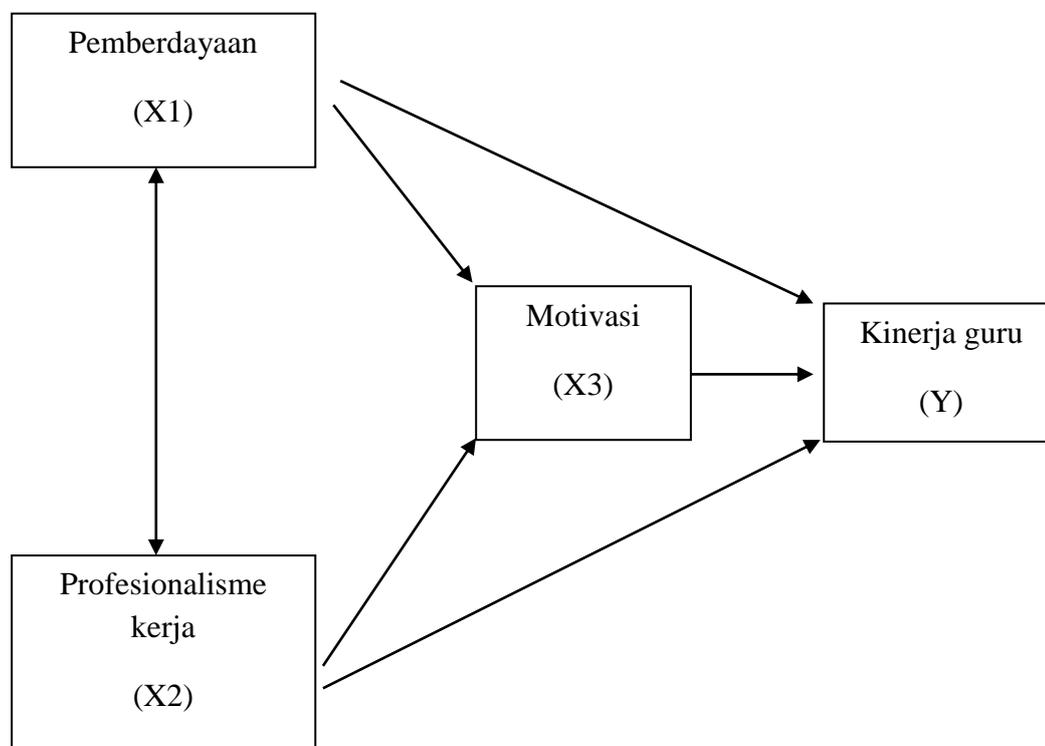
Siti Netti Kwinni, Akrim, Amini. 2022. Analisis Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdaya Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdaya sumberdaya manusia dalam

meningkatkan kompetensi guru di SMK Swasta HKBP Pematangsiantar. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dimana penelitian ini mengambil studi kasus yang menjelaskan dan menggambarkan penemuan-penemuan nyata yang ditemukan oleh penulis. Hasil penelitian menjelaskan proses perencanaan dalam meningkatkan kompetensi guru yang telah dirancang pada saat rapat koordinasi sekolah yang dilakukan setiap tahun, kemudian perencanaan itu dimulai dengan melakukan kegiatan musyawarah dengan tutor sebaya atau MGMP, atau dengan mengundang guru tamu dari industry atau guru dari sekolah lain, dan menyuruh guru untuk mengikuti Pendidikan dan latihan baik yang dilakukan dari pihak pemerintah ataupun swasta.

Novi Andriyani Rangkuti, Salim Aktar, Indra Prasetia. 2020. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Swasta Islam Terpadu Al-Fauzi Medan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan kegiatan supervisi akademik pengawas sekolah di Sekolah Dasar Swasta Islam Terpadu Al Fauzi Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Sekolah Dasar Swasta Islam Terpadu Al-Fauzi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru Sekolah Dasar Swasta Islam Terpadu Al-Fauzi Medan adalah sebagai berikut: Pertama, pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah pada SDS IT Al Fauzi Medan belum maksimal. Kedua, profesionalisme guru SDS IT Al Fauzi Medan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Ketiga,

supervisi akademik pengawas sekolah di SDS IT Al-Fauzi belum dapat meningkatkan profesionalisme guru. Untuk itu diharapkan pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah yang meliputi pembinaan, pemantauan dan penilaian serta bimbingan profesionalitas guru hendaknya dilaksanakan secara terjadwal, sistematis dan berkesinambungan, profesionalisme guru dalam bidang penguasaan bahan ajar, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pengajaran harus lebih ditingkatkan, serta pengawas sekolah dasar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal dengan memanfaatkan teknologi untuk mengoptimalkan kinerjanya yang akan berimbas pada peningkatan profesionalisme guru di SDS IT Al Fauzi Medan.

2.6 Kerangka penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Kasiram (2008: 149) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan kuantitatif analisis jalur (path analysis) ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 7 (tujuh) SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu Oktober 2021 sampai dengan September 2022. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian
Di SMK Negeri Kabupaten Batu Bara**

No	Kegiatan	Bulan penelitian											
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sept
1	Pengajuan judul	■											
2	Penulisan proposal		■	■	■								
3	Bimbingan proposal					■	■						
4	Seminar proposal							■					
5	Penelitian kelapangan							■	■	■	■		
6	Seminar Hasil										■	■	
7	Perbaikan seminar hasil											■	
8	Perbaikan seminar hasil											■	
9	Sidang tertutup												■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Sugiyono (2013:11) Populasi adalah wilayah generalisasi yang tepdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik. Berdasarkan defenisi diatas populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang homogen. Dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 217 orang guru.

3.3.2 Sampel

Untuk menentukan sampel, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan rumus Slovin yang dikutip dalam bukunya Umar (2010:141) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 5% atau 0,05.

Dengan rumus di atas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{217}{1+217(0.05)^2} = 141$$

Dari rumus diatas diperoleh jumlah sampel 141orang. Sampel yang akan diteliti adalah guru di SMK Negeri Kabupaten Bara dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Jumlah guru SMK Negri kabupaten Batu Bara

No	Nama sekolah	Populasi	Sampel
1	SMK N 1 Lima puluh	37	24
2	SMK N 2 Lima Puluh	25	17
3	SMK N 1 Talawi	37	24
4	SMK N 1Medang Deras	17	11
5	SMK N 1 Air Putih	52	33
6	SMK N 1 Sei Suka	19	12
7	SMK N 1 Tanjung Tiram	30	20
Total		217	141

3.4 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri (2003: 46- 47) menjelaskan bahwa unsur penelitian yang akan mengukur variabel.

Tabel 3.3 Definisi operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Pemberdayaan	Pemberdayaan adalah dengan melibatkan guru dibantu adanya peran kepala sekolah sebagai pemimpin untuk kemajuan sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru sudah mengikuti kegiatan-kegiatan penataran, 2. Pelatihan dikhususkan untuk guru 3. Melakukan pengelolaan pembelajaran berdasarkan karakteristik masing - masing siswa. 4. Guru membekali dirinya dengan penguasaan materi.
Profesionalisme kerja	Profesionalisme kerja adalah kepandaian khusus yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dengan adanya imbalan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreativitas, 2. Inovasi, 3. Komunikatif.
Motivasi	Dorongan dari diri sendiri yang memacu untuk berbuat baik dan adanya yang akan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisi, 2. Hubungan interpersonal 3. Gaji, 4. Kebutuhan,

	dicapai untuk melakukan tindakan serta menyelesaikan tugastugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru demi mencapai suatu tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 5. Kepuasan kerja, 6. Prestasi kerja yang dihasilkan.
Kinerja guru	Pelaksanaan unjuk kerja yang dilakukan oleh individu guna mencapai tujuan pembelajaran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. perumusan tujuan 2. pemilihan dan 3. pengorganisasian materi ajar 4. pemilihan sumber belajar 5. pemilihan strategi, 6. penilaian hasil belajar, 7. Memulai pembelajaran, 8. mengelola kegiatan pembelajaran, 9. mengorganisir waktu, 10. melaksanakan penilaian, 11. mengakhiri pembelajaran.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2012 : 224), Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan questioner dan angket. Menurut Sugiyono (2012: 224),

teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket.

Angket dalam penelitian ini merupakan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yang menggunakan skalalikert. Yakni dengan kategori Selalu (SL), Sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2016:67) Menjelaskan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut sesuai dengan fungsi ukurnya atau sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu

pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

dimana : k adalah banyaknya butir pernyataan.

S_i^2 adalah varians dari skor butir pernyataan ke-i

S_{total}^2 adalah varians dari total skor keseluruhan butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

dimana

S^2 = varians

n = banyaknya responden

x_i = skor yang diperoleh responden ke

\bar{x} = rata-rata

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana ***disarankan*** bahwa koefisien reliabilitas antara **0,70 – 0,80** cukup baik untuk tujuan penelitian dasar.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Normalitas dan Uji Linearitas.

3.6.2 . Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2011:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas.

3.6.3 Uji Heterokedastistas

Menurut Umar (2011:179) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan uji $t > 0,05$, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.4 Uji Autokorelasi

Umar (2011:182) menyatakan bahwa uji autokorelasi dilakukan guna mengetahui jika didalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif atau negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian.

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian durbin watson (DW). Apabila $-2 < DW < 2$, maka tidak terjadi autokorelasi.

3.6.5 Uji Normalitas

Menurut Umar (2011:181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan susanto (2015:323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

3.6.6 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3.6.7 Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Menurut Sandjojo (2011) dalam Marsono (2016) Path analysis adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung atau tidak langsung diantara berbagai variabel. Path Analysis juga merupakan perluasan dari analisis regresi yang bertujuan untuk mengestimasi besar dan signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel intervening/mediation (Garson, D.A, 2002 ; Webley, P and Stephen Lea, 1997) dalam Achmad Sobirin & Khairi (2015).

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011:289-293) langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan path anlysis dengan menggunakan SPSS versi 17.0 adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural model-1

a. Struktural model-1

$$X_3 = \rho_{X_3X_1} X_1 + \rho_{X_3X_2} X_2 + e_i$$

Keterangan :

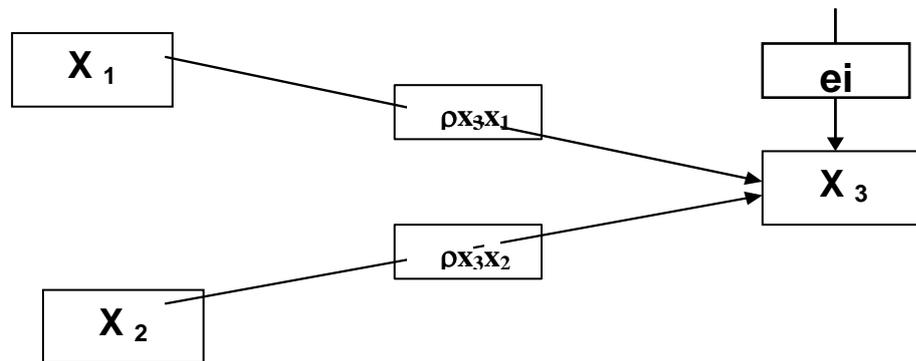
ρ = Koefisien

X_1 = Pemberdayaan

X_2 = Profesionalisme Kerja

X_3 = Motivasi kerja

e_i = Faktor residual



Gambar 3.2. Diagram analisis jalur Model 1

2. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural model-2

a. Struktural model-2

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + e_i$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

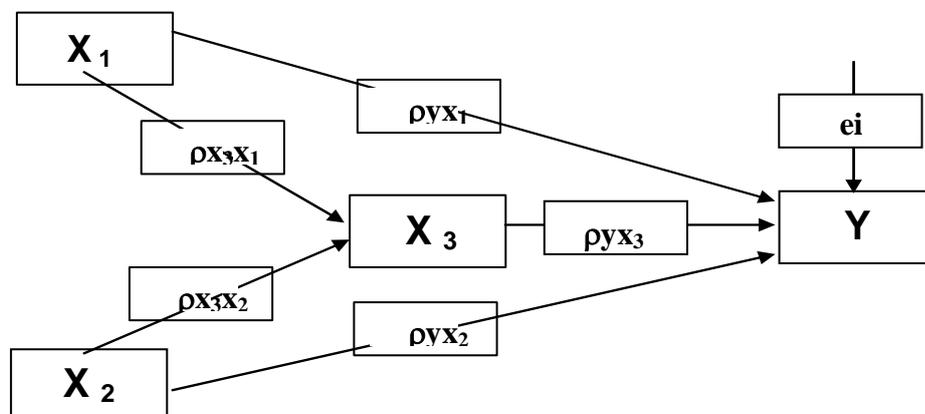
ρ = Koefisien jalur

X₁ = Pemberdayaan

X₂ = Profesionalisme

X₃ = Motivasi Kerja

e_i = Faktor residual



Gambar 3.3. Diagram analisis jalur Model 2

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Pengujian t statistik bertujuan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat (variabel dependen). Pengujian t statistika ini merupakan uji signifikansi satu arah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0.

1. Struktural Model-1, yaitu (X_1 terhadap X_3) dan (X_2 terhadap X_3)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$$H_0 : \rho_{X_3X_1} = \rho_{X_3X_2} = 0$$

$$H_a : \rho_{X_3X_1} = \rho_{X_3X_2} > 0$$

2. Struktural Model-2, yaitu (X_1 terhadap Y) dan (X_2 terhadap Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$$H_0 : \rho_{YX_3} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_1} = 0$$

$$H_a : \rho_{YX_3} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_1} > 0$$

Adapun kriteria uji t ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas 0.05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak signifikan
- b. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya signifikan

3.7.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji secara simultan atau uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{YX_3} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_1} = 0$$

$$H_a : \rho_{YX_3} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_1} \neq 0$$

Untuk melakukan pengujian signifikansi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0.

a. Struktural Model-1

$$H_0 : \rho_{X_3X_1} = \rho_{X_3X_1} = 0$$

$$H_a : \rho_{X_3X_1} = \rho_{X_3X_1} \neq 0$$

b. Struktural Model-2

$$H_0 : \rho_{YX_3} = \rho_{YX_3} = 0$$

$$H_a : \rho_{YX_3} = \rho_{YX_3} \neq 0$$

Dari persamaan di atas, makna pengujian signifikansinya yaitu :

- a. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak signifikan
- b. Jika nilai probabilitasnya 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya signifikan

3.7.3 Koefisien Korelasi (R)

Wibowo (2017:45) mengatakan bahwa Koefisien korelasi adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bernilai nol sampai satu. Apabila r mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat dan sebaliknya

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai R^2 ini akan mempunyai range antara nol sampai dengan satu. Setiawan (2015:12) mengatakan Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Objek Penelitian

Metode Pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survey, yaitu mengumpulkan data pokok (data primer) dari para responden yakni guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara dengan menggunakan instrumen kuisisioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan dalam bentuk angket tertutup kepada responden sebanyak 141 orang.

Berdasarkan kuisisioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Dari kuisisioner data tersebut terungkap distribusi responden sebagai berikut: Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari jenis kelamin responden adalah, sebagai berikut :

4.1.2. Deskriptif Responden

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari jenis kelamin responden adalah, sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	109	77.3%
Pria	32	22.6%
Jumlah	141	100%

Berdasarkan data tersebut tampak bahwa dari 141 orang responden, 109 orang (77.3%) di antaranya adalah responden dengan jenis kelamin wanita, sedangkan 32 orang (22.6%) lainnya adalah responden pria. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi responden penelitian ini sebagian besar didominasi oleh responden guru wanita.

Distribusi responden para guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara jika ditinjau dari usia sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

Tingkat usia	Jumlah	Prosentase
31-40	19	13.4%
41-50	116	82.2%
≥ 51	6	4.25%
Jumlah	141	100,00%

Berdasarkan distribusi usia responden yang disajikan dalam Tabel 4.2 diatas tampak bahwa, dari 141 orang responden, sebanyak 19 orang (13.4%) diantaranya berusia antara 31-40 tahun. Selanjutnya, 116 orang (82.2%) diantaranya berusia antara 41-50 tahun, dan 6 orang atau (4.25%) di antaranya berusia lebih dari 51 tahun ke atas. Mengacu pada distribusi usia respopnden di atas maka dapat disimpulkan bahwa para responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia antara 41-50 tahun dan yang berusia ≥ 51 tahun. Dapat dikatakan para guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara merupakan guru senior.

4.2 Statistik Deskriptif

Data yang ditabulasi adalah sesuai jawaban responden atas pernyataan yang ada dalam kuesioner. Dalam pengolahan data, pernyataan-pernyataan tersebut diberi skor yang menunjukkan tingkat setujunya responden dalam memilih jawaban dengan diberi skor dari 1 sampai 5. Pernyataan-pernyataan tersebut berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang diukur, yakni Pemberdayaan(X1), Profesionalisme Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja guru (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan (X1), Profesionalisme Kerja (X2) terhadap Motivasi (X3) dan dampaknya terhadap Kinerja guru (Y). Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka model analisis dalam bentuk jalur (*path analysis*). Data penelitian dikumpulkan dengan cara survei, yakni menyebar angket kepada para guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh statistik deskriptif dari masing-masing variabel maupun dimensi variabel dirangkum. Hasil analisis data secara umum deskripsi data penelitian ini merangkum tentang besar skor ideal, skor terendah, skor tertinggi yang diperoleh, mean, standar deviasi, varians, modus, dan median. Rangkuman hasil perhitungan statistik sebagai berikut.

Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Statistics					
		Pemberdayaan	Profesionalisme	Motivasi	Kinerja Guru
N	Valid	141	141	141	141
	Missing	0	0	0	0
Mean		51.92	45.36	68.35	72.35
Std. Error of Mean		.806	.717	1.088	.765
Median		51.00	44.00	66.00	74.00
Std. Deviation		9.574	8.509	12.919	9.081
Variance		91.658	72.404	166.900	82.459
Range		45	45	57	45
Minimum		34	28	45	52
Maximum		79	73	102	97
Sum		7321	6396	9637	10202

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata data variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 72.35 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 12.919. Rata-rata data variabel Pemberdayaan (X_1) sebesar 51.92 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 9.574. Rata-rata data variabel Profesionalisme Kerja (X_2) sebesar 45.36 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 8.509. Sedangkan rata-rata data variabel Motivasi (X_3) sebesar 68.35 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 12.919. Selanjutnya, data penelitian untuk setiap data variabel penelitian disusun dalam tabel distribusi frekuensi. Adapun cara yang digunakan menggunakan aturan Sturges, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Banyak kelas interval : $k = 1 + 3,3 \log N$
2. Jangkauan data : $j = \text{data tertinggi} - \text{data terendah}$
3. Panjang kelas interval : $p = (\text{jangkauan} : \text{banyak kelas})$

4.3 Persyaratan Analisis Data

Pengujian data penelitian ini menggunakan beberapa tahapan pengujian, diantaranya :

4.3.1 Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data dengan uji kolmogorof-Smirnov Test, menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel sistem pengukuran kinerja secara diagnostik, sistem pengukuran kinerja secara interaktif, sikap terhadap resiko, kuantitas pembiayaan, dan kualitas proses pembiayaan, lebih besar dari 0,06. Hal ini menunjukkan seluruh variabel terdistribusi secara normal. Hasil dari pengujian normalitas disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut.

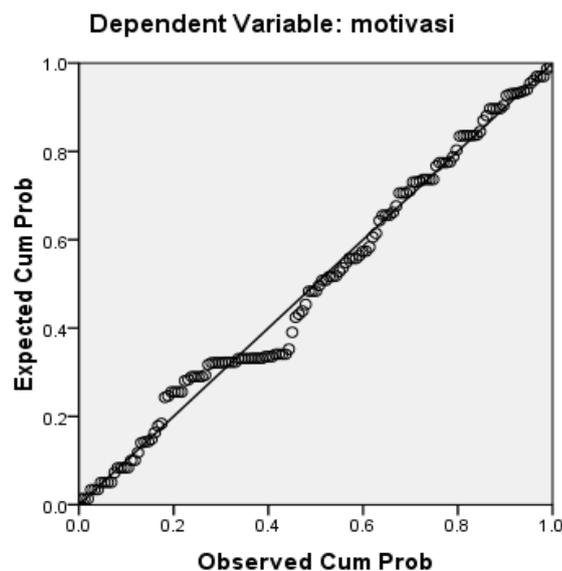
Tabel 4.4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		141
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.87404236
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		1.193
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan dari 141 responden yang meliputi data variabel Pemberdayaan (X1), Profesionalisme Kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja guru (Y) Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (2 – tailed) terlihat bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, karena masing-masing variabelnya memiliki nilai signifikan sebesar 0,116 berarti nilai (Sig) > 0,05.

Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa *data terdistribusi normal*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4.3.2 Uji Linieritas

Untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus bersifat linier atau tidak digunakan uji linieritas dengan uji F.

Hipotesis yang diajukan dalam uji linieritas adalah:

Ho: regresi tidak linier Ha: regresi linier

Kriteria pengujian: Tolak Ho jika signifikansi $F_{hitung} > 0,05$ atau Terima Ho jika signifikansi $F_{hitung} \leq 0,05$. Kriteria pengujian: tolak Ho, jika signifikansi $F_{hitung} < 0,05$ atau terima Ho jika signifikansi $F_{hitung} \geq 0,05$.

Dengan menggunakan alat bantu komputer aplikasi program *SPSS for Windows* versi 16 didapatkan rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian regresi untuk setiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus sebagaimana disajikan pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Linieritas

No	Variabel eksogen terhadap variabel endogen	Uji Linieritas	
		Sig	Status
1	X ₁ dengan Y	,000	Linier
2	X ₁ dengan X ₃	,000	Linier
3	X ₂ dengan Y	,016	Linier
4	X ₂ dengan X ₃	,032	Linier
5	X ₃ dengan Y	,000	Linier

Keterangan:

X₁ = Pemberdayaan

X₂ = Profesionalitas Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Guru

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji linieritas dengan *Deviation from Linearity* diperoleh semua nilai signifikansi lebih besar ($\text{sig} > 0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semua bentuk regresi adalah linier dan berarti pada α sebesar 0,05.

4.3.3 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah model regresi bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson-Test (DW-Test). Mengutip pendapat Hartono (2008:11) uji durbin watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen. Adapun pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson terdapat ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4 - dL)$ maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4 - dU)$ maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada auto korelasi.
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau antara $(4 - dU)$ dan $(4 - dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka hasil uji autokorasi menggunakan DurbinWatson (DW-Test) untuk setiap model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Uji Autokorelasi sub struktur – 1 : $X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + \varepsilon_1$

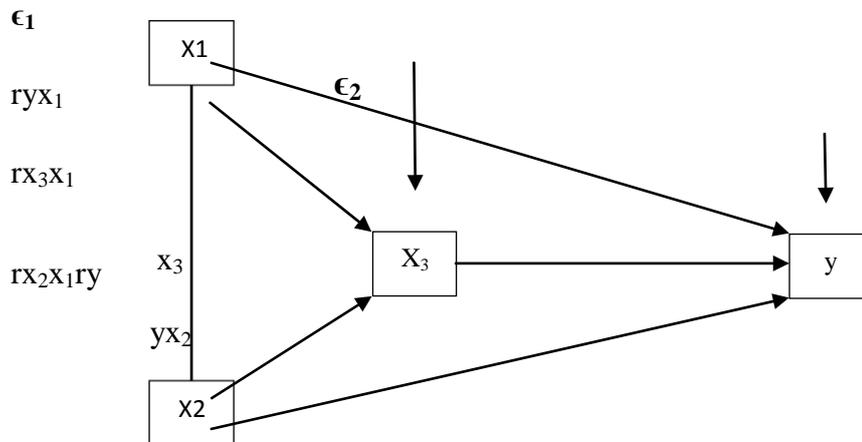
Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa DW-hitung = 2,145 dibandingkan dengan nilai tabel pada signifikan 0,05 dengan $n = 141$, jumlah variabel independen atau $k = 3$, $dL = 2,231$ dan $dU = 1,7685$. Berdasarkan nilai ini maka DW hitung = 2,145 lebih besar dari batas atas $dU = 1,768$ dan kurang dari $(4 - dU) = 4 - 1,768 = 2,231$, atau $1,7685 < 2,145 < 2,231$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

- b. Uji Autokorelasi sub struktur – 2 : $Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{x4x2}X_2 + \varepsilon_2$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa DW-hitung = 2,145 dibandingkan dengan nilai tabel pada signifikan 0,05 dengan $n = 141$, jumlah variabel independen atau $k = 3$, $dL = 2,231$ dan $dU = 1,7685$. Berdasarkan nilai ini maka DW hitung = 2,231 lebih besar dari batas atas $dU = 1,7685$ dan kurang dari $(4 - dU) = 4 - 1,7079 = 2,231$, atau $1,7079 < 2,145 < 2,231$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.4 Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa data setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Analisis selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk setiap model sub struktur penelitian dengan menggunakan alat bantu komputer aplikasi program *SPSS for Windows* versi 16. Berdasarkan tahapan analisis perhitungan di atas, maka rumusan dan hipotesis penelitian sebagai berikut ini:



Gambar 4.1 Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka kerangka hubungan kausal empiris penelitian ini terdapat tiga persamaan struktural sebagai berikut:

$$\text{Sub struktur - 1 : } X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + \epsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{Sub struktur - 2 : } Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + \epsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Perhitungan data menggunakan analisis jalur dengan model dekomposisi yakni dimana pengaruh kausal antar variabel yang ada dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menguji sebagai berikut :

4.4.1 Pengujian Hipotesis Untuk Sub Struktur-1

a. Pengujian Pemberdayaan (X₁) dan Profesionalisme Kerja (X₂) Berpengaruh Terhadap Motivasi (X₃).

Pengujian secara simultan untuk persamaan Sub Struktur-1 model penelitian ini dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H₀ : $\rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$; Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Motivasi.

Ha : $\rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$; Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi

Kriteria pengujian : tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan $df = (2; 141)$ untuk $\alpha = 0,05$, untuk $F_{tabel} = 3,06$, dan $\alpha = 0,05$ untuk $F_{tabel} = 3.06$. Hasil perhitungan untuk $F_{hitung} = 17.663$ pada $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17.663 > 3,06$. Demikian juga untuk $\alpha = 0,05$. Hasil statistik maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17.663 > 3,12$ untuk $\alpha = 0,05$ dan $17.6632 > 3.06$ untuk $\alpha = 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian keputusannya adalah pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja secara bersama memiliki pengaruh terhadap motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

4.4.2 Pengujian Secara Parsial.

a. **Pengaruh Pemberdayaan (X1) Terhadap Motivasi Kerja (X3)**

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : $\rho_{x_3x_1} = 0$; Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap Motivasi guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara

H_a : $\rho_{x_3x_1} > 0$; Pemberdayaan berpengaruh terhadap Motivasi guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh Pemberdayaan terhadap variabel Motivasi, yani melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka

Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

2. Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq$ Sig), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai *Coefficients* diperoleh hasil nilai sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,000$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $5.700 > 1,977$. Dapat ditarik kesimpulan Ho di tolak dan Ha terima. Artinya Pemberdayaan berpengaruh terhadap Motivasi guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

b. **Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi Guru**

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{X_3X_2} = 0$; Profesionalisme Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara

$H_a : \rho_{X_3X_2} > 0$; Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Motivasi guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

Untuk menguji signifikansi apakah terdapat pengaruh variabel Profesionalisme Kerja terhadap variabel Motivasi guru, yakni dengan melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig (signifikan) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq$ Sig), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq$ Sig), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai *Coefficients* diperoleh hasil sig. sebesar 0,016 atau $0,05 \geq 0,000$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $4.411 > 1,977$ maka dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya terdapat pengaruh variabel Profesionalisme Kerja terhadap variabel Motivasi guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien

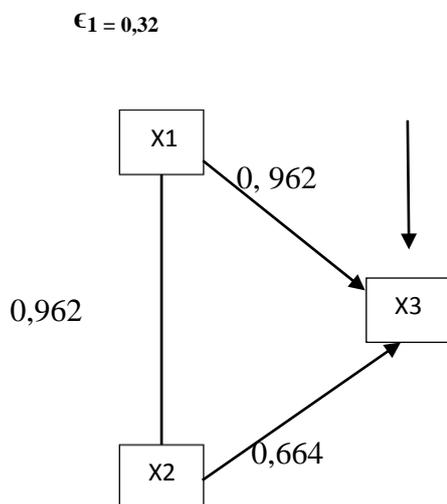
Jalur Sub Struktur-1.

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai t_{hitung}	F_{hitung}	Hasil Pengujian	$R^2_{X_3X_1X_2}$	$\rho_{X_3\epsilon_1}$
X_1 terhadap X_3	0,962	5.700	17.663	Ha diterima	0.962	0,038
X_2 terhadap X_3	0,664	4.411		Ha diterima		

Berdasarkan hasil Tabel 4.6 di atas, dapat dijelaskan bahwa pengujian analisis jalur untuk sub struktur-1 signifikan pada 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua jalur berarti. Besarnya koefisien determinan (R_{square}) atau $R^2_{X_3X_1X_2}$ sebesar 0.962 atau 96,2% yang berarti pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja terhadap motivasi guru sebesar 96,2%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya yaitu $\rho_{X_3\epsilon_1} = 1 - 0,962 = 0,032$ atau 0,32%. Dengan artian bahwa pengaruh Pemberdayaandan Profesionalisme Kerja guru terhadap motivasi kerja sebesar 96,2%, sedangkan sisanya 0,32% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian statistic di atas, secara analisis jalur dapat digambarkan untuk persamaan model jalur pengaruh variabel Pemberdayaan dan

Profesionalisme Kerja guru terhadap motivasi sebagaimana digambarkan pada gambar dibawah.



Gambar 4.2 Hubungan Simultan Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja Guru terhadap Motivasi

4.4.3 Pengujian Hipotesis Untuk Sub Struktur-2

Hasil pengujian tiap hipotesis untuk persamaan sub struktur-2 meliputi pengujian secara simultan dan parsial, dinyatakan sebagai berikut:

a. Pengujian Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja guru dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji pengaruh antara variabel Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja guru dan Motivasi Terhadap Kinerja guru hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yx_3} = 0$; Pemberdayaandan Profesionalisme dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

Ha : $\rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yx_3} \neq 0$; Pemberdayaan Profesionalisme dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji Anova dengan $df = (63.358)$ untuk $\alpha = 0,05$, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pengambilan keputusannya diterima Ha. Dari perhitungan diketahui $F_{hitung} = 15.069$ dan $F_{tabel} = 2,67$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15.069 > 2,67$ dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, profesionalisme dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara

4.4.3 Pengujian Secara Partial

a. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Motivasi

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{x_3x_1} = 0$; Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

Ha : $\rho_{x_3x_1} > 0$; Pemberdayaan berpengaruh terhadap Motivasi SMK Negeri di kabupaten Batu Bara .

1. Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq Sig)$, maka H_0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq Sig)$, maka H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,000$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk untuk nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau

59.436 > 1.977 maka dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya Pemberdayaan berpengaruh terhadap Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

b. Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Motivasi

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : $\rho_{x_3x_2} = 0$; Profesionalisme Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

H_a : $\rho_{x_3x_2} > 0$; Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

1. Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq$ Sig), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq$ Sig), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,000$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk untuk nilai t hitung > ttabel atau $16.584 > 1.977$ maka dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

c. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja guru

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : $\rho_{yx_1} = 0$; Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

Ha : $\rho_{yx_1} > 0$; Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

1. Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,000$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk nilai t hitung $>$ ttabel atau $5.700 > 1,977$ maka dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

d. Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : $\rho_{yx_2} = 0$; Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

Ha : $\rho_{yx_2} > 0$; Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

1. Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil sig. sebesar 0,016 atau $0,05 \geq 0,016$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan

kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk untuk nilai t hitung $>$ t tabel atau $2.411 > 1,977$ maka dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

e. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \rho_{yx_3} = 0$; Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

$H_a : \rho_{yx_3} > 0$; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

1. Jika nilai probabilitas $0,05 \leq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas $0,05 \geq$ nilai probabilitas Sig atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Hasil pengujian nilai koefisien jalur didapat nilai Coefficients diperoleh hasil sig. sebesar 0,000 atau $0,05 \geq 0,000$ yakni analisis jalur berarti, atau dengan kata lain hasil perhitungan menunjukkan untuk untuk nilai t hitung $>$ t tabel atau $5.598 > 1,977$ maka dapat ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_a terima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara .

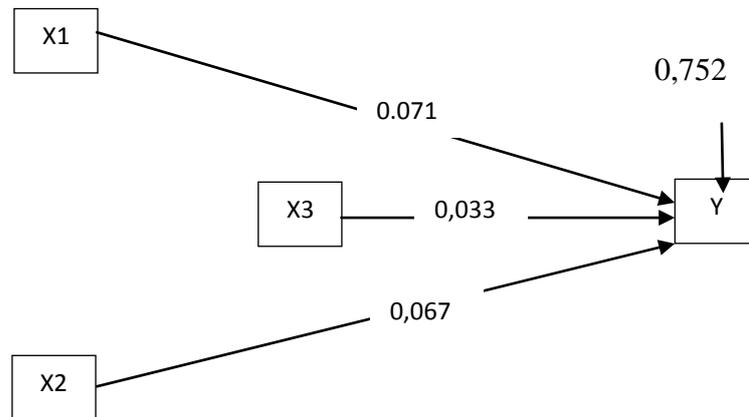
Hasil pengujian analisis jalur untuk sub struktur-2 dirangkum seperti Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien**Jalur Sub Struktur-2.**

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai t _{hitung}	F _{hitung}	Hasil Pengujian	R ² _{yx₁x₂x₃}	ρ _{yε₂}
X ₁ terhadap X ₃	0,962	59.436	15.069	Ha diterima	0,248	0,752
X ₂ terhadap X ₃	0,664	16.584		Ha diterima		
X ₁ terhadap Y	0,071	5.700		Ha diterima		
X ₂ terhadap Y	0,067	2.411				
X ₃ terhadap Y	0,330	5.598				

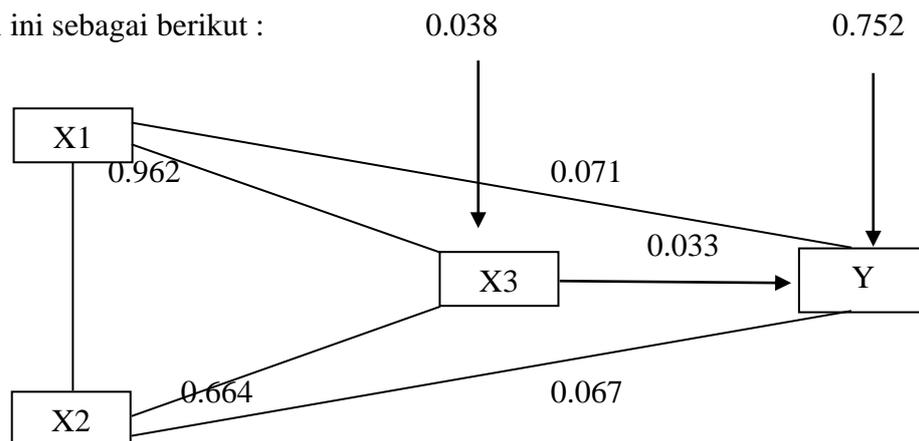
Berdasarkan hasil Tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pengujian analisis jalur untuk sub struktur-2 signifikan pada 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan semua jalur berarti. Besarnya koefisien determinan (R_{square}) atau $R^2_{yx_1x_2x_3}$ sebesar 0,248 atau 24.8% yang berarti secara simultan pemberdayaan, Profesionalisme Kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 24.8%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya yaitu $\rho_{y\epsilon_2} = 1 - 0,24.8 = 0,752$ atau 75,6%.

Berdasarkan pengujian statistik di atas, maka hasil analisis jalur model yang dihipotesiskan, yakni pengaruh pemberdayaan, Profesionalisme Kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Motivasi digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3 Model Analisis Jalur pemberdayaan, profesionalisme dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat dijelaskan model temuan penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 4.4 Model Temuan Penelitian

Berdasarkan model di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara sebesar 0,071. Sedangkan pengaruh tidak langsung Pemberdayaan melalui Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara sebesar $(0.964 \times 0.033) = 0.0317$. Hasil ini menunjukkan secara langsung

Pemberdayaan (X_1) melalui Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

Pengaruh langsung Profesionalisme terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara sebesar 0.067, sedangkan pengaruh tidak langsung Profesionalisme terhadap Kinerja guru melalui Motivasi Kerja sebesar $(0,664 \times 0,067) = 0.044$. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung 0.731 lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,067). Berdasarkan model temuan di atas dapat dikatakan bahwa Pemberdayaan, profesionalisme dan motivasi kerja merupakan variabel-variabel prediktor bagi peningkatan kinerja guru dan signifikan mempengaruhi kinerja guru.

4.5 . Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan-temuan penelitian ini, secara umum dibahas sebagai berikut :

4.5.1 Pemberdayaan Berpengaruh Langsung terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja yakni sebesar 0.962. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Pemberdayaan yang dilakukan guru meliputi penilaian yang dilaksanakan langsung kepala sekolah kepada guru dalam proses pembelajaran yakni (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) tindak lanjut pembelajaran secara tepat waktu. Pada dasarnya tugas pokok kepala sekolah adalah menilai dan membina penyelenggaraan pembelajaran di sekolah. Dengan kata lain salah

satu tugas kepala sekolah sebagai pembinaan yang dilakukan memberikan arahan, bimbingan, contoh dalam proses pembelajaran di sekolah. Berarti bahwa kepala sekolah merupakan supervisor yang bertugas melaksanakan Pemberdayaan dalam memberikan pembelajaran.

Guru yang telah memiliki motivasi kerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, tidak terlihat unsur keterpaksaan dalam menjalankan tugasnya dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, menghasilkan ide-ide baru, kreatif dan memiliki kreativitas karena pada awalnya yang mereka butuhkan seperti imbalan yang layak, rasa aman, penghargaan terhadap pekerjaan sudah dipenuhi oleh pihak manajemen sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Sebaliknya Guru yang memiliki motivasi yang rendah, cenderung berfikir pekerjaannya adalah hal yang membosankan sehingga ia tidak ikhlas bekerja, tidak fokus dalam bekerja sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja dan tidak peduli dengan pekerjaan yang harus dikerjakannya. Ini berakibat tujuan dari instansi tidak akan berjalan dengan baik.

Sesuai dengan hasil penelitian Anuraga, I Putu dkk. (2017) pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan terhadap motivasi dan kinerja pegawai Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan

Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tabanan dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 59 orang pegawai PNS. Data dikumpulkan dengan melakukan interview dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis Partial Least Square. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Selanjutnya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Sedemikian juga hasil penelitian Supriyono Slamet (2020) Pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada prajurit TNI di Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa suatu organisasi, personil merupakan asset organisasi yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas organisasi. Prajurit selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda organisasi berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan organisasi. Dalam motivasi materi yang dibahas adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi prajurit TNI agar mau bekerja sama secara produktif agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berhubungan dengan arah perilaku dan kekuatan respons setelah prajurit TNI memilih melakukan suatu tindakan tertentu dan ketahanan dari perilaku prajurit.

Hasil dari temuan penelitian ini, mengindikasikan bahwa fungsi disiplin kerja dalam pendidikan bukan hanya sekedar kontrol untuk melihat apakah segala kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan, akan tetapi lebih dari itu, yakni meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas pengajaran disamping itu, Pemberdayaanyang dilakukan guru sangat diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif, dan usaha perbaikan pengajaran guru di kelas.

4.5.2 Profesionalisme Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Profesionalisme Kerja secara langsung terhadap Motivasi sebesar 0,664. Temuan ini menggambarkan bahwa Profesionalisme Kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan Motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. Profesionalisme Kerja berhubungan langsung dengan Motivasi, dan berkaitan erat dengan siswa dalam proses belajar.

Peranan Profesionalisme Kerja yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di sekolah sangat besar, karena Pemberdayaan yang dilakukan kepala sekolah secara terus menerus dan kontinu dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Pemberdayaan akademik menjadi dasar atau landasan kegiatan pengawasan profesional, yang menjadi kajian adalah sistem pemberian bantuan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

Guru dituntut memiliki motivasi yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum

yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina siswa. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Sebagai guru merupakan salah satu faktor peentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran. Keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggungjawab guru sebagai pengajar dan pendidik secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa.

Sebagaimana hasil penelitian Muhajirin (2017) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik, partisipasi guru pada MGMP, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Populasi penelitian adalah guru-guru SMA/MA. Sampel diambil dengan teknik proportional cluster random sampling dari tiap sekolah di SMA/MA di kota Bima. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner yang diberikan kepada responden secara langsung, dengan melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan, path analysis dan Sobel test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,203 atau 20,3%, partisipasi guru pada MGMP berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sebesar 0,225 atau 22,5%, supervisi akademik berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 0,196 atau 19,6%, partisipasi

guru pada MGMP berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 0,250 atau 25% dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 0,404 atau 40,4% supervisi akademik berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap profesionalisme guru. Secara tidak langsung supervisi berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui motivasi sebagai mediasinya dengan kontribusi sebesar 2,18308. Partisipasi guru pada MGMP langsung maupun tidak langsung terhadap profesionalisme guru melalui motivasi kerja sebagai mediasinya dengan kontribusi sebesar 2,2343. Disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi akademik dan partisipasi guru pada MGMP berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap profesionalisme guru melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Dari hasil penelitian ini diharapkan kepada kepala sekolah agar terus meningkatkan supervisi akademik dan memotivasi para guru, dan kepada guru agar terus berpartisipasi secara aktif pada kegiatan MGMP.

Didukung oleh penelitian Dewi, Tiara Anggia. (2015) Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru ekonomi, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi, (3) pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanasi. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi di SMA Se-kota Malang yang berjumlah 82 orang. Data dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner. Data dianalisis dengan analisis statistik inferensial dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan thitung $(4,361) > t$ tabel $(1,666)$. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan thitung $(3,650) > t$ tabel $(1,666)$. Secara simultan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. F sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$. Selain itu, dari hasil analisis regresi besar R Square adalah 0,530

4.5.3. Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk pertumbuhan kinerja guru, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu pemberdayaan bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara yakni 0.33. Berdasarkan temuan ini untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya motivasi kerja. Kinerja guru dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan agar setiap guru dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh sekolah agar para guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Profesional kerja sebagai bagian dari kompetensi guru mencerminkan tugas dan kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan

guru yang menuntut suatu profesionalisme, yaitu guru yang profesional adalah guru yang berkompeten. Profesional kerja lebih merujuk pada tampilan seorang guru dalam penguasaan materi pelajaran yang diampunya. Guru yang mampu menguasai materi pelajaran pada bidang studi yang diampunya dengan luas dan mendalam tentunya akan memiliki kepercayaan diri yang lebih mantap pada saat berdiri di depan kelas. Penguasaan materi pelajaran yang baik juga akan membawa guru termotivasi untuk menunjukkan kualitas kinerjanya dan sekaligus keprofesionalnya menjadi seorang guru. Secara operasional, guru yang profesional ialah guru yang dapat melaksanakan pembelajaran dengan efektif

Sebagaimana hasilnya Syamra, Yesmira. 2016. *The purpose of this research is to know : 1) the effect of financial compensation to the work motivation of teachers , 2) the effect of financial compensation to the performance of teachers , 3) the effect of work motivation on teacher performance and 4) the effect of financial compensation and motivation to work on teacher performance . The analytical method used in this research is quantitative method with data analysis using path analysis .Sampling method using the formula Slovin where the population in the study was a teacher SMK Padang City Tourism totaling 117 people and 90 people were taken as samples . Based on the results obtained conclusions : 1) There may influence financial compensation to the work motivation with the influence of financial compensation to the work motivation by 51 % ,2) there are significant financial compensation to performance either directly or indirectly , the influence of financial compensation directly is 11:02 % whereas the effect of indirectly by 12:23 % 3) there is the influence of work*

motivation on teacher performance in which the influence of work motivation on the live performance was 26.41 % , and 4) there are significant financial compensation and motivation to work on teacher performance.

4.5.4 Profesionalisme Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh Profesionalisme Kerjasecara langsung terhadap kinerja guru sebesar 0.067. Hal ini menggambarkan bahwa mempengaruhi kinerja guru. Semakin tinggi Profesionalisme Kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja guru. Dalam kehidupan, Profesionalisme Kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena kinerja guru ditunjukan pada tindakan bukan orangnya.

Pada prinsipnya, profesional kerja dan kinerja kerja secara nyata dapat dilihat dari salah satu syarat khusus yang harus dipenuhi oleh seorang guru, yakni sertifikasi pendidik. Program sertifikasi pendidik yang dilakukan oleh pemerintah ditujukan dengan harapan untuk meningkatkan mutu guru sekaligus meningkatkan kesejahteraan guru. Melalui sertifikasi ini guru diharapkan menjadi pendidik yang profesional karena telah memenuhi syarat sebagai tenaga profesional dan dapat melaksanakan tugastugas keguruan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Selain itu, program sertifikasi pendidik ini secara langsung akan menjadikan guru dapat meningkatkan kinerja guru untuk bekerja lebih optimal karena didukung dengan pemberian tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai upaya pemerintah memberikan penghargaan atas kinerja

yang telah dilakukan guru. Rasionalnya, apabila kompetensi profesional guru yang ditunjukkan dengan sertifikat pendidik sudah baik serta diimbangi dengan penghasilan yang cukup baik ini berarti bahwa guru telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas keguruan serta memiliki peningkatan kesejahteraan yang lebih baik pula dengan demikian diharapkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Sedemikian dengan hasil penelitian Dewi , Tiara Anggia. 2015. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru ekonomi, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi, (3) pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanasi. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi di SMA Se-kota Malang yang berjumlah 82 orang. Data dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner. Data dianalisis dengan analisis statistik inferensial dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (4,361) > t_{tabel} (1,666)$. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (3,650) > t_{tabel} (1,666)$. Secara simultan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. F sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$.

Didukung oleh penelitian Armani, Anggun Retha Dkk. 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah gurumata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se -Kabupaten Sragen yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sensus. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah angket. Data variabel dianalisis dengan statistik deskriptif persentase dan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa kinerja guru mata pelajaran ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen dalam kategori sangat tinggi, profesionalisme guru dalam kategori sangat tinggi, disiplin kerja dalam kategori tinggi dan lingkungan kerja dalam kategori baik. Hasil penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen (37,8%). Profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se – Kabupaten Sragen (19,6%). Disiplin kerja berpengaruh kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se – Kabupaten Sragen (15,92%) dan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru mata pelajaran ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen (11,90%). Saran yang dapat diberikan adalah guru harus berupaya meningkatkan kinerjanya dan guru di harapkan dapat membuat metode mengajar yang bervariasi agar dapat menarik minat peserta didik.

4.5.5 Pemberdayaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

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 menengah (Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen). Guru merupakan seseorang yang mempunyai tugas mulia untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberdayaan Kerja terhadap Kinerja Guru yakni 0.071 Ini menunjukkan bahwa pemberdayaan sangat menentukan kinerja guru tersebut. Sebagaimana yang diketahui bahwa guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. pemberdayaan merupakan kemampuan guru yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Ketiga aspek kemampuan ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Kondisi fisik dan mental serta spiritual guru besar pengaruhnya terhadap produktivitas dan kinerja guru.

Guru adalah profesi yang ditandai dengan dimilikinya suatu kompetensi, guru yang berkompetensi adalah seorang yang memiliki ketrampilan serta kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalisme Kerja merupakan suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas,

kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Profesionalisme Kerja dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: penguasaan minimal kompetensi dasar, praktik kompetensi dasar, dan penambahan, penyempurnaan, atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan.

Sebagaimana hasil penelitian Djonni Bangun. 2010. *Teacher of vocational school in Malang, who have graduated from certification program, have been expected showed improved empowerment activity and working motivation of the teacher, therefore, quality of education will be improved as well. This research is correctional survey research. Sample consist of 207 samples from 12 vocational school in Malang. Results of the research show that there is significant relationship between empowerment and working motivation and performance of the professional teachers at State Vocational School in Malang. Both higher and lower contributions have simultaneously, 83.3% and the rest, 16.7%, are determined by other factors.*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh struktur organisasi, pemberdayaan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA swasta se kecamatan siantar barat baik secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini adalah guru sekolah SMA swasta se kecamatan siantar barat yang berjumlah 108 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa yang digunakan adalah model Regresi Linear Berganda. Untuk menguji hipotesis secara simultan

digunakan Uji F dan secara parsial digunakan Uji t.. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 8,215 + 0,379X_1 + 0,259X_2 + 0,259X_3$, yang berarti nilai konstanta sebesar 8,215 yang menunjukkan bahwa apabila struktur organisasi, pemberdayaan dan motivasi berprestasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja guru adalah sebesar 8,215. Jika variabel bebas meningkat 1% maka kinerja guru akan meningkat. Hasil hipotesa uji thitung variabel penelitian adalah variabel struktur organisasi diperoleh thitung 6,148 dengan probabilitas signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$, variabel pemberdayaan diperoleh thitung 2,853 dengan α keyakinan (level of significant) $= 0,05$. variabel α probabilitas signifikan 0,005 lebih kecil dari tingkat keyakinan (level of significant) motivasi berprestasi diperoleh thitung 3,197 dengan probabilitas signifikan 0,002 lebih kecil dari $= 0,05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 tingkat keyakinan (level of significant) dan menerima H_a , artinya struktur organisasi, pemberdayaan dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA se kecamatan Siantar Barat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap Motivasi kerja sebesar 0.962. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap Motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara
2. Terdapat pengaruh langsung dan positif Profesionalisme Kerja terhadap motivasi kerja 0,664. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Profesionalisme Kerja terhadap motivasi guru SMK Negeri di Kabupaten batu Bara.
3. Terdapat pengaruh langsung dan positif Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru yakni sebesar 0.071. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.
4. Terdapat pengaruh langsung Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,067. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten batu Bara
5. Terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,33. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten batu Bara

6. Terdapat pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru sebesar 0,071. dan pengaruh tidak langsung (dampak) Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi kerja guru SMK Negeri sebesar 0.0317. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaru langsung Pemberdayaan terhadap Kinerja dan terdapat dampak Pemberdayaan terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara.
7. Terdapat Pengaruh langsung Profesionalisme terhadap Kinerja guru sebesar 0.067, dan pengaruh tidak langsung (dampak) Profesionalisme terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebesar 0.044. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaru langsung Profesionalise terhadap Kinerja dan terdapat dampak Profesionalisme terhadap kinerja melalui Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Batu Bara
8. Terdapat pengaruh Pemberdayaan, Profesionalisme Kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja guru yakni 0.248 % dan sisanya 0,752 % di pengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menggambarkan bahwa ada pengaruh Pemberdayaan, Profesionalisme Kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Dengan besarnya pengaruh pemaerdaayan guru SMK N di kabupaten Batu Bara diharapkan mampu memberikan dampak baik untuk kemajuan pendiidkan dan keberlangsungan proses pembelajaran secara utuh.

Pemberdayaan tersebut merupakan melibatkan guru guru untuk pencapaian visi dan misi

2. Sikap profesionalisme kerja guru dalam mengejar diharapkan mampu memberikan solusi untuk kemajuan kualitas mengajar khususnya guru SMK di Kabupaten Batu Bara
3. Kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah agar dapat terus meningkatkan kualitas guru dalam memberdayakan dan melakukan peningkatan kompetensi guru melalui seminar ataupun pelatihan, maka guru akan senantiasa mendapat pembinaan, perhatian serta pengawasan yang baik dari kepala sekolah..
4. Guru sebagai pihak yang berperan penting dan terjun langsung berhadapan dengan siswa dalam keberlangsungan pembelajaran agar tetap melakukan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi mengikuti perkembangan zaman dan pembaharuan proses pembelajaran sebagai implikasi dari profesionalitas kerja guru dan terbentuknya motivasi sehingga berdampak terhadap kinerja guru
5. Penelitian dalam bidang pendidikan khususnya pada ranah pemberdayaan guru, profesionalisme kerja dan motivasi agar dapat dipertajam dan didukung dari berbagai pihak dan sumber sehingga hasil penelitian akan memberikan acuan yang baik guna meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di Kabupaten Batu Bara.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. 2011. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta. Gadjah Mada. University Press.
- Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), 17
- Amini Amini, Mega Pati Aritonang, Indra Prasetia . 2021. Analisis supervisi akademik kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 13 binjai. *Jurnal guru kit* vol 6 (1.). <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jgkp/article/view/28991>. diakses pada tanggal 31 Mei 2022
- Anuraga, I Putu Magna. Dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.9 (2017). <file:///C:/Users/hp/Downloads/28490-109-66463-1-10-20170908.pdf> diakses pada tanggal 3 agustus 2022
- Armani, Anggun Retha Dkk. 2016. Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen urusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13474/7357>. diakses pada tanggal 3 agustus 2022
- Dewi , Tiara Anggia. 2015. PENGARUH PROFESIONALISME GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA SE-KOTA MALANG . *JURNAL PROMOSI Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*. <file:///C:/Users/hp/Downloads/148-250-1-SM.pdf> diakses pada tanggal 4 agustus 2022

- Djonni Bangun . 2010. Hubungan Pemberdayaan Guru Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Profesional SMK Negeri Di Kota Malang. file:///C:/Users/hp/Downloads/3088-676-1-PB.pdf . TEKNOLOGI DAN KEJURUAN, VOL. 33, NO. 1, diakses pada tanggal 3 Agustus 2022
- Edi Suharto, 2010. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. (Bandung: Refika Aditama
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ikbal Barlian, 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi)*, Jakarta: Erlangga
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Lannidar S Harahap , Indra Prasetya, 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Thesis. Umsu. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/viewFile/7701/5787> diakses pada tanggal 17 Agustus 2021
- Masri .2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Muhajirin. 2017. Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/22783/10751> diakses pada tanggal 3 agustus 2022
- Mulyasa, E. 2003. *Managemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

- Novi Andriyani Rangkuti, dkk. 2021. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Swasta Islam Terpadu Al-Fauzi Medan. Vol 7, No. 1 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/6650>. Diakses pada tanggal 18 April 2022.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Prasetia, Indra (2021) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Optimis Akademik, Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas SMP Negeri Medan*. Doctoral thesis, UNIMED. <http://digilib.unimed.ac.id/42210/> diakses pada tanggal 6 April 2022
- Prihatini, setia asih (2019). Hubungan antara kelelahan kerja dengan profesionalisme kerja pada perawat rsud brebes. http://repository.ump.ac.id/8680/3/BAB%20II_SETIA%20ASIH%20PRIHATINI_PSIKOLOGI%2719.pdf. Diakses pada tanggal 8 April 2022
- Rudi Setiawan, dkk. 2019. Pengaruh kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan komitmen terhadap kinerja guru (di SDI salafiyah gondanglegi malang). Jurnal riset manajemen prodi manajemen <file:///C:/Users/hp/Downloads/3980-10805-1-PB.pdf> diakses pada tanggal 4 April 2022
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta,)
- Siti Netti Kwinni. Akrim, Amini. 2022. Analisis Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdaya Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. Jurnal Ilmiah Pendidikan. [file:///C:/Users/hp/Downloads/772-1445-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/772-1445-1-SM%20(1).pdf). Di akses pada tanggal 18 April 2022

- Sri Nurabdiah Pratiwi. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Kepala Sekolah Dan Komunikasi Antarpribadi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=0X6szyYAAAAJ&citation_for_view=0X6szyYAAAAJ:5nxA0vEk-isC. Diakses pada tanggal 31 Mei 2022
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono Slamet . 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Prajurit TNI Di Politeknik Angkatan Darat. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. <file:///C:/Users/hp/Downloads/453-Article%20Text-1324-1-10-20200903.pdf> diakses pada tanggal 3 agustus 2022
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suyanto dan Djihad Hisyam. 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia. Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adi Cita
- Syamra, Yesmira. 2016. PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI PARIWISATA DI KOTA PADANG. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.4 No.2. <https://core.ac.uk/download/pdf/229189568.pdf> diakses pada tanggal agustus 2022
- Tiningrum, Jamil Supriha. 2013. *Guru Profesional (Pedoman Kerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru)* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Udin Syaefudin. 2017. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Guru Dan Dosen, UU RI NO. 14 Tahun 2005

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 menyatakan bahwa: "Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas".

Uzer, USMAN. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya

Wibowo .2014.*Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat .Jakarta : Rajawali Pers.

Yari, Fuji Rukti. 2022. Pengaruh Struktur Organisasi, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se Kecamatan Siantar Barat . Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT) Vol. 3, No. 1. <file:///C:/Users/hp/Downloads/9059-21396-1-PB.pdf>. diakses pada tanggal 3 Agustus 2022

Lampiran 1

Angket Pemberdayaan

Nama :

Jenis kelamin :

Petunjuk :

1. Isilah angket pernyataan dibawah ini dengan jujur, benar, sungguh-sungguh dan tepat.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kehidupan anda sehari-hari.
3. Pernyataan di bawah ini tidak mempengaruhi nilai anda dalam pembelajaran sehari-hari

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Guru menggunakan media yang membuat siswa aktif dalam pembelajaran					
2	Guru menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar					
3	Guru menyusun skenario pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan peserta didik					
4	Guru menyusun skenario pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran					
5	Guru menyampaikan kompetensi yang akan dicapai kepada siswa					
6	Guru melakukan apersepsi yang sesuai dengan materi pembelajaran					
7	Guru mengaitkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lain yang relevan					
8	Guru mengaitkan materi dengan realitas kehidupan					

9	Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai					
10	Guru melaksanakan pembelajaran kontekstual					
11	Guru menyelenggarakan proses pembelajaran yang berorientasi pada kegiatan siswa					
12	Guru menggunakan media pembelajaran secara efektif					
13	Guru menggunakan media pembelajaran secara efisien					
14	Guru mengutamakan keterlibatan siswa dalam pemanfaatan media pembelajaran					
15	Guru menggunakan bahasa lisan yang benar dan lancar					
16	guru menggunakan bahasa tulis yang benar dan lancar					
17	Guru memantau kemajuan belajar siswa					
18	Guru melaksanakan evaluasi akhir sesuai dengan kompetensi siswa					
19	Guru menyusun rangkuman pembelajaran dengan melibatkan siswa					
20	Guru memberikan tugas pengayaan tindak lanjut					

Angket Profesionalisme Kerja

Nama :

Jenis kelamin :

Petunjuk :

1. Isilah angket pernyataan dibawah ini dengan jujur, benar, sungguh-sungguh dan tepat.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kehidupan anda sehari-hari.
3. Pernyataan di bawah ini tidak mempengaruhi nilai anda dalam pembelajaran sehari-hari

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	guru membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan					
2	guru merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas dan realistik					
3	guru membuat satuan pelajaran (SP) untuk setiap unit atau pokok bahasan					
4	guru mengaitkan materi pelajaran dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang dekat dengan siswa					
5	guru berusaha memahami perbedaan potensi siswa					
6	Guru menciptakan hubungan akrab dengan anak					
7	guru memotivasi siswa dalam melakukan berbagai kegiatan pembelajaran yang bersifat interaktif					
8	Guru mengaitkan topik/materi pembelajaran dengan pengetahuan awal yang dimiliki anak					
9	Guru selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan					

	pekerjaan yang telah dibebankan.					
10	Guru mengarahkan anak untuk belajar mandiri dan berprestasi secara optimal sesuai dengan potensinya					
11	Guru merencanakan dan memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia di sekolah dan alam sekitar					
12	Guru selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.					
13	Guru menyampaikan materi pelajaran secara menarik dan mudah dipahamisiswa ?					
14	Guru berusaha mengenali variasi gaya belajar anak ?					
15	Guru melaksanakan berbagai strategi dan cara pengelolaan kelas?					
16	Guru menggunakan alat peraga atau multi media pembelajaran					
17	Guru membangkitkan rasa ingin tahu anak dengan mendorong anak aktif bertanya?					
18	Guru menyampaikan materi dengan bahasa yang komunikatif					
19	Guru selalu menggunakan media dalam proses pembelajaran?					
20	Guru menyampaikan materi sesuai dengan pedoman yang di tetapkan					
21	Guru melakukan analisis belajar siswa					
22	Guru melakukan evaluasi belajar secara komperhensif meliputi pembukaan, inti, dan penutup					
23	Guru mengoreksi hasil pekerjaan anak secara					

	obyektif dan adil					
24	Guru memberikan contoh teladan yang baik kepada anak dan lingkungan sekitar					
25	Guru sering mengikuti kegiatan pelatihan guna meningkatkan kemampuan professional					
26	Guru menutup proses pembelajaran					

Angket Motivasi

Nama :

Jenis kelamin :

Petunjuk :

1. Isilah angket pernyataan dibawah ini dengan jujur, benar, sungguh-sungguh dan tepat.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kehidupan anda sehari-hari.
3. Pernyataan di bawah ini tidak mempengaruhi nilai anda dalam pembelajaran sehari-hari

No	Pertanyaan	Alternative jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	saya menerima tugas yang diberikan kepada saya					
2	Saya menerima tugas karena berdasarkan keahlian saya					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
4	Saya mengabaikan tugas yang diberikan pemimpin walaupun sepeenting apa pekerjaan itu					
5	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin					
6	Saya meminta bantuan jika mengalami kesulitan agar tugas diberikan dapat saya selesaikan dengan baik					
7	Saya melakukan perencanaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya memilih cara yang cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
9	Saya mengerjakan tugas tersebut walaupun di tugaskan secara berkelompok					
10	Saya memilih waktu yang cepat dan cara yang tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
11	Saya menerima penilaian pemimpin terhadap pekerjaan yang saya					

	laksanakan					
12	Saya menanggung kesalahan kerja yang telah saya lakukan					
13	Saya mengulangi kesalahan yang sama walaupun diingatkan pemimpin untuk memperbaikinya					
14	Saya mengerjakan tugas yang diarahkan pemimpin					
15	Saya melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan dan keberhasilan peningkatan kualitas belajar					
16	Saya melaksanakan tugas mengajar sebagai pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar siswa					
19	Saya berusaha menyelesaikan masalah yang bersangkutan dengan proses pembelajaran					
21	Saya membuat perencanaan kerja setiap semesternya					
22	Saya menyusun langkah-langkah kerja dalam menghindari permasalahan					
23	Saya memperhatikan kelemahan saya dalam bekerja					
24	Saya tidak memperbaiki kesalahan mengajar saya walaupun sudah dievaluasi					
25	Saya menerima informasi dan masukan dari teman guru lainnya					
26	Saya melaksanakan tugas dalam tujuan meningkatkan prestasi kerja					
27	Saya tidak mengindahkan nasehat pimpinan sehingga dapat merusak program sekolah					
28	Tugas yang saya laksanakan dapat membantu program sekolah					
29	Saya melaksanakan pekerjaan agar mendapat penilaian yang baik dari pimpinan					
30	Saya bekerja dengan cepat dengan memperhatikan waktu dan tujuan yang akan dicapai					
31	Saya melaksanakan tugas secara efisien dan efektif					
32	Saya menjalin hubungan baik dengan para guru lainnya.					

Angket kinerja guru

Nama :

Jenis kelamin :

Petunjuk :

1. Isilah angket pernyataan dibawah ini dengan jujur, benar, sungguh-sungguh dan tepat.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kehidupan anda sehari-hari.
3. Pernyataan di bawah ini tidak mempengaruhi nilai anda dalam pembelajaran sehari-hari

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Saya menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar					
2	Saya menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
3	Saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa sebelum memulai pengajaran pada awal semester					
4	Saya menilai pekerjaan siswa secara objektif					
5	Saya memberikan soal-soal untuk siswa, dari bank soal					
6	Saya sangat hati-hati dalam menjelaskan materi ajar untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
7	Saya menerapkan hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang pernah saya ikuti dalam seminar online atau webinar					
8	Dalam menjelaskan materi pelajaran saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari					
9	Saya berusaha memberikan sharing materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					
10	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi					
11	Saya aktif mengikuti seminar-seminar online atau webinar pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran					
12	Saya menetapkan materi ajaran berdasarkan					

	karakteristik siswa					
13	Saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa pada awal semester					
14	Saya membuat rencana pertemuan virtual dari awal sampai akhir agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik					
15	Saya usahakan untuk menepati rencana pertemuan yang telah disusun sehingga materi benar-benar rampung dalam semester itu					
16	Saya kumpulkan tepat waktu, tugas-tugas yang diberikan kepada siswa dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa					
17	Saya kesulitan menggunakan media pembelajaran					
18	Saya menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan					
19	Saya berusaha membuat sendiri media pembelajaran jika tidak tersedia di sekolah,					
20	Saya memberikan pembelajaran dalam bentuk kelompok di kelas					
21	Saya memberikan tugas-tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah					
22	Saya mengatur dengan baik data-data siswa					
23	Saya biasanya mengatur data perkembangan siswa tersendiri, sehingga ketika dibutuhkan telah tersedia dengan rapi					
24	Saya kesulitan mendampingi, menerangkan materi pembelajaran dengan cara daring agar mudah untuk dipahami oleh siswa..					
25	Saya Menganalisis secara keseluruhan tentang materi dan teknik pembelajaran dalam perbaikan pelaksanaan pembelajaran					
26	Mengubah sistem secara lebih efektif dan bertindak lebih selaras dengan tujuan organisasi pembelajaran					
27	Melakukan inovasi dan pengembangan teknik dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa					

Lampiran 2

HASIL VALIDASI DAN RELIABILITAS PEMBERDAYAAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.918	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	58.37	315.551	.776	.	.913
x2	58.27	328.823	.525	.	.918
x3	58.37	315.551	.776	.	.913
x4	58.23	327.633	.515	.	.918
x5	58.23	317.702	.705	.	.914
x6	58.27	328.823	.525	.	.918

x7	58.37	319.689	.693	.	.915
x8	58.27	328.823	.525	.	.918
x9	58.37	315.551	.776	.	.913
x10	58.13	334.671	.411	.	.920
x11	58.47	327.085	.547	.	.918
x12	58.27	328.823	.525	.	.918
x13	58.37	315.551	.776	.	.913
x14	58.33	316.920	.767	.	.913
x15	58.27	328.823	.525	.	.918
x16	58.27	319.857	.705	.	.914
x17	58.27	319.857	.705	.	.914
x18	58.37	315.551	.776	.	.913
x19	58.30	361.114	.586	.	.929
x20	58.60	356.593	.007	.	.927
x21	58.30	333.183	.483	.	.919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61.23	358.530	18.935	21

HASIL VALIDASI DAN RELIABILITAS PROFESIONALISME KERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.946	.944	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	78.23	597.564	.800	.	.942
x2	78.13	618.120	.519	.	.945
x3	78.23	597.564	.800	.	.942
x4	78.23	602.047	.735	.	.942
x5	78.70	609.528	.653	.	.943
x6	78.13	618.120	.519	.	.945
x7	78.23	606.599	.670	.	.943
x8	78.13	618.120	.519	.	.945
x9	78.23	597.564	.800	.	.942
x10	78.00	625.862	.410	.	.946
x11	78.33	615.678	.542	.	.944
x12	78.13	618.120	.519	.	.945

x13	78.23	597.564	.800	.	.942
x14	78.20	599.407	.792	.	.942
x15	78.13	618.120	.519	.	.945
x16	78.13	603.292	.733	.	.942
x17	78.13	603.292	.733	.	.942
x18	78.23	597.564	.800	.	.942
x19	78.13	608.395	.683	.	.943
x20	78.17	622.489	.461	.	.945
x21	78.17	620.833	.525	.	.945
x22	78.13	618.120	.519	.	.945
x23	78.13	603.292	.733	.	.942
x24	78.13	603.292	.733	.	.942
x25	78.23	597.564	.800	.	.942
x26	78.17	660.420	-.067	.	.950
x27	78.47	656.464	-.007	.	.949
x28	78.17	620.833	.525	.	.945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.10	657.610	25.644	28

HASIL VALIDASI DAN RELIABILITAS MOTIVASI

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.948	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	89.07	779.926	.858	.	.945
x2	88.93	785.651	.816	.	.946
x3	89.40	781.903	.852	.	.945
x4	88.90	787.541	.797	.	.946
x5	89.27	781.926	.835	.	.945
x6	88.73	810.409	.484	.	.948
x7	89.37	783.206	.849	.	.945
x8	88.53	811.292	.448	.	.949
x9	89.47	816.740	.444	.	.949
x10	89.40	781.903	.852	.	.945
x11	88.97	797.344	.635	.	.947
x12	88.60	794.455	.646	.	.947
x13	89.00	782.966	.841	.	.945

x14	89.00	811.517	.435	.	.949
x15	89.00	784.759	.818	.	.946
x16	89.37	784.309	.835	.	.945
x17	88.70	810.700	.494	.	.948
x18	89.47	784.464	.808	.	.946
x19	89.27	787.513	.751	.	.946
x20	88.80	810.924	.476	.	.948
x21	89.07	798.133	.627	.	.947
x22	89.37	818.033	.398	.	.949
x23	89.37	818.033	.398	.	.949
x24	88.87	812.809	.445	.	.949
x25	88.63	811.757	.474	.	.948
x26	88.93	785.444	.777	.	.946
x27	88.87	788.533	.748	.	.946
x28	89.27	791.926	.696	.	.947
x29	88.13	859.982	.522	.	.953
x30	88.93	786.823	.759	.	.946
x31	88.83	832.006	.623	.	.950
x32	88.87	851.223	.315	.	.952
x33	89.23	856.668	.584	.	.952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
91.80	852.028	29.190	33

HASIL VALIDASI DAN RELIABILITAS KINERJA GURU

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.908	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	82.83	483.178	.508	.	.911
x2	82.90	481.059	.530	.	.910
x3	83.00	487.586	.438	.	.912
x4	83.03	488.654	.411	.	.912
x5	83.10	481.472	.513	.	.911
x6	82.43	479.909	.536	.	.910
x7	82.87	483.430	.502	.	.911
x8	82.23	477.357	.548	.	.910
x9	83.17	480.006	.586	.	.910
x10	83.10	481.472	.513	.	.911
x11	82.67	464.437	.778	.	.906
x12	82.30	466.700	.712	.	.907
x13	82.70	476.838	.592	.	.909
x14	82.70	466.217	.708	.	.907
x15	82.70	462.148	.842	.	.905
x16	82.73	487.651	.396	.	.913
x17	82.40	478.386	.578	.	.910
x18	82.90	482.162	.522	.	.911
x19	82.77	483.495	.517	.	.911
x20	82.50	478.121	.565	.	.910
x21	82.77	464.047	.787	.	.906
x22	83.07	469.995	.717	.	.908
x23	83.07	469.995	.717	.	.908
x24	82.57	487.220	.409	.	.912
x25	82.33	482.782	.497	.	.911

x26	82.80	510.924	.045	.	.918
x27	82.33	509.540	.406	.	.916
x28	83.10	518.990	-.096	.	.917
x29	82.80	510.924	.045	.	.918
x30	82.33	509.540	.106	.	.916
x31	82.80	510.924	.745	.	.918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
85.50	515.707	22.709	31

Lampiran 3

Hasil Perhitungan SPSS

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi	72.35	9.081	141
Pemberdayaan	51.92	9.574	141
Profesionalisme	45.36	8.509	141
Kinerja guru	68.35	12.919	141

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.498 ^a	.248	.232	7.960	2.145

a. Predictors: (Constant), kinerja guru, profesionalisme, Pemberdayaan

b. Dependent Variable: motivasi

ANOVA^b

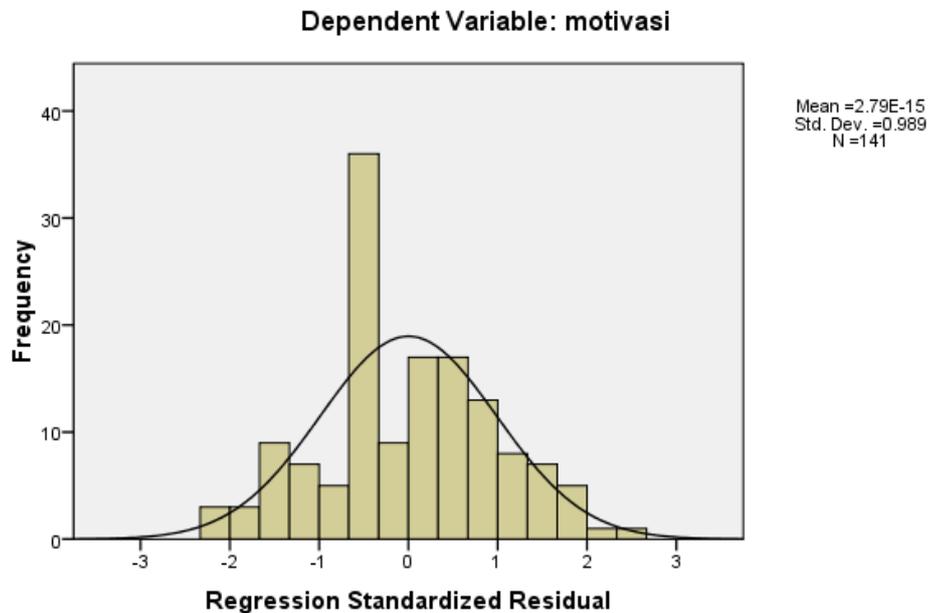
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2864.193	3	954.731	15.069	.000 ^a
Residual	8680.076	137	63.358		
Total	11544.270	140			

a. Predictors: (Constant), kinerja guru, profesionalisme, Pemberdayaan

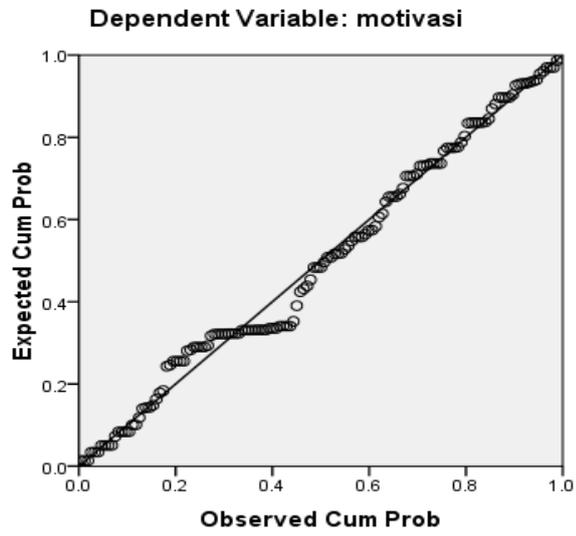
b. Dependent Variable: motivasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	57.187	3.855		14.834	.000		
	Pemberdayaan	2.099	.368	2.213	5.700	.000	.136	7.471
	profesionalisme	.196	.139	.184	4.411	.016	.323	3.098
	kinerja guru	1.503	.269	2.139	5.598	.000	.238	2.596
a. Dependent Variable: motivasi								

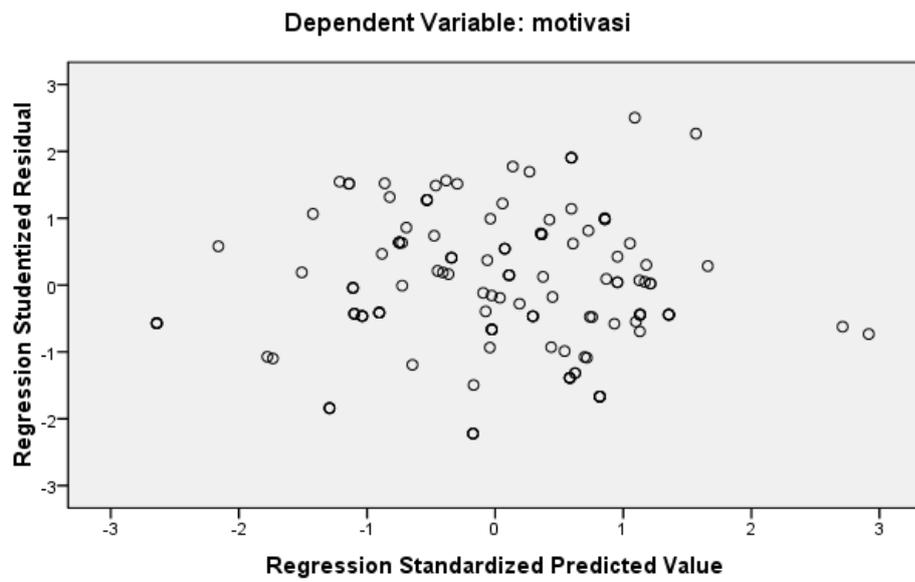
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		141
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.87404236
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		1.193
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116
a. Test distribution is Normal.		

Frequencies

Statistics					
		Pemberdayaa n	profesionalis me	kinerja guru	Motivasi
N	Valid	141	141	141	141
	Missing	0	0	0	0
Mean		51.92	45.36	68.35	72.35
Std. Error of Mean		.806	.717	1.088	.765
Median		51.00	44.00	66.00	74.00
Std. Deviation		9.574	8.509	12.919	9.081
Variance		91.658	72.404	166.900	82.459
Range		45	45	57	45
Minimum		34	28	45	52
Maximum		79	73	102	97
Sum		7321	6396	9637	10202

Hasil perhitungan SPSS variabel Pemberdayaan

Pemberdayaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	4	2.8	2.8	2.8
	36	3	2.1	2.1	5.0
	39	4	2.8	2.8	7.8
	40	2	1.4	1.4	9.2
	41	2	1.4	1.4	10.6
	42	11	7.8	7.8	18.4
	43	2	1.4	1.4	19.9
	45	16	11.3	11.3	31.2
	47	4	2.8	2.8	34.0
	48	3	2.1	2.1	36.2
	49	5	3.5	3.5	39.7
	50	14	9.9	9.9	49.6
	51	6	4.3	4.3	53.9
	52	11	7.8	7.8	61.7
	53	4	2.8	2.8	64.5
	56	8	5.7	5.7	70.2
	57	6	4.3	4.3	74.5
	58	2	1.4	1.4	75.9
	59	5	3.5	3.5	79.4
	60	2	1.4	1.4	80.9
	61	2	1.4	1.4	82.3
	62	2	1.4	1.4	83.7
	63	4	2.8	2.8	86.5
65	3	2.1	2.1	88.7	
66	7	5.0	5.0	93.6	
67	4	2.8	2.8	96.5	
74	3	2.1	2.1	98.6	
79	2	1.4	1.4	100.0	

Pemberdayaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	4	2.8	2.8	2.8
	36	3	2.1	2.1	5.0
	39	4	2.8	2.8	7.8
	40	2	1.4	1.4	9.2
	41	2	1.4	1.4	10.6
	42	11	7.8	7.8	18.4
	43	2	1.4	1.4	19.9
	45	16	11.3	11.3	31.2
	47	4	2.8	2.8	34.0
	48	3	2.1	2.1	36.2
	49	5	3.5	3.5	39.7
	50	14	9.9	9.9	49.6
	51	6	4.3	4.3	53.9
	52	11	7.8	7.8	61.7
	53	4	2.8	2.8	64.5
	56	8	5.7	5.7	70.2
	57	6	4.3	4.3	74.5
	58	2	1.4	1.4	75.9
	59	5	3.5	3.5	79.4
	60	2	1.4	1.4	80.9
	61	2	1.4	1.4	82.3
	62	2	1.4	1.4	83.7
	63	4	2.8	2.8	86.5
65	3	2.1	2.1	88.7	
66	7	5.0	5.0	93.6	
67	4	2.8	2.8	96.5	
74	3	2.1	2.1	98.6	
79	2	1.4	1.4	100.0	
	Total	141	100.0	100.0	

Hasil perhitungan SPSS variabel Profesionalisme

Profesionalisme					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	4	2.8	2.8	2.8
	29	3	2.1	2.1	5.0
	32	1	.7	.7	5.7
	33	1	.7	.7	6.4
	34	2	1.4	1.4	7.8
	35	4	2.8	2.8	10.6
	36	5	3.5	3.5	14.2
	37	6	4.3	4.3	18.4
	38	1	.7	.7	19.1
	39	5	3.5	3.5	22.7
	40	3	2.1	2.1	24.8
	41	17	12.1	12.1	36.9
	42	5	3.5	3.5	40.4
	43	5	3.5	3.5	44.0
	44	10	7.1	7.1	51.1
	45	1	.7	.7	51.8
	46	6	4.3	4.3	56.0
	47	9	6.4	6.4	62.4
	48	5	3.5	3.5	66.0
	49	4	2.8	2.8	68.8
50	8	5.7	5.7	74.5	
51	2	1.4	1.4	75.9	
52	3	2.1	2.1	78.0	
53	6	4.3	4.3	82.3	
54	5	3.5	3.5	85.8	
55	8	5.7	5.7	91.5	

	56	2	1.4	1.4	92.9
	57	1	.7	.7	93.6
	59	4	2.8	2.8	96.5
	65	1	.7	.7	97.2
	66	3	2.1	2.1	99.3
	73	1	.7	.7	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

Hasil perhitungan SPSS variabel Motivasi

Motivasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52	3	2.1	2.1	2.1
	54	3	2.1	2.1	4.3
	56	6	4.3	4.3	8.5
	60	2	1.4	1.4	9.9
	63	4	2.8	2.8	12.8
	64	11	7.8	7.8	20.6
	65	7	5.0	5.0	25.5
	67	13	9.2	9.2	34.8
	69	2	1.4	1.4	36.2
	70	3	2.1	2.1	38.3
	71	4	2.8	2.8	41.1
	72	8	5.7	5.7	46.8
	73	2	1.4	1.4	48.2
	74	16	11.3	11.3	59.6
	75	6	4.3	4.3	63.8
	76	2	1.4	1.4	65.2
	77	6	4.3	4.3	69.5
78	4	2.8	2.8	72.3	

	79	4	2.8	2.8	75.2
	80	15	10.6	10.6	85.8
	82	6	4.3	4.3	90.1
	83	2	1.4	1.4	91.5
	84	5	3.5	3.5	95.0
	87	2	1.4	1.4	96.5
	90	3	2.1	2.1	98.6
	97	2	1.4	1.4	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

Hasil perhitungan SPSS variabel Kinerja guru

Kinerja guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	3	2.1	2.1	2.1
	49	6	4.3	4.3	6.4
	51	2	1.4	1.4	7.8
	52	2	1.4	1.4	9.2
	54	4	2.8	2.8	12.1
	55	10	7.1	7.1	19.1
	56	2	1.4	1.4	20.6
	57	8	5.7	5.7	26.2
	58	4	2.8	2.8	29.1
	59	2	1.4	1.4	30.5
	62	7	5.0	5.0	35.5
	64	3	2.1	2.1	37.6
	65	12	8.5	8.5	46.1
	66	7	5.0	5.0	51.1
	67	3	2.1	2.1	53.2
	68	4	2.8	2.8	56.0
69	6	4.3	4.3	60.3	

	71	8	5.7	5.7	66.0
	73	2	1.4	1.4	67.4
	75	2	1.4	1.4	68.8
	76	5	3.5	3.5	72.3
	77	4	2.8	2.8	75.2
	78	2	1.4	1.4	76.6
	80	6	4.3	4.3	80.9
	81	6	4.3	4.3	85.1
	85	3	2.1	2.1	87.2
	86	4	2.8	2.8	90.1
	87	4	2.8	2.8	92.9
	88	5	3.5	3.5	96.5
	99	1	.7	.7	97.2
	100	2	1.4	1.4	98.6
	101	1	.7	.7	99.3
	102	1	.7	.7	100.0
	Total	141	100.0	100.0	

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.276 ^a	.076	.063	8.791

a. Predictors: (Constant), profesionalismekerja, pemberdayaan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879.004	2	439.502	5.687	.004 ^a
	Residual	10665.265	138	77.285		
	Total	11544.270	140			

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879.004	2	439.502	5.687	.004 ^a
	Residual	10665.265	138	77.285		
	Total	11544.270	140			
a. Predictors: (Constant), profesionalismekerja, pemberdayaan						
b. Dependent Variable: motivasi						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	58.233	4.253		13.693	.000		
	pemberdayaan	.157	.136	.165	1.150	.025	.325	3.077
	Profesionalisme kerja	.132	.153	.124	.862	.039	.325	3.077
a. Dependent Variable: motivasi								

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.962	2.523

a. Predictors: (Constant), profesionalismekerja, pemberdayaan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22487.412	2	11243.706	1.7663	.000 ^a
	Residual	878.559	138	6.366		
	Total	23365.972	140			
a. Predictors: (Constant), profesionalismekerja, pemberdayaan						
b. Dependent Variable: kinerja guru						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.696	1.221		5.700	.569		
	pemberdayaan	1.292	.039	.958	33.078	.000	.325	3.077
	profesionalismekerja	.043	.044	.028	3.974	.032	.325	3.077
a. Dependent Variable: kinerja guru								



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [t umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN) [y umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 821/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 16 Dzulqaidah 1443 H
16 Juni 2022 M

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMK N 1 Lima Puluh
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **HASUDUNGAN SIRINGORINGO**
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh



An. Direktur
Wakil Direktur

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.tumblr.com/umsumedan) [y umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 821/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 16 Dzulqaidah 1443 H
16 Juni 2022 M

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMK N 2 Lima Puluh
di
Tempat-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **HASUDUNGAN SIRINGORINGO**
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh



An. Direktur
Wakil Direktur

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 821/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 16 Dzulqaidah 1443 H
16 Juni 2022 M

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMK N 1 Talawi
di
Tempat-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

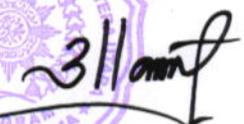
Nama : **HASUDUNGAN SIRINGORINGO**
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh



An. Direktur
Wakil Direktur

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 821/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 16 Dzulqaidah 1443 H
16 Juni 2022 M

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMK N 1 Medang Deras
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **HASUDUNGAN SIRINGORINGO**
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh



An. Direktur
Wakil Direktur

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [fumsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [@umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 821/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 16 Dzulqaidah 1443 H
16 Juni 2022 M

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMK N 1 Air Putih
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **HASUDUNGAN SIRINGORINGO**
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh



An. Direktur
Wakil Direktur

FP Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 821/IL.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 16 Dzulqaidah 1443 H
16 Juni 2022 M

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMK N 1 Sei Suka
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **HASUDUNGAN SIRINGORINGO**
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh



An. Direktur
Wakil Direktur

FP. Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701

Cc. File





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 821/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 16 Dzulqaidah 1443 H
16 Juni 2022 M

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMK N 1 Tanjung Tiram
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **HASUDUNGAN SIRINGORINGO**
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh



An. Direktur
Wakil Direktur
3/1/2022

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Fitra Zambak, M.Sc.
NIDN. 0127058701

Cc. File





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN**

SMK NEGERI 1 MEDANG DERAS

Jalan. Jendral Sudirman, Kelurahan Pangkalan Dodek, Kec. Medang
Deras
Kab. Batu Bara, Prov. Sumatera Utara

Nomor : 422/231/SMKN1MD/VI/2022 Medang Deras, 29 Juni 2022

Perihal : Izin Riset

Kepada Yth,
HASADUNGUN SIRINGO-RINGO

Di

Tempat

Dengan Hormat,

1. Berkenaan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana, Nomor 821/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022, Tanggal 16 Juni 2022, hal Permohonan Izin Riset .
2. SMK Negeri 1 Medang Deras bersedia Menerima dan memeberikan informasi dan data yang dibutuhkan kepada,
Nama : HASADUNGUN SIRINGO-RINGO
NPM : 20200060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Untuk penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana UMSU.
3. Demikian surat izin ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Sekolah
SMK Negeri 1 Medang Deras



MUHAMMAD IKHSAN, S.Pd
19720607 200701 1 009



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 AIR PUTIH

Jalan SMK Dusun III Desa Sukaraja, Kec. Air Putih, Kab. Batu Bara, Telp/Fax : 0622-7231599
Website : www.smkn1airputih.sch.id, Email : smkn1airph@yahoo.com,
Air Putih 21256

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.4/398 /SMKNIAP/2022

Berdasarkan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 821/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022, tanggal 16 Juni 2022, perihal Permohonan Izin Riset.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka dengan ini Kepala SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batu Bara memberi izin kepada saudara :

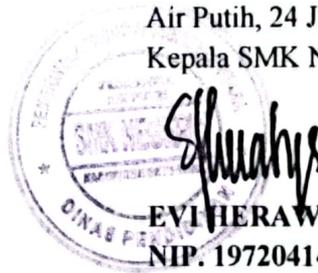
Nama : HASUDUNGAN SIRINGORINGO
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Untuk melaksanakan Riset pada SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara dengan Judul Tesis "Pengaruh Pemberdayaan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Putih, 24 Juni 2022

Kepala SMK Negeri 1 Air Putih



EVI HERAWTI LUBIS, S.Pd, M.Si
NIP. 19720414 200502 2 002



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 LIMA PULUH

Jalan Keramat Kwala Gunung Kec. Lima Puluh
Kabupaten Batu Bara Kode Pos. 21255

Website :

Email :

Kwala Gunung, 22 Juni 2022

Nomor : 420 / 438 / SMKNI. LP / VI / 2022
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth:
Wakil Direktur UMSU
di

Medan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana Nomor : 821/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022. Perihal Permohonan Izin Riset, Maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan yang dimaksud untuk melaksanakan izin Riset di SMK Negeri 1 Lima Puluh Kepada :

Nama : **HASUDUNGAN SIRINGORONGO**
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : " Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Batu Bara."

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.



Kepala SMK Negeri 1 Lima Puluh,

M. NUR HUSNI, S.Pd.

NIP. 196510061988031003



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 2 LIMA PULUH
Jln H. Husin Usman Desa Pasir Permit – Limapuluh, Kab. Batubara
Email : smkn2limapuluh@gmail.com Kode Pos 21255

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.5/263/SMKN2LP/VI/2022

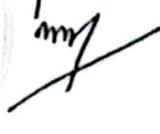
Yang bertanda tangan di bawah ini kepala SMK Negeri 2 Lima Puluh Kec. Lima Puluh Kab. Batu Bara menerangkan bahwa sesungguhnya saudara :

Nama : HASUDUNGAN SIRINGORINGO
NPM : 2020060058
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Keterangan : Telah melakukan penelitian dengan menggunakan Instrumen Kuisisioner (Angket)

Mahasiswa tersebut benar – benar melaksanakan penelitian di SMK Negeri 2 Lima Puluh Pada Tanggal 25 Juni 2022, dengan Judul Penelitian :

“PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BATU BARA”

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Lima Puluh , 25 Juni 2022
Kepala Sekolah


PATRIZAL, SP
NIP. 197211102008011002



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 TANJUNG TIRAM

Jln. Istana Lima Laras Desa Guntung Kec. Tanjung Tiram Kab. BatuBara
E - mail : smkn1_tanjungtiram@yahoo.com

Tanjung Tiram, 29 Juni 2022

Nomor : 421.5/ 291 /SMKN1-TT/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di -

Tempat.

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Nomor : 821/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2022 perihal Permohonan izin Riset.

Dengan ini saya selaku kepala sekolah memberikan izin kepada :

Nama : Hasudungan Siringoringo
NPM : 2020060058
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Untuk mengadakan Riset di Sekolah SMK Negeri 1 Tanjung Tiram, dengan Judul Tesis " Pengaruh Pemberdayaan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Batu Bara". Kami juga bersedia memberikan data dan informasi yang diperlukan yang berkenaan dengan riset tersebut.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Kepala SMK Negeri 1 Tanjung Tiram



Drs. HARRIS FADILLAH, M.Si
NIP. 196603122000121002



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 SEI SUKA

Jalan Acces Road Perk. Sipare-Pare Kode Pos : 21257 Kec. Sei Suka Kab. Batu Bara
Telepon :
Email : smknegeri1seisuka@yahoo.com

Nomor : 421.5/ 130 -TU//VI/2022
Lamp : -
Hal : Surat Balasan

Sei Suka, 27 Juni 2022

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Medan

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat dengan Nomor: 821/II.3AU/UMSU-PPs/F/2022 per tanggal 16 Juni 2022 dari Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Program Pascasarjana perihal permohonan Izin Riset, pada dasarnya kami memberi izin kepada Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : HASUDUNGAN SIRINGORINGO
NPM : 2020060058
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

Untuk melakukan penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualisasi mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat ini disampaikan, untuk dapat diperlukan sebagaimana mestinya

Kepala SMK Negeri 1 Sei Suka
KABUPATEN SEI SUKA
KABUPATEN BATU BARA
DINAS PENDIDIKAN
FERRI SANFETRUS SARAGIH, S.Pd
NIP. 19750811 200604 1 003