

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMP KABUPATEN MAGELANG**

Oleh:  
*Mub Rofi*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh usaha dalam memenuhi kebutuhan, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang.

Populasi penelitian ini adalah 2.559 orang guru SMP di Kabupaten Magelang. Sampel penelitian meliputi 300 orang guru SMP ditentukan dengan teknik *stratified random sampling* dengan memperhatikan status sekolah, kategori sekolah, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia.

Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa usaha yang dilakukan oleh guru SMP dalam mencapai tujuan berada dalam kategori cukup (rerata = 61,66); kemampuan berada pada kategori cukup (rerata = 43,02); persepsi terhadap tugas berada pada kategori tinggi (rerata = 50,84); dan kinerja berada pada kategori cukup (rerata = 73,61). Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan usaha mencapai tujuan memberikan sumbangan yang positif dan sangat signifikan sebesar 2,781% terhadap kinerja; kemampuan memberikan sumbangan positif dan sangat signifikan sebesar 5,828% terhadap kinerja; sedangkan persepsi tugas memberikan sumbangan positif dan sangat signifikan sebesar 3,190% terhadap kinerja. Hasil analisis regresi ganda mengungkapkan adanya sumbangan positif dan sangat signifikan antara usaha mencapai tujuan, kemampuan, dan persepsi tugas secara bersama-sama sebesar 11,802% terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang.

**Kata Kunci:** *faktor-faktor kinerja guru SMP.*

## **Pendahuluan**

Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab (UU RI No. 20 tahun 2003 Bab II pasal 3).

Pendidikan Nasional juga harus mampu menumbuhkan dan memperdalam rasa cinta tanah air, mempertebal semangat kebangsaan dan rasa kesetiakawanan sosial. Sejalan dengan itu perlu dikembangkan iklim belajar mengajar yang dapat menumbuhkan rasa percaya pada diri sendiri serta sikap dan perilaku yang inovatif dan kreatif. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan kegiatan pendidikan, salah satu di antaranya melalui pendidikan formal yaitu sekolah. Dengan demikian, sekolah merupakan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama bagi para pengelolanya. Menurut Petunjuk Administrasi SLTP (1996: 4-9), komponen sekolah terdiri dari: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, wali kelas, guru BK (bimbingan dan konseling), pustakawan, laboran, kepala dan staf TU (tata usaha), dan teknisi media.

Belakangan ini dunia pendidikan kita digairahkan oleh munculnya gagasan mengenai transparansi manajemen. Hamzah (2002) mengatakan bahwa transparansi manajemen muncul setelah diujicobakannya MPMBS (Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah) di sekolah-sekolah. Para birokrat pendidikan melemparkan isu transparansi, sementara pembenahan-pembenahan ke arah transparansi di lingkungan dinas dari tingkat pusat hingga kabupaten belum menampakkan tanda-tanda keberhasilan.

Peran kepala sekolah dalam mengelola pendidikan sangat strategis. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan siswa dan kelancaran proses pembelajaran. Kepala sekolah mempunyai peran untuk menciptakan suasana yang menjadikan guru senang dan termotivasi untuk mengajar, dan siswa senang dan termotivasi untuk belajar. Dengan demikian, harus terjadi hubungan yang sinergis antara kepala sekolah dengan guru.

Dalam rangka mencapai proses pembelajaran yang baik diperlukan sekali kinerja guru yang baik. Kinerja guru ini merupakan unjuk kerja dan bersifat

kasat mata sehingga dapat dilihat/diamati orang lain, misalnya: kesiapan, perangkat, alat-alat/bahan, kehadiran dan keberadaannya, *skill* atau keterampilan mengajar, motivasi, komitmen terhadap tugas, disiplin dalam arti luas, sehat jasmani dan rohani, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, berbudi pekerti luhur. Dilihat dari kualifikasi ijazah, guru SMP minimal memiliki ijazah setara D III dan LPTK, jika non-LPTK dengan akta yang sesuai dengan bidang studinya.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman peneliti menjadi guru dan kepala sekolah di Kabupaten Magelang serta informasi dari beberapa nara sumber yang bisa dipercaya di lingkungan Dinas Dikbud Kabupaten Magelang masih ditemukan bahwa sebagian kinerja guru yang belum sesuai dengan yang diharapkan antara lain:

- a. Persiapan mengajar tidak lengkap;
- b. Kehadiran di kelas terlambat;
- c. Ingin cepat pulang;
- d. Kemampuan mengajar kurang;
- e. Keterampilan mengajar kurang;
- f. Kurang bergairah dalam melaksanakan tugas;
- g. Komitmen dan kedisiplinan kurang;
- h. Persepsi terhadap tugas belum seperti yang diharapkan;
- i. Kualifikasi ijazah masih ada yang belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hal ini berarti bahwa kinerja guru belum optimal sehingga pembelajaran kurang berdaya guna dan berhasil guna, yang pada gilirannya kualitas tidak sesuai dengan yang diharapkan, pada akhirnya kemampuan profesional sulit dicapai. Agar tercapai pembelajaran yang optimal, masalah ini perlu diatasi. Guna mengatasinya perlu diperoleh gambaran yang jelas tentang masalahnya. Dengan demikian, perlu diadakan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karenanya, peneliti mencoba meneliti masalah ini.

## **Kinerja**

Istilah kinerja atau unjuk kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu *job performance*. *Job performance* dalam psikologi berarti proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Menurut Maier (Moh. As'ad, 2001: 47) *job performance* adalah “kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Selanjutnya, Maier mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya di dalam suatu situasi kerja disebabkan perbedaan karakteristik individu. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Dari pendapat tersebut diperoleh penjelasan bahwa garis besar kinerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan situasi.

Usaha merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Pembahasan tentang usaha karyawan tidak akan lepas dari pembahasan tentang motivasi kerja. Hal ini disampaikan oleh Byars dan Rue (1991: 250) sebagai berikut “*Effort, which results from being motivated, refers to the amount of energy (physical and/or mental) used by an individual in performing a task*”. Gambaran yang diperoleh dari definisi ini adalah bahwa karyawan akan melakukan usaha tertentu setelah mendapatkan motivasi. Bentuk usaha yang dilakukan berupa energi secara fisik dan mental untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Faktor lingkungan juga mempengaruhi kinerja. Faktor lingkungan ini tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, tetapi sangat menentukan usaha, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas para karyawan. Sebagai contoh, ventilasi yang jelek atau peralatan yang usang dapat dengan mudah mempengaruhi usaha yang dilaksanakan oleh karyawan. Kebijakan yang kurang jelas atau pengawasan yang jelek dapat juga menimbulkan usaha yang tidak terarah.

Nunnally (1981: 501) memberikan definisi tentang kemampuan “*Ability concerns individual differences in how well people perform different task when they try*”. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kemampuan berkaitan dengan perbedaan individu di dalam seberapa bagus orang melaksanakan tugas yang berbeda pada saat mereka mencoba untuk melaksanakannya. Penekanan definisi

ini adalah pada kata perbedaan. Seseorang memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan yang sama.

Pembahasan tentang persepsi terhadap tugas tidak lepas dari pembahasan tentang apa itu sebenarnya persepsi. Robbins (1993: 135) memberikan definisi tentang persepsi sebagai “ *a process by which individuals organize and interpret their sensory impressions in order to give meaning to the environment*”. Pengertian ini mengandung arti bahwa persepsi merupakan suatu proses yang dialami oleh seseorang dalam mengorganisir dan menginterpretasikan kesan yang dimiliki untuk memaknai lingkungan. Apa yang dipersepsikan oleh seseorang dapat saja secara substansial berbeda dengan keadaan sebenarnya. Persepsi sangat penting kedudukannya dalam suatu organisasi karena perilaku seseorang didasarkan atas persepsinya terhadap realita, bukan pada realitanya itu sendiri. Oleh karena itu, persepsi seorang karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan padanya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang mendasarkan pada angka-angka statistik sebagai bahan analisis untuk meneliti peristiwa-peristiwa yang telah terjadi dan merunutnya ke belakang untuk menemukan faktor-faktor yang mendahuluinya atau menentukan sebab-sebab yang mungkin dapat menjelaskan peristiwa yang akan diteliti. Dalam hal ini peneliti tidak perlu memanipulasi variabel-variabel yang ada karena variabel tersebut telah ada dalam setting yang bersifat natural. Dengan demikian, peneliti mencoba menentukan hubungan dan pengaruh yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut.

Populasi penelitian meliputi guru SMP se-Kabupaten Magelang yang berjumlah 2.559 orang guru. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *statified random sampling*. Karakteristik sampel memperhatikan status sekolah (negeri atau swasta), kategori sekolah (maju atau sedang atau kurang), jenis kelamin (lai-laki atau perempuan), tingkat pendidikan, dan usia. Distribusi sampel dapat dilihat pada lampiran 1 halaman 84. Penentuan anggota sampel tiap strata diambil secara random. Variabel/ubahan dalam penelitian ini terdiri

dari 3 variabel bebas dan sebuah (1) variabel terikat. Ketiga variabel bebas yang dimaksud adalah: variabel usaha memenuhi kebutuhan ( $X_1$ ), variabel kemampuan ( $X_2$ ), dan variabel persepsi terhadap tugas ( $X_3$ ). Variabel terikat dalam penelitian ini berupa kinerja guru (Y).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket yang diisi oleh responden yang menjadi sampel penelitian. Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah jenis angket tertutup menggunakan model Skala Likert. Untuk mendapatkan instrumen yang baik, dan agar dapat difungsikan dan dapat dipertanggungjawabkan, instrumen harus valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan uji validitas instrumen *non-test* karena tidak ada jawaban yang benar atau salah, tetapi bersifat positif atau negatif. Semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan diperiksa kata-kata atau kalimatnya terlebih dahulu dalam suatu uji coba (*wording try out*) kepada 3 responden dari populasi yang sama sebelum dipakai untuk penelitian. Uji validitas instrumen dilakukan terhadap validitas konstruksi (*construct validity*). Uji coba instrumen penelitian langsung diberikan pada sampel penelitian (uji coba terpakai). Butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengungkap tiap-tiap faktor jumlahnya cukup banyak sehingga seandainya ada butir yang gugur, faktor masih terungkap dari butir-butir yang sah. Di samping itu, uji coba terpakai memiliki beberapa kelebihan, yaitu: (1) tidak perlu mencari sampel uji coba yang setara (dengan sampel penelitian); (2) karena ukuran sampel yang lebih besar, maka peluang jumlah butir yang gugur lebih sedikit; (3) tidak menambah waktu dan biaya penelitian; (4) tersedia program yang langsung menggabungkan hasil uji coba dengan data penelitian lainnya.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Deskripsi data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu deskripsi data dengan distribusi frekuensi dan klasifikasi nilai responden. Distribusi data dibuat mengikuti output yang dikeluarkan oleh program SPS 2000 Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih. Klasifikasi data digunakan untuk mengetahui sebaran distribusi nilai masing-masing responden. Pengklasifikasian

data ini digunakan untuk mengetahui sebaran peringkat responden terhadap masing-masing variabel yang diukur.

Deskripsi data pertama disajikan melalui distribusi frekuensi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel usaha diperoleh skor tertinggi 84 dan skor terendah sebesar 27. Rata-rata skor diperoleh sebesar 61,66 sedangkan simpangan baku 13,68. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa untuk variabel kemampuan diperoleh skor tertinggi 51 dan skor terendah sebesar 27. Rata-rata skor diperoleh sebesar 43,02 sedangkan simpangan baku adalah 4,55. Hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel Persepsi terhadap tugas diperoleh skor tertinggi 60 dan skor terendah sebesar 30. Rata-rata skor diperoleh sebesar 50,85 sedangkan simpangan baku adalah 6,67. Hasil analisis data menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja guru diperoleh skor tertinggi 98 dan skor terendah sebesar 58, rata-rata skor diperoleh sebesar 73,61 sedangkan simpangan baku adalah 10,43.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diuji dengan menggunakan uji-t individual. Uji-t ini dilakukan untuk mengetahui apakah satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya. Sementara itu, uji hipotesis keempat menggunakan uji F dan dicari pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis pertama berbunyi terdapat pengaruh positif usaha terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang. Analisis statistik untuk menguji hipotesis ini menggunakan teknik analisis regresi dengan uji individual t. Berdasarkan hasil komputasi SPS 2000 diperoleh koefisien t sebesar 3,037 dengan nilai p sebesar 0,003. Karena nilai  $p \leq 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara variabel usaha terhadap kinerja guru. Keputusan pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya makin tinggi usaha guru makin berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis kedua berbunyi terdapat pengaruh positif dari kemampuan terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang. Analisis statistik untuk menguji hipotesis ini menggunakan teknik analisis regresi dengan uji indi-

vidual t. Berdasarkan hasil komputasi diperoleh koefisien t sebesar 4,474 dengan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai  $p \leq 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara variabel kemampuan terhadap kinerja guru. Jadi, hipotesis kedua yang diuji dapat diterima. Artinya jika kemampuan seorang guru meningkat kinerjanya pun meningkat.

Hipotesis ketiga berbunyi terdapat pengaruh positif dari persepsi terhadap tugas terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang. Analisis statistik untuk menguji hipotesis ini menggunakan teknik analisis regresi dengan uji individual t. Berdasarkan hasil komputasi diperoleh koefisien t sebesar 3,357 dengan nilai p sebesar 0,001. Karena nilai  $p \leq 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara variabel persepsi terhadap tugas terhadap kinerja guru. Jadi, setelah dilakukan pengujian, hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Artinya makin baik persepsi guru akan tugas-tugasnya makin baik pula kinerja para guru.

Hipotesis keempat berbunyi kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas. Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi  $R_y$  (<sub>12</sub>) sebesar 0,344 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,118. Hal ini berarti bahwa kinerja guru sebanyak 11,8 % dipengaruhi oleh variabel usaha, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas guru, sedangkan yang 88,2 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji keberartian pengaruh yang diperoleh, dilakukan analisis dengan mencari harga F. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah jika F hitung lebih besar dari F tabel dengan db ( $m: n - m - 1$ ). Dengan bantuan komputer program SPS versi Sutrisno Hadi diperoleh F hitung sebesar 13,203 dengan harga  $p=0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa harga F hitung lebih besar dari F tabel 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara usaha, kemampuan dan persepsi terhadap tugas secara bersama-sama terhadap kinerja ( $F=13,203 > 0,05$ ;  $p=0,000$ ). Jadi, dalam pengujian hipotesis keempat, hipotesis keempat dinyatakan diterima. Artinya makin baik usaha, kemampuan dan persepsi akan tugas para guru makin meningkat pula kinerja mereka.

## **Simpulan**

Penelitian ini mencoba mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan analisis data, adalah bahwa sumbangan usaha untuk memenuhi kebutuhan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang sebesar 3,037%. Faktor yang paling dominan dari usaha memenuhi kebutuhan adalah faktor kebutuhan sosial dan faktor kebutuhan aktualisasi diri. Kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang sebesar 4,474%. Persepsi terhadap tugas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang sebesar 3,357%. Kinerja guru SMP di Kabupaten Magelang dipengaruhi oleh usaha memenuhi kebutuhan, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas. Besarnya sumbangan efektif ditemukan sebesar 11,802 %.

## **Daftar Pustaka**

- Byars, Lloyd L. & Rue, Lieslie W. (1991). *Human resource management*. Boston: Irwin.
- Hamzah. (23 Februari 2002). Transparansi manajemen pendidikan untuk siapa. *Kompas*. Diambil pada tanggal 29 September 2003, dari <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0202/23/dikbud/tran09.htm>
- Moenir, A.S. (1987). *Pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan pegawai*. Jakarta: Gunung Agung.
- Moh. As'ad. (2001). *Seri ilmu sumber daya manusia psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Nunnally, Jim C. (1981). *Psychometric theory* (2<sup>nd</sup> Ed.). New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.