
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMK NEGERI KELOMPOK PARIWISATA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Siti Zuhriyah

Universitas Terbuka UPBJJ Yogyakarta

Email: zuhriah@ut.ac.id

Abstract

This research is aimed to prove the positive and significant influence from the teachers competence, job motivation teachers, job environment teachers, and principals leadership on the teachers performance of state vocational high school in Yogyakarta Special Region both partially and simultaneously.

The population of this research were 169 teachers of state vocational high school productive program of tourism group in Yogyakarta Special Region. The sample of this research were 118 teachers who represent each school proportionally. The sampling technique used was proportional random sampling. The instrument used in this research was questionnaire, which was used to measure teachers performance variable, teachers competence, job motivation teachers, job environment teachers, and principals leadership.

The result of hypothesis test shows that: (1) the influence of the teacher's competence on the teacher's performance is positive and significant, (2) the influence of the job motivation on the teacher's performance is positive and significant, (3) the influence the job environment on the teacher's performance is positive and significant, (4) the influence of the principal's leadership on the teacher's performance is positive and significant, and (5) the teacher's competence, job motivation, job environment, and principal's leadership in aggregate have positive and significant influence on the teacher's performance of vocational high school productive program of tourism group in Yogyakarta Special Region.

Keyword: *competence, motivation, job environment, principal's leadership, teacher's performance*

PENDAHULUAN

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dibutuhkan penyelenggaraan pendidikan bermutu pada setiap jenjang pendidikan. Sekolah menengah kejuruan sebagai salah satu jenjang

pendidikan tidak terlepas dari masalah-masalah masukan, proses, dan keluaran. Bagaimanapun baiknya masukan jika proses belajar mengajarnya kurang baik maka tidak akan mencapai keluaran yang optimal dan lulusan sulit memperoleh pekerjaan.

Purwati Tjahyaningsih (2004) melaporkan bahwa terdapat 21,2% siswa lulusan SMK kelompok pariwisata di DIY belum bekerja dua tahun setelah lulus. Melihat keadaan di Daerah Istimewa Yogyakarta, prestasi belajar siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sampai saat ini belum mencapai hasil yang memuaskan sebagaimana yang diharapkan oleh dunia industri. Menurut Suparlan (2006: 140) mutu lulusan SMK dipengaruhi beberapa faktor, satu diantaranya adalah kinerja guru. Kinerja guru yang kurang baik dapat menurunkan mutu lulusan SMK. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya antara lain bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, berdedikasi tinggi dan sebagainya.

Kenyataan selama ini pembelajaran belum memberikan bekal yang cukup kepada siswa untuk memasuki dunia kerja (Dedi Supriadi 2002: 612). Sebagaimana telah dikemukakan oleh Wardiman Djojonegoro (1998: 57) tentang 12 perilaku guru yang salah dalam kegiatan pembelajaran di SMK diantaranya: guru tidak aktif membimbing dan mengawasi siswa pada saat kerja, guru tidak membuat lembar kerja, guru berada di sekolah hanya pada saat jam mengajar, guru tidak mendorong siswa belajar dari buku. Selanjutnya Siti Mariah (2005) melaporkan bahwa guru SMK pariwisata program produktif dalam mengajar belum menggunakan media pembelajaran secara efektif, belum menguasai variasi metode mengajar, dan belum trampil memanfaatkan peralatan modern. Keadaan ini tentu kurang mendukung guru untuk mencapai kinerja optimal.

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang harus dikuasai guru dalam pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran (Mulyasa, 2007: 138). Keadaan di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi guru sangat beragam, baik dilihat dari latar belakang pendidikan maupun pengalaman serta golongan/ kepangkatan. Pengalaman seorang guru akan berbeda antara guru satu dengan guru lainnya, hal tersebut antara lain terkait dengan masa kerja. Semakin lama seseorang menekuni suatu bidang pekerjaan, maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh dibanding dengan orang yang belum lama atau sama sekali belum pernah melakukan pekerjaan tersebut. Demikian pula dengan guru, semakin lama seorang guru bekerja akan semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan seperti, mengikuti program

penataran, pendidikan dan pelatihan, seminar, dan pembinaan teknis lain yang dilakukan secara berkesinambungan baik *intern* sekolah maupun melalui wadah pembinaan profesional seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran/Bidang Studi (MGMP/BS), sehingga guru memperoleh berbagai pengalaman mengenai cara mengajar dan materi ajar. Pengalaman mengajar sebagai bagian dari pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat mengatasi permasalahan dalam tugasnya, karena harus disadari bahwa menjadi guru yang profesional bukanlah hal yang mudah sebab dituntut rasa tanggung jawab. Dengan adanya kompetensi profesional, guru senantiasa dituntut untuk mampu menyesuaikan ilmu dan ketrampilannya sesuai dengan ilmu dan teknologi yang sedang berkembang. Kenyataannya masih ada guru yang enggan untuk meningkatkan kompetensi kerjanya, sehingga aktivitas pembelajaran di kelas menjadi pasif dan kurang berkembang.

Menurut Husaini Usman (2006: 223) kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, baik motivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Motivasi dari dalam diantaranya ingin berprestasi dan berkembang, menyenangkan pekerjaan, dan memiliki rasa tanggung-jawab. Motivasi dari luar diantaranya ingin naik pangkat, nilai DP3 baik, dihargai oleh teman-teman dan lain sebagainya. Apabila semua yang diinginkan di atas dapat dicapai melalui pekerjaan, maka timbul motivasi untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja tinggi menyebabkan seseorang lebih bersemangat dalam bekerja. Hal ini akan melahirkan kinerja yang tinggi pula.

Lingkungan sekolah yang kondusif akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (2007: 82). Pekerjaan yang dilakukan dengan rasa senang dapat meningkatkan disiplin kerja, percaya diri dan bertanggung jawab. Byars & Rue (1991:250) mengatakan bahwa "*Performance refers to degree of accomplishment of the task that make up an individual's job. It reflects how well of individual is fulfilling the requirements of a job*". David (2001:136) mengatakan bahwa "*all managers in an organization have controlling responsibilities, such as conducting performance evaluations and taking necessary action to minimize inefficiencies*".

Surya Dharma (2005: 101) mengemukakan penilaian merupakan suatu proses mengumpulkan, menganalisis tentang perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Informasi yang dikumpulkan dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja guru. Baik atau buruknya kinerja guru berkaitan dengan tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya, yaitu kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar.

Syaiful Sagala (2003: 9) mengemukakan mengajar pada hakekatnya merupakan usaha guru dalam menciptakan kondisi atau mengatur lingkungan yang tepat sehingga terjadi interaksi antara siswa dengan lingkungannya, termasuk guru, sarana, dan media pembelajaran yang sesuai. Peranan guru dalam proses pembelajaran antara lain sebagai fasilitator, menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif, mengembangkan bahan belajar dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa dalam belajar agar tujuan pembelajaran tercapai, meningkatkan profesional dalam arti penguasaan keahlian dalam bidang studi yang diajarkan, dan mampu menyelesaikan administrasi penunjang kegiatan pembelajaran. Apabila guru mampu dan menguasai bidang studi yang diajarkannya dan mampu menyiapkan administrasi penunjang pembelajaran, maka dapat diprediksi bahwa kinerja guru tersebut adalah baik.

Kegiatan pembelajaran dapat dibagi menjadi dua yaitu kegiatan mengajar dan kegiatan belajar yang masing-masing mempunyai makna yang tidak sama. Kegiatan mengajar dilakukan oleh seorang guru atau lebih, sedangkan kegiatan belajar dilakukan oleh siswa. Oleh karena itu tugas guru tidak ringan, karena merupakan serangkaian proses interaksi yang harus dilakukan oleh guru dengan siswa yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Wardiman (1998: 36) mengemukakan kegiatan pembelajaran di SMK selain guru menyampaikan pelajaran, juga menanamkan sikap dan ketrampilan pada siswa yang sedang belajar agar siswa setelah lulus dapat bekerja sesuai dengan profesinya.

Menurut Fasli Jalal (2007: 83) kinerja guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.

Mengingat pentingnya kinerja yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Karena demikian banyaknya faktor-faktor tersebut, maka dipilih beberapa faktor yang dimungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Mulyasa (2007: 24) kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Undang-undang Republik

Indonesia Nomer 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Peraturan Pemerintah Nomer 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Penelitian ini khusus peningkatan kompetensi profesional guru.

Martinis Yamin (2006:4) mengungkapkan secara konsep profesional memiliki aturan-aturan dan teori, teori untuk dilaksanakan dalam praktik dan unjuk kerja, teori dan praktik merupakan perpaduan yang tidak dapat dipisahkan. Pekerjaan profesional mengandalkan teori, praktik dan pengalaman, dan pekerjaan non-profesional hanya mengandalkan praktik dan pengalaman tanpa didukung oleh teori.

Kompetensi profesional guru menurut Djohar (2006: 56) diperoleh melalui pre-service training dan in- service training. Pre-service training dilaksanakan pada saat sebelum bekerja yaitu pada saat menempuh pendidikan, sedang in-service training dilaksanakan pada saat sudah bekerja. Kompetensi awal guru menjadi tanggung jawab Universitas LPTK, sedangkan profesi guru menjadi tanggung jawab LPMP. Menurut Christensen (2005) “ *teachers appreciated the support of ongoing professional development*”. Berdasarkan pendapat Christensen para guru menghargai dan mendukung pengembangan profesional secara terus menerus. Selanjutnya sumber dari internet adalah: *After completing a formal teacher training program, many teacher are involved with student. As a result, they need to develop strong interpersonal and communication skill, in addition to responsibilities including: providing guidance and advice to encourage intellectual growth for students* (<http://www.ulinks.com/teachereducationtrainingonlineteachingdegree certivicatcareer.htm>).

Soenarto (2003: 37) mengatakan dalam rangka meningkatkan efektivitas pembelajaran, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidikan perlu dilakukan secara berkelanjutan. Pembinaan merupakan peningkatan kemampuan guru sesuai dengan kualifikasi minimal guru untuk melaksanakan tugasnya secara tepat. Adapun jalur kegiatan ini adalah pelatihan. Karena itu setiap guru tidak hanya bertugas mengajar dalam pengertian memberikan dan mentransformasi pengetahuannya kepada para siswa, melainkan mereka juga terus meningkatkan kualitasnya sebagai guru. Pengembangan yaitu upaya peningkatan wawasan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya yang relevan dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologo (IPTEK) yang diperlukan dalam dunia pendidikan. Adapun jalur pengembangannya adalah pendidikan lanjut, mengikuti kursus-kursus yang sesuai dengan bidang

keahliannya, pemeransertaan baik aktif maupun pasif dalam berbagai kegiatan ilmiah, seperti seminar, diskusi, penelitian, dan penugasan-penugasan, serta penyediaan buku-buku. Sebagai jabatan profesional, guru harus meningkatkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan secara terus-menerus.

Husaini Usman (2006: 223) mengatakan motivasi adalah keinginan terdapat pada seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Lunenburg dan Ornstein (2000: 88) mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

Motivation has been defined as "those processes within an individual that stimulate behavior and channel it in ways that should benefit the organization as a whole"; "the forces acting on and coming from within a person that account, in part, for the willful direction of one's efforts toward the achievement of specific goals", and "motivation means three things: The person works hard; the person keeps at his other work; and the person directs his or her behavior toward appropriate goals". In general, these definitions seem to contain three common aspects of motivation: effort, persistence, and direction.

Menurut Hadari Nawawi (2000: 359) motivasi kerja dibagi menjadi dua macam yaitu motivasi *intrinsik* dan motivasi *ektrinsik*. Motivasi *intrinsik* merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja. Guru di sekolah bekerja dengan baik karena mampu memenuhi kebutuhan/lebih sejahtera/ masa depannya terjamin, berprestasi, menyenangkan, mencapai suatu tujuan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Motivasi *ektrinsik* merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja. Guru berdedikasi tinggi dalam bekerja karena ingin gaji/upah yang tinggi, jabatan/ posisi terhormat, pujian, ingin naik pangkat, ingin DP3 baik, ingin berkembang, ingin diperhatikan kepala sekolah dan teman guru, dan ingin disegani murid, dan lain-lain.

Menurut Timple (Sofyan Cikmat, 1999: 3) lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pekerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja juga ditentukan oleh adanya pemahaman tujuan bersama yang mendorong guru untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan, adanya penegakan tata tertib sekolah yang tidak diskriminatif akan menghasilkan suasana yang tidak melanggar tata tertib sekolah sehingga para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib. Kondisi fisik sekolah

yang tertata akan menghasikan suasana sekolah yang nyaman untuk bekerja (Depdiknas, 2002).

Veithzal Rivai (2004: 3) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain bagaimana cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah (Depdiknas, 2002: 43).

Menurut teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard dalam Nurkolis (2003: 168-169) ada empat gaya kepemimpinan yaitu: Otoriter, Konsultatif, Partisipatif, dan Delegatif. Keempat gaya tersebut memiliki ciri-ciri tersendiri, yaitu: (a) Kepemimpinan Otoriter, seorang pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa meminta saran orang lain. (b) Kepemimpinan Konsultatif, seorang pemimpin menanyakan saran dan gagasan pada orang lain kemudian mengambil keputusan sendiri setelah mempertimbangkan saran-saran orang lain. (c) Kepemimpinan Partisipatif, seorang pemimpin mendiskusikan masalah yang akan diputuskan dengan orang lain kemudian mengambil keputusan secara bersama-sama. (d) Kepemimpinan Delegatif, seorang pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan, kemudian mendelegasikan kepada bawahan untuk membuat keputusan dan melaksanakannya sesuai dengan garis kebijakan pimpinan. Kepala sekolah dalam implementasinya sebagai pemimpin dapat menggunakan empat gaya kepemimpinan yaitu otoriter, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Keempat gaya kepemimpinan tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, gaya kepemimpinan tersebut muncul secara situasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto*. Penelitian ini mengungkap hubungan antara variabel kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dengan variabel kinerja guru, menggunakan analisa regresi. Populasi penelitian adalah guru SMK kelompok Pariwisata yang mengajar kelompok mata pelajaran Produktif di Daerah Istimewa Yogyakarta jumlahnya ada 169 orang. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan

tabel *Krejje* dengan tingkat kesalahan 5%. Menurut tabel tersebut bila jumlah populasi 169 orang maka sampelnya 118 orang (Sugiyono, 2006: 63). Jumlah sampel tiap sekolah ditentukan secara proporsional, guru yang menjadi sampel penelitian dipilih secara acak. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan analisis regresi ganda. Pengolahan data menggunakan program SPSS 13. Jumlah guru dan sampel guru SMK Negeri kelompok Pariwisata yang mengajar mata pelajaran Produktif dan rincian untuk masing-masing sekolah ada dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Data Jumlah Guru dan Sampel Guru SMK N Kelompok Pariwisata mengajar yang mata pelajaran Produktif di DIY

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel
SMK N Sewon Bantul	43	30
SMK N 6 Kota Yogyakarta	41	29
SMK N 4 Kota Yogyakarta	59	41
SMK N Godean Sleman	26	18
Jumlah seluruhnya	169	118

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Rangkuman statistik variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 2. Statistik Variabel Penelitian

Statistik	Kompetensi	Motivasi	Lingk. Kerja	Kepemimpinan Kep. Sek.	Kinerja
N	108	108	108	108	108
Mean	17,33	22,14	44,04	39,30	86,66
Modus	20	21	43	38	86
Median	18	22	44	39	86
Skor minimum	10	13	35	26	67
Skor maksimum	28	35	51	52	108
Standar Deviasi	3,53	4,02	4,01	5,87	9,12

Secara umum penilaian terhadap kinerja guru, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan kriteria rerata ideal dan simpangan baku ideal dengan empat kategori disajikan pada tabel 2, 3, 4, 5, dan 6 berikut ini.

Tabel 3. Kategori Kinerja Guru

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase %
92 - 112	Tinggi	38	32,20 %
70 - 91	Cukup	78	66,10 %
52 - 69	Kurang	2	1,70 %
Jumlah		118	100,00 %

Tabel 4. Kategori Kompetensi Guru (X_1)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase %
24 - 28	Tinggi	6	5,09 %
17 - 23	Cukup	70	59,32 %
12 - 16	Kurang	34	28,81 %
7 - 11	Rendah	8	6,78 %
Jumlah		118	100,00 %

Tabel 5. Kategori Motivasi Kerja Guru (X_2)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase %
30 - 36	Tinggi	7	5,93 %
23 - 29	Cukup	45	38,14 %
16 - 22	Kurang	60	50,85 %
9 - 15	Rendah	6	5,08 %
Jumlah		118	100,00 %

Tabel 6. Kategori Lingkungan kerja Guru (X_3)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase %
43 - 52	Tinggi	73	61,86 %
33 - 42	Cukup	45	38,14 %
Jumlah		118	100,00 %

Tabel 7. Kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_4)

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase %
43 - 52	Tinggi	33	27,97 %
33 - 42	Cukup	69	58,47 %
23 - 32	Kurang	16	13,56 %
Jumlah		118	100,00 %

Uji persyaratan Analisis

Rangkuman uji normalitas, linearitas, Multikolinearitas, dan Homoskedastisitas, data variabel penelitian disajikan pada Tabel 7, 8, 9, berikut ini.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Normalitas

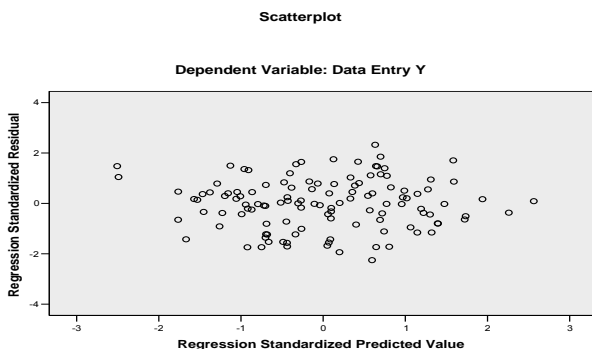
Variabel	Nilai Sig AsympUji KolmogorovSmirnov	Kesimpulan
Y	0,587 > 0,05	Normal
X ₁	0,136 > 0,05	Normal
X ₂	0,111 > 0,05	Normal
X ₃	0,122 > 0,05	Normal
X ₄	0,797 > 0,05	Normal

Tabel 9. Hasil Perhitungan Linearitas

Hubungan variabel bebas dengan variabel terikat	Sig.Deviation From Linearity	Sig.Linearity	Kesimpulan
X ₁ - Y	0,890 > 0,05	0,006 < 0,05	Linear
X ₂ - Y	0,642 > 0,05	0,000 < 0,05	Linear
X ₃ - Y	0,870 > 0,05	0,000 < 0,05	Linear
X ₄ - Y	0,693 > 0,05	0,000 < 0,05	Linear

Tabel 10. Hasil Multikolinearitas

Hubungan Variabel	P (signifikansi)	P Kritis	Kesimpulan
X ₁ - X ₂	-0,074	0,5	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₁ - X ₃	0,117	0,5	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₁ - X ₄	0,013	0,5	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂ - X ₃	0,145	0,5	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂ - X ₄	0,445	0,5	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₃ - X ₄	0,254	0,5	Tidak terjadi multikolinearitas

**Gambar 1** Homosedastisitas, *Scatterplot of Regression Standarized Predicted Value dengan Standarized Residual*

Analisa Data Penelitian

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS 13 diperoleh koefisien regresi dan ringkasan hasil analisa regresi ganda terdapat dalam Tabel 10 dan 11 berikut ini:

Tabel 11. Koefisien Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Significan
X_1 = Peningkatan kompetensi gurtu	0,639	0,001
X_2 = Motivasi kerja guru	0,562	0,003
X_3 = Lingkungan kerja guru	0,553	0,002
X_4 = Kepemimpinan kepala sekolah	0,463	0,001
Y=Kinerja Guru, Konstanta	20,601	0,016

Persamaan regresi ganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 20,601 + 0,639 + 0,562 + 0,553 + 0,463$$

Tabel 12. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Ganda

Variabel	Rpar	Rsquare	p
X_1	0,300	0,090	< 0,05
X_2	0,273	0,074	< 0,05
X_3	0,287	0,082	< 0,05
X_4	0,318	0,101	< 0,05

Sesuai persamaan regresi yang dihasilkan, dapat dijelaskan tentang koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,397 atau 39,70%. Hal ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru ditentukan oleh kompetensi guru, motivasi, lingkungan kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 39,70%, sisanya 60,30 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam persamaan regresi penelitian ini. Pembuktian hipotesa tentang pengaruh kompetensi guru, motivasi, lingkungan kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru diuji dengan F-test statistik, dengan tingkat kesalahan 5 % dan derajat kebebasan $(k-1) : (n-k) = (5-1) : (118-5)$ menghasilkan F-hitung 18,570 > F tabel 2,45. Berdasarkan perhitungan tersebut hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru, motivasi, lingkungan kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri kelompok Pariwisata Program Produktif di Daerah Istimewa Yogyakarta dan secara umum dalam kategori cukup.

Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri kelompok Pariwisata Program Produktif di Daerah Istimewa Yogyakarta dan secara umum dalam kategori cukup.

Lingkungan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri kelompok Pariwisata Program Produktif di Daerah Istimewa Yogyakarta dan secara umum dalam kategori tinggi.

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri kelompok Pariwisata Program Produktif di Daerah Istimewa Yogyakarta dan secara umum dalam kategori tinggi.

Secara bersama-sama kompetensi guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri kelompok Pariwisata Program Produktif di Daerah Istimewa Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1991). *Human resource management*. Boston: Georgia State University.
- Cristensen, W.B. (2005). *Teacher quality: teacher teaching teachers*. Diambil tanggal 9 April 2008, dari (*Ichrist@aol.com*) vol.20.No.2.Vol 20, No 2
- David, F.R. (2001) *Strategic management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Dedi Supriadi. (2002). *Sejarah pendidikan teknologi dan kejuruan di Indonesia*. Jakarta: Depdiknas Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Depdiknas. (2005). *a Peraturan Pemerintah, Nomer 19, Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- _____ *b Undang-Undang, Nomer 14, Tahun 2005, tentang Guru dan dosen*.
- Djohar. (2006). *Guru, pendidikan dan pembinaannya*. Yogyakarta: Grafika Indah.
- Fasli Jalal. (2008) *sertifikasi guru* ttp://www.ktiguru.org/file.php/I/tanyajawab.pdf. Dicitak/21/04/2008/dikbud
- Hadari Nawawi. (2000). *Manajemen sumberdaya manusia untuk bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Husaini Usman. (2006). *Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
-

-
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration*. USA: Wadsworth.
- Mulyasa. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen berbasis sekolah*. Jakarta : Grasindo..
- Purwati Tjahjaningsih. (2004). *Kualitas pembelajaran tata boga di SMK kelompok pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta*, Tesis magister, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saiful Sagala. (2003). *Konsep dan makna pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2007). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Siti Mariah (2005). *Efektivitas mengajar guru SMK pariwisata dalam pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi*, Tesis magister, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Soenarto (Desember 2003). *Kilas balik dan masa depan pendidikan dan pelatihan kejuruan*. Makalah disajikan dalam pengukuhan guru besar, di Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Alfa Beta.
- Suparlan . (2006). *Guru sebagai profesi*. Jakarta: Hikayat.
- Teaching Education: Teaching degree teaching training online teaching degree certificate career teacher certification* (1 April 2008) (<http://www.ulinks.com/teachereducationtrainingonlineteachingdegreecertificatcareer.htm>)
- Timle,A.D. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. (Terjemahan Sofyan Cikmat). Jakarta: Alex Media Komputindo. (Buku asli diterbitkan tahun 1988).
- Wardiman Djojonegoro. (1998). *Pengembangan sumberdaya manusia melalui sekolah menengah kejuruan*. Jakarta: PT Jaya Agung Offset.