

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bisa adalah slogan yang di dengungkan oleh dunia pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan, hal ini mengandung motivasi yang sangat luar biasa dalam memotivasi khususnya dunia SMK. Dengan di canangkan SMK sebagai penghasil tenaga kerja muda yang mempunyai kompetensi yang bisa diandalkan memasuki dunia kerja yang diharapkan memiliki kompetensi keterampilan yang mampu menempati dunianya yaitu di tempat kerjanya kelak. Semangat SMK bisa inilah yang akhirnya membawa ruh untuk bergeliat membangun calon tenaga kerja pada masing-masing sekolah berupaya memoles wajah kurikulum yang nantinya bisa menghasilkan *outcome* yang diinginkan Dunia Usaha / Dunia Industri (DU / DI).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, mengamanatkan tersusunnya kurikulum pada tingkat satuan pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah, mengacu kepada Standar Isi dan Standar Kompetensi Lulusan, Standar Proses, Standar Penilaian serta berpedoman pada panduan yang disusun oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Berdasarkan Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Proses, Standar Penilaian dan Panduan yang dikeluarkan oleh BSNP, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), menyiapkan kurikulum yang akan digunakan sebagai kurikulum operasional.

Dunia pendidikan dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) maupun *Armed Forces Legal Assistance* (AFLA). Era globalisasi di pasar bebas telah menimbulkan berbagai ketimpangan terutama di sekolah-sekolah kejuruan,

untuk mengikuti perubahan yang sangat cepat tersebut dunia pendidikan berupaya menyesuaikan untuk bisa mensejajarkan dengan negara-negara tetangga kita yang memang pendidikannya lebih maju dari negara kita. Belum lagi tantangan ilmu dan teknologi komunikasi misalnya, dengan semakin mudahnya akses informasi melalui dunia maya mengakibatkan beberapa dampak yang mendasar terutama di wajah pendidikan kita. Dengan semakin semaraknya dan murahnya perangkat-perangkat untuk mengakses informasi tersebut mengakibatkan perubahan gaya hidup dan belum lagi dampak sosial lainnya yang bisa mempengaruhi pola hidup kita.

Upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan pun terus dilakukan dalam rangka menyiapkan tamatan yang benar-benar siap kompetisi baik di dalam negeri maupun di pasar global nantinya. Pemerintah juga telah mencanangkan “Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan”. Namun kenyataannya jauh dari harapan, bahkan dalam hal tertentu ada gejala kemerosotan dan penurunan mutu, misalnya saat ujian nyontek seperti diberitakan di beberapa media elektronik. Disisi lain pendidikan di kota masih bisa menunjukkan peningkatan mutu pendidikannya, namun pemerataan akses mutu di pedesaan atau pedalaman bahkan dengan terbatasnya sarana dan prasarana mengakibatkan akses-akses informasi perkembangan di bidang pendidikan menjadi masalah tersendiri. Perubahan kurikulum beberapa waktu yang lalupun juga sempat membingungkan di tataran ujung pelaksana di lapangan, yaitu guru. Belum selesai di sosialisasikan harus sudah dilaksanakan oleh semua sekolah, dan parahnya lagi di tengah perjalanannya dihentikan sefihak oleh pemerintah yang menurutnya kurikulum yang dijalankan terjadi pemaksaan sehingga pemerintah memerintahkan untuk tidak dilanjutkan, kecuali yang sudah melaksanakan sebagai *piloting*. Kebingungan lagi di ujung tombak pelaksana dilapangan, karena dalam satu tahun pelajaran melaksanakan dua kurikulum sekaligus. Ketika tahun pelajaran yang akan

datang segera harus di jalankan perdebatan tentang konversi kurikulum yang telah dilaksanakanpun menyisakan persoalan sendiri.

Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMKS) adalah pendidikan formal yang memiliki pola pelatihan khusus untuk mengarahkan peserta didik agar menjadi lulusan yang siap terjun secara profesional dan ikut bergerak di dunia usaha atau perusahaan. Sejalan dengan tujuan pendidikan kejuruan, SMKS Di Kabupaten Bondowoso memiliki visi yaitu menjadi lembaga pendidikan profesional untuk menyiapkan tenaga kerja terampil tingkat menengah siap kerja, mandiri, menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dan memiliki iman dan taqwa (IMTAQ) dan berbudaya dalam era globalisasi.

Kinerja guru adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pramudyo, 2010). Menurut Wahyuni (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Penelitian yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja guru diantaranya Purnawati, dkk (2017) menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Agusta dan Sutanto (2013) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja Guru salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Menurut Wilson (2012) kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya.

Menurut Mangkunegara (2016) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Wilson (2012) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk kedalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang pegawai yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah. Secara umum dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan kepuasan-kepuasan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Menurut pendapat Palan (2010) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "Competency" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "Competence" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. Sedangkan menurut Wibowo (2013)

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Hasil Penelitian I Gusti, dkk (2014) menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial variabel kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Si Doi Hotel dan Restaurant Legian.

Organ (2006) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif. Dasar kepribadian untuk *Organizational Citizenship Behaviour* ini merefleksikan ciri guru yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Hasil Penelitian Nurnaningsih dan Wahyono (2017) menunjukkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja melalui OCB dengan arah positif. OCB juga terbukti mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Tokoh pendidik seperti guru mempunyai tanggung jawab lebih karena yang mereka layani adalah pendidikan anak yang menjadi dasar bagi jenjang pendidikan yang selanjutnya. Kepiawaian guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta menilai program yang sesuai dengan perkembangan, karakteristik anak, dan nilai budaya yang tumbuh di sekitar anak merupakan tantangan besar yang harus diatasi pendidik di Indonesia. Keterbatasan latar belakang pendidikan, keterbatasan mengakses program pengembangan diri, serta

keterbatasan dukungan finansial merupakan alasan yang dirasakan para guru sekarang ini. Dalam konteks perilaku keorganisasian dari persoalan yang terungkap di atas, yang mana guru dihadapkan oleh sejumlah tuntutan akan peran profesinya, dan di lain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh guru itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, maka diperlukan ekstra peran dari guru yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Siagian (2014) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi melalui komunikasi suatu kegiatan orang lain, baik secara individu atau secara kelompok dalam pencapaian tujuan yang berarti. Kepemimpinan bukanlah sekedar bakat atau sesuatu yang hanya dapat diperoleh sebagai faktor keturunan atau bawaan, tetapi dapat dimiliki oleh setiap orang melalui proses belajar artinya kepemimpinan itu dapat dipelajari. Berdasarkan pengertian tentang kepemimpinan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk memprakarsai tindakan anggota kelompok dalam upaya memecahkan masalah kelompok atau mencapai tujuan kelompok.

Pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan. Hasil Penelitian Qomariah (2012) menunjukkan bahwa variabel terikat yang terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mampu memberikan sumbangan sebesar 75% terhadap kinerja dosen. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Tri (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dari hasil analisis deskriptif

variabel kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Kantor Sub. Dolog Wil.IV Padangsidimpuan adalah apabila pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, memberi keteladanan yang baik terhadap bawahan, dan pemimpin memberi alternative pemecahan masalah yang belum ada aturannya.

Karakteristik individu bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Selain karakteristik individu, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan bidang yang sangat luas dan memainkan peran yang sangat penting dalam bidang pemasaran, pendidikan, industri, organisasi sosial bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Masyarakat memiliki dua kelompok yang berbeda peranan sosialnya, yaitu yang memimpin sebagai golongan kecil yang terpilih dan kelompok yang dipimpin adalah orang kebanyakan. Tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan organisasi yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada orang yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan yang ada (Mathis 2014). Hasil Penelitian Wahidah (2014) menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Guru dapat dilakukan dengan pengembangan potensi yang dimiliki pegawai melalui peningkatan karakteristik PNS. Adapun kendala yang dihadapi adalah pegawai kadang bekerja tidak sesuai dengan tupoksinya, terbatasnya alokasi dana untuk pemberdayaan pegawai, sehingga upaya untuk menciptakan sumber daya pegawai yang memiliki kompetensi professional belum mencapai sasaran, masih kuatnya pegawai yang mempertahankan budaya kerja secara konvensional, dan perbedaan pandangan antar pimpinan unit kerja dalam pemanfaatan dan pendayagunaan pegawai untuk meningkatkan hasil kerja.

SMK Swasta Di Kabupaten Bondowoso adalah salah satu sekolah menengah yang menciptakan tenaga kerja di bidang kejuruan. Terdapat fenomena penelitian yang terjadi pada salah satu lembaga pendidikan yang salah satu gerakannya bergerak dibidang pendidikan Kejuruan. Fenomena tersebut khususnya terjadi pada lembaga pendidikan Sekolah Menengah

Kejuruan Swasta (SMKS) Di Seluruh Kabupaten Bondowoso yang selama kurun waktu 9 tahun terakhir menunjukkan terjadinya trend kenaikan prestasi kinerja Pendidik Tenaga Kependidikan (PTK) dari tiap tahunnya, akan tetapi perolehan prestasi tersebut tidak sesuai dengan rasio jumlah PTK SMKS dengan melihat dari data Cabang Dinas Kabupaten Bondowoso. Trend kenaikan tersebut dapat dilihat pada tabel dan grafik sebagai berikut:

Tabel 1.1

Rata-Rata Prestasi Kinerja Pendidik Tenaga Kependidikan (PTK) Sekolah Menengah
Kejuruan Swasta (SMKS) Di Seluruh Kabupaten Bondowoso

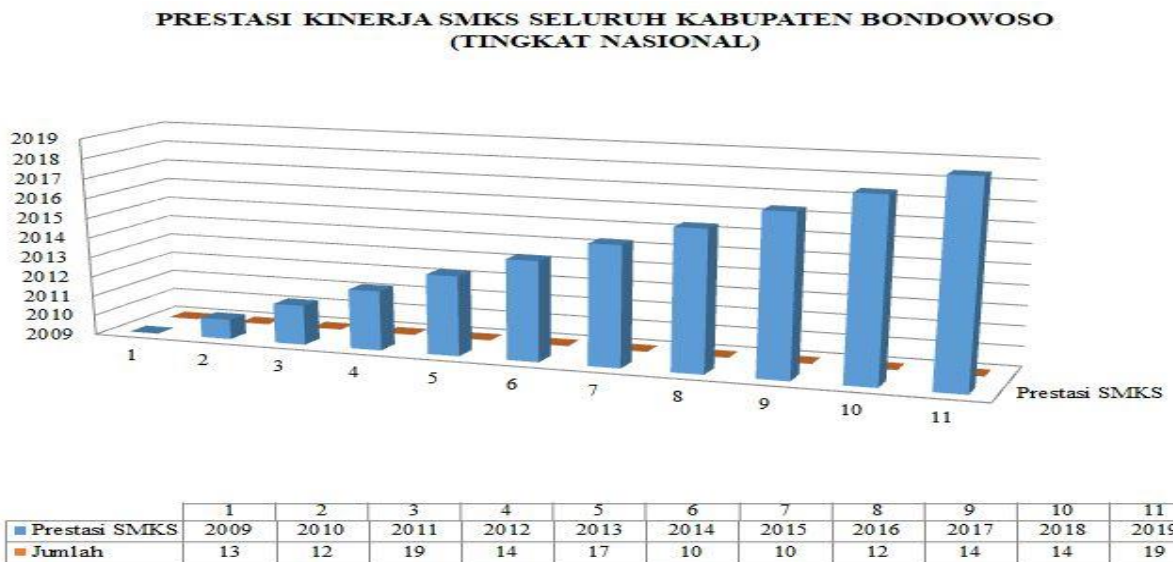
No	Tahun	Prestasi Kinerja Pendidik Tenaga Kependidikan (PTK)
1	2009	13
2	2010	12
3	2011	19
4	2012	14
5	2013	17
6	2014	10
7	2015	10
8	2016	12
9	2017	14
10	2018	14
11	2019	19
Jumlah		154

Sumber : Pokok Pendidikan (Dapodik) Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso

(Data sekunder yang diolah, 2020)

Adapun rata-rata prestasi kinerja pendidik tenaga kependidikan (PTK) di seluruh Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMKS) Kabupaten Bondowoso dalam bentuk grafik adalah pada gambar 1.1 sebagai berikut :

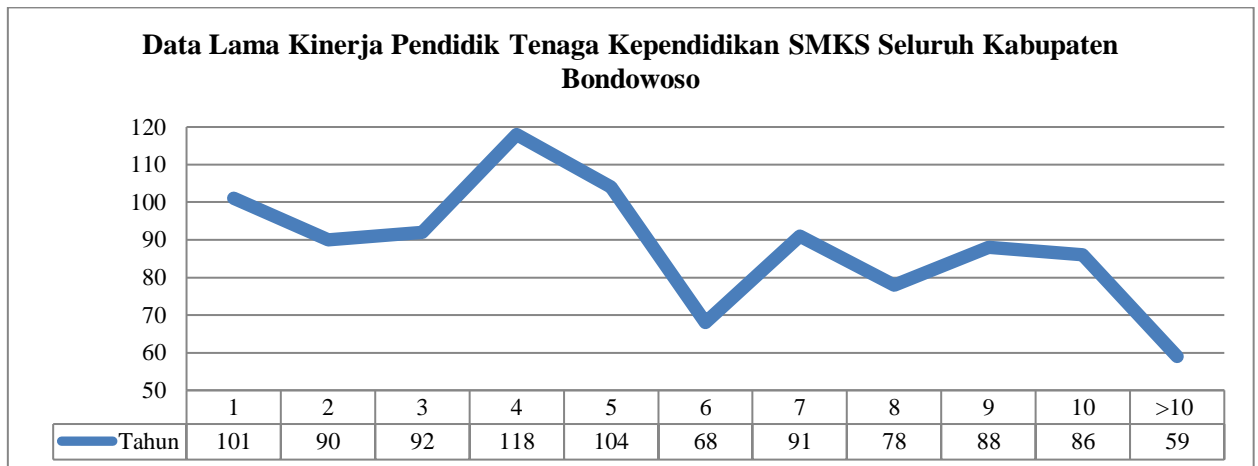
Gambar 1.1



Gambar 1.1 Rata-Rata Prestasi Kinerja Pendidik Tenaga Kependidikan (PTK) Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMKS) Di Seluruh Kabupaten Bondowoso)

Pada grafik 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa rata – rata prestasi kinerja SMKS mengalami trend kenaikan sehingga dapat diindikasikan bahwa terjadi peningkatan prestasi kinerja pendidik tenaga kependidikan (PTK) sekolah menengah kejuruan swasta (SMKS) di seluruh Kabupaten Bondowoso. Trend peningkatan yang sangat mencolok tidak sesuai dengan jumlah PTK di seluruh Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMKS) Kabupaten Bondowoso sebagai berikut :

Gambar 1.2



Gambar 1.2 Grafik Jumlah Pendidik Tenaga Kependidikan (PTK) Berdasarkan Lama Kerja Di SMKS Seluruh Kabupaten Bondowoso

Berdasarkan grafik 1.2 jelas terlihat perbandingan jumlah Pendidik Tenaga Kependidikan (PTK) dengan prestasi kinerja yang selama ini diperoleh. Hal ini karena kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh PTK sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja. Selain faktor kompetensi pegawai yang harus ditingkatkan, faktor *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan, dan karakteristik individu juga menjadi salah satu faktor penting karena faktor-faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Guru. Pimpinan memiliki peranan yang penting yakni merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan di SMK Swasta Di Kabupaten Bondowoso. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Guru adalah faktor dukungan *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berkontribusi pada pekerjaan “di atas lebih dari” deskripsi kerja formal yang melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarela) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan

prosedur-prosedur di tempat kerja. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, OCB dan pegawai itu sendiri.

Dari beberapa hasil riset yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, ditemukan *Gap* yang menyebabkan peneliti ingin meneliti ulang pada objek yang berbeda. Qomariah (2012) menunjukkan bahwa variabel terikat yang terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mampu memberikan sumbangan sebesar 75% terhadap kinerja dosen. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Tri (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dari hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Kantor Sub. Dolog Wil.IV Padangsidimpuan adalah apabila pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, memberi keteladanan yang baik terhadap bawahan, dan pemimpin memberi alternative pemecahan masalah yang belum ada aturannya. Dessy. dkk (2019) menyatakan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan secara bersama-sama variabel karakteristik individu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Suhartono (2017) secara tidak langsung, karakteristik individu yang di mediasi kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru yang ada di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan (*research problem*) dan kesenjangan penelitian yang ada (*research gap*), penelitian ini mencoba melihat permasalahan yang terjadi, penelitian tentang **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP**

KINERJA GURU DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMK SWASTA DI KABUPATEN BONDOWOSO” dipandang penting untuk dilakukan. Penelitian ini ditujukan untuk menyusun rumusan peningkatan kompetensi dan kinerja pelayanan lembaga pendidikan di SMK Swasta Di Kabupaten Bondowoso dengan melibatkan faktor *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan dan karakteristik individu didalamnya. Dengan kompetensi yang meningkat diharapkan guru dapat menampilkan kinerja yang optimal dalam pelayanan.

1.2 Rumusan Masalah

Peningkatan kompetensi dan kinerja guru di SMK Swasta seluruh Kabupaten Bondowoso merupakan hal yang perlu dilakukan agar lembaga pendidikan ini mampu menghasilkan lulusan SMK terbaik serta mampu bersaing di dunia pekerjaan dan melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi. Maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
6. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
7. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
8. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi?

9. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi?
10. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.
2. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.
3. Untuk menganalisis karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.
4. Untuk menganalisis *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
6. Untuk menganalisis karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
7. Untuk menganalisis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
8. Untuk menganalisis *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi.
9. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi.

10. Untuk menganalisis karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada banyak pihak, diantaranya :

1. Bagi Manajemen

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan gambaran dan wawasan terkait peningkatan kompetensi guru dalam pelayanan lembaga pendidikan di SMK Swasta Di Kabupaten Bondowoso.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan stimulus secara proaktif sebagai pengontrol Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam memperkaya studi tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kinerja guru, kompetensi, *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan, dan karakteristik individu dengan harapan SMK bisa menghasilkan generasi muda yang pintar dan terampil serta siap bekerja ataupun membuka lapangan pekerjaan sendiri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini merupakan penerapan untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah dipelajari selama kuliah kedalam dunia pendidikan dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi Kepala Sekolah SMK Swasta Di Kabupaten Bondowoso dalam pengambilan keputusan dan pengembangan strategi untuk meningkatkan kompetensi guru agar dapat menampilkan kinerja yang lebih baik serta terampil.

4. Bagi *Stakeholder* Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu *stakeholder* dalam mengambil dan mempertimbangkan keputusan atau kebijakan dalam memberikan pelayanan lembaga pendidikan.

