

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Hary Susanto

SMK Negeri 1 Daha Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan Kal-Sel

harysusantorzh@yahoo.co.id

Abstrak: *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan.* Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) pengaruh kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, (2) pengaruh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (1) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001. (2) kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).

Kata kunci : *kinerja guru, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru*

THE FACTORS OF AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE TEACHERS' OF STATE VOCATIONAL HIGH SCHOOL

Abstract: *The Factors of Affecting the Performance of the Teachers' of State Vocational High School.* This study aims to search for the magnitude of, the effect of: (1) the teachers' competence and headmasters' leadership on teachers' work motivation, individually and simultaneously; (2) the effect of the teachers' competence, headmasters' leadership and teachers' work motivation on teachers' performance, individually and simultaneously, and directly and indirectly. The result of the study shows that there is a positive and significant effect of: (1) the teachers' competence and headmasters' leadership on teachers' work motivation, individually and simultaneously with the significance level of 0.038; 0.045; and 0.001. (2) the effect of the teachers' competence, headmasters' leadership and teachers' work motivation on teachers' performance, individually and simultaneously, and directly and indirectly with the significance level of 0.036; 0.003; 0.000; (0.038 and 0.036); (0.045 and 0.036).

Keywords : *teachers' performance, teachers' competence, headmasters' leadership, teachers' work motivation*

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional sekolah menengah kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, dapat beradaptasi di lingkungan kerja, dapat melihat peluang kerja dan dapat mengembangkan diri di kemudian hari. Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tersebut direalisasikan dengan struktur kurikulum yang memuat tiga program yaitu program normatif, adaptif, dan produktif.

Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapainya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Berpijak dari penjelasan di atas, maka kondisi kinerja guru-guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan dihadapkan pada berbagai permasalahan. Permasalahan yang ada secara konkrit dapat diamati pada faktor motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Sebagaimana ditemukan fakta tentang keadaan kepangkatan guru pada empat SMK Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, bahwa banyak guru yang berpangkat golongan IVa tetapi hanya sedikit guru yang mencapai pangkat golongan IVb. Hal ini akibat terbatasnya motivasi dan kompetensi untuk membuat penelitian tindakan kelas atau karya tulis ilmiah sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat golongan IVb.

Berikut disajikan data tentang jumlah guru menurut golongan kepangkatan per Kabupaten/Kota di Kalimantan Selatan (<http://tunas.63.wordpress.com/2010/01/30/data-nasional-2009-jumlah-guru-menurut-golongan/>).

Tabel 1. Jumlah Guru menurut di Kabupaten/Kota Kalimantan Selatan

NO	KABUPATEN													TOTAL PNS GURU		
		II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d		NON	
1	KAB. BANJAR	132	17	465	63	459	262	322	615	1,353	2	-	-	-	1,464	5,154
2	KAB. TANAH LAUT	309	47	267	79	489	181	301	476	588	1	-	-	-	1,570	4,308
3	KAB. BARITOKUALA	133	19	175	68	517	224	290	478	668	2	-	-	-	1,222	3,796
4	KAB. TAPIN	66	17	180	48	212	133	255	364	750	-	-	-	-	640	2,665
5	KAB. HULU SUNGAI SELATAN	87	19	202	70	349	250	515	650	858	-	-	-	-	701	3,701
6	KAB. HULU SUNGAI TENGAH	108	9	170	45	233	204	268	646	1,362	-	-	-	-	734	3,779
7	KAB. HULU SUNGAI UTARA	161	6	294	37	268	132	208	485	877	1	-	-	-	757	3,226
8	KAB. TABALONG	84	25	254	58	434	177	240	305	962	4	-	-	-	1,499	4,042
9	KAB. KOTABARU	86	15	347	66	384	188	256	235	277	3	-	-	-	1,261	3,118
10	KAB. TANAH BUMBU	77	8	214	59	355	211	213	288	316	1	-	-	-	1,341	3,083
11	KAB. BALANGAN	89	7	241	37	141	97	115	195	344	2	-	-	-	844	2,112
12	KOTA BANJARMASIN	69	13	124	27	549	131	336	773	2,509	12	2	-	-	2,924	7,469
13	KOTA BANJARBARU	58	7	67	24	185	71	155	269	764	-	-	-	-	968	2,568

Sumber : SIM NUPTK JUNI 2009 HALAMAN #1

Untuk Kabupaten Hulu Sungai Selatan dari empat SMK Negeri yang ada jumlah guru yang berpangkat golongan IVa mencapai 30,37 % atau 41 guru dari total jumlah guru yaitu 135 guru. Ditemukan fakta masih terdapat guru yang berlatar belakang pendidikan belum strata satu (S1) atau diploma empat (D-IV). Untuk Kabupaten Hulu Sungai Selatan dari empat SMK Negeri yang ada masih terdapat guru yang belum berpendidikan S1 atau diploma empat sebesar 8,15 % atau 11 guru dari total jumlah guru yaitu 135 guru. (Laporan bulanan daftar nominatif tenaga edukatif, pembagian tugas guru dalam kegiatan proses belajar mengajar empat SMK Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Juli 2011).

Di samping itu masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Dengan kondisi seperti ini, maka bagi guru yang belum berpendidikan strata satu (S-1) atau diploma empat (D-IV) serta mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki tentunya termasuk guru yang

belum berkompeten atau belum layak mengajar. Selain itu disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Masih terdapat guru yang datang mengajarnya terlambat dan malas mengajar. Meskipun hanya sebagian kecil saja, tetapi hal ini tentu akan mempengaruhi dan mengganggu proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu masih ada guru yang datang pada saat jam mengajar saja. Sebagaimana dikemukakan oleh Wardiman Djojonegoro (1998: 52,57) tentang 12 perilaku salah dalam kegiatan belajar mengajar di SMK, diantaranya:; (1) guru tidak membuat lembar kerja atau satuan pelajaran, (2) guru berada di sekolah hanya pada saat jam mengajar.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa (2005: 98) mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan

kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM).

Dari sejumlah permasalahan tersebut di atas kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru. Penelitian ini merupakan sebuah upaya mendapatkan gambaran bagaimana kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas guru Sekolah Menengah Kejuruan, khususnya di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS) Kalimantan Selatan.

Kinerja guru

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan 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 pendidikan menengah.

Menurut Byars dan Rue (1991: 250) *“Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual’s job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job”*. Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau performance mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan

seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan.

Persyaratan penilaian kinerja harus memenuhi ukuran atau standar tertentu. Artinya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Menurut Mitchell dan Larson (1987: 491) *“Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication”*. Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 117-125) beberapa sumber penilaian tenaga kependidikan adalah: (1) penilaian atas diri sendiri; (2) penilaian oleh siswa; (3) penilaian oleh rekan sejawat; dan (4) penilaian oleh atasan langsung.

Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan suatu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru untuk melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Mulyasa (2009: 26) berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu (tugas) yang diperoleh melalui pendidikan. Spencer & Spencer (1993: 9) berpendapat bahwa

“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced

effective and/or superior performance in a job or situation”.

Artinya kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang saling berhubungan sebab akibat, sehingga merujuk pada efektivitas dan atau kinerja tinggi dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Kartini Kartono (2010: 153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Maka seorang pemimpin itu harus mahir melaksanakan kepemimpinannya jika dia ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya. Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah peran kepala sekolah. Suparlan (2006: 34) mengatakan bahwa ada beberapa peran yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu EMASLIMDEF (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator, Dinamisator, Evaluator, dan Facilitator*).

Seorang kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan tidak terlepas dari sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing kepala sekolah. Menurut M.Ngalim Purwanto (2010: 55-57) beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah: (1) rendah hati dan sederhana; (2) bersifat suka menolong; (3) sabar dan memiliki kestabilan emosi; (4) percaya pada

diri sendiri; (5) jujur, adil, dan dapat dipercaya; dan (6) keahlian dalam jabatan.

Husaini Usman (2006: 302) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan, sedangkan keandalan manajemen sekolah sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepemimpinan kepala sekolahnya.

Motivasi Kerja Guru

Luthans (2008: 158) mengemukakan bahwa

“Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive”.

Menurut Luthan motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan . Husaini Usman (2006: 223) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*, mengungkap hubungan antara variabel kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas dengan variabel kinerja guru

sebagai variabel terikatnya, sehingga termasuk penelitian korelasi dengan menggunakan analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan yang meliputi: SMKN 1 Kandangan, SMKN 2 Kandangan, SMKN 1 Daha Selatan, dan SMKN 1 Loksado. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2012.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMKN di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari empat SMKN. Berdasarkan data yang diperoleh dari empat SMKN di Kabupaten Hulu

Sungai Selatan, jumlah seluruh guru pada keempat SMKN tersebut adalah 135 guru. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2010: 73) perhitungan sampel tiap sekolah adalah:

$$\text{Jumlah sampel tiap sekolah} = \frac{\text{Jumlah guru satu sekolah}}{\text{jumlah populasi guru}} \times \text{total jumlah sampel}$$

Hasil perhitungan sampel dan sebaran jumlah guru berdasarkan kelompok program mata pelajaran disajikan dalam tabel 5 di bawah ini.

Tabel 2. Sebaran Jumlah Sampel Guru berdasarkan Program Kelompok Mata Pelajaran

No	Nama Sekolah	Kelompok Program Mata Pelajaran						Total	
		Normatif		Adaptif		Produktif		Jumlah Guru	
		Pop	Smpl	Pop	Smpl	Pop	Smpl	Pop	Smpl
1	SMKN 1 Kandangan	13	8	11	10	18	13	42	31
2	SMKN 2 Kandangan	11	8	17	11	23	17	51	38
3	SMKN 1 Daha Selatan	6	5	12	9	7	5	25	19
4	SMKN 1 Loksado	5	4	8	6	4	3	17	13
Jumlah		35	27	48	36	52	38	135	101

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas terdiri dari kompetensi guru (X_1), kepemimpinan kepala sekolah (X_2), dan motivasi kerja guru (X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data, yaitu metode

kuesioner atau angket untuk semua variabel dalam bentuk pertanyaan dan dilengkapi dengan jawaban. Skala instrumen yang digunakan adalah skala Likert. Untuk skala Likert, skor tertinggi tiap butir adalah 4 dan yang terendah adalah 1 (Djemari Mardapi, 2004: 115).

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Menurut Sugiono

(2011: 190) bila koefisien korelasi (r) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) atau $r \geq 0,3$ maka butir instrumen dinyatakan valid. Bila harga korelasi di bawah 0,30 maka butir-butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*) dari masing-masing variabel. Untuk menguji validitas isi dan validasi konstruk instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan *expert judgment* atau pertimbangan ahli. Para ahli dalam hal ini adalah dosen pembimbing dan dosen lain yang berkompeten. Dua ahli sebagai validator instrumen ini adalah Dr. Wagiran dan Dr. Lantif Diat Prasajo.

Instrumen yang telah disusun kemudian dilakukan uji coba instrumen pada 30 orang responden. Uji coba bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen tersebut, dan dilakukan pada responden terpakai yang biasa disebut ujicoba terpakai. Dari hasil uji coba ini kemudian dilakukan analisis butir, dengan cara mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y). Analisis ini menggunakan formula korelasi *product moment* Karl Pearson. Proses analisis validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS versi 13.0 for windows*

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya atau handal. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas, sehingga hanya butir yang valid saja yang di uji. Kriteria yang digunakan untuk menetapkan reliabilitas instrumen adalah

indeks kehandalan instrumen dengan formula *Cronbach Alpha*. Apabila besarnya indeks kehandalan instrumen sama atau lebih besar dari 0,7 maka instrumen itu tergolong baik (Djemari Mardapi 2008: 122,125).

Instrumen kinerja guru terdiri dari 35 butir pernyataan. Berdasarkan hasil analisis data terdapat 3 butir pernyataan yang tidak valid yaitu no: 19, 20, dan 25. Instrumen kompetensi guru terdiri dari 42 butir pernyataan, terdapat 2 butir pernyataan yang tidak valid yaitu no: 9 dan 31. Sedangkan untuk instrumen kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru valid semua. Hasil analisa data menunjukkan bahwa instrumen kinerja guru, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru memiliki koefisien alpha masing-masing sebesar 0,938; 0,965; 0,962; dan 0,947.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis dengan menggunakan analisis jalur atau *path analysis* yaitu analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan regresi linear berganda.

Uji persyaratan analisis pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan keputusan dilakukan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka distribusi data dinyatakan normal (Singgih Santoso, 2000: 102).

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linear dengan variabel terikat. Pedoman yang digunakan adalah jika nilai signifikansi pada lajur *deviation from linearity* $> 0,05$ maka disimpulkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linier (Triton, 2006: 163). Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya harga interkorelasi antara sesama variabel bebas. Imam Ghozali (2001:63) menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Variabel bebas yang memiliki nilai *variance inflation factor (VIF)* lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisa korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari hubungan antara masing-masing variabel bebas (X_1), (X_2), dan (X_3) dengan variabel terikat (Y). Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan komputer program *SPSS versi 13.0 for Windows*. Sedangkan analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Untuk melihat pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan/bersama-sama atau secara parsial/sendiri-sendiri menggunakan regresi linear berganda. Untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung melalui variabel intervening

dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005: 52) pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis jika hipotesis nol (H_0) yang diusulkan: H_0 diterima jika F atau t -hitung $< F$ atau t -tabel, atau nilai ρ *value* pada kolom sig. $> level$ of significant (α), dan H_0 ditolak jika F atau t -hitung $> F$ atau t -tabel, atau nilai ρ *value* pada kolom sig. $< level$ of significant (α).

HASIL PENELITIAN

Kinerja Guru

Rerata nilai variabel kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS) termasuk dalam kategori kecenderungan sangat baik sebesar 108,94 ($X \geq 104$), dan persentase terbesar perolehan tersebut 66,4% (67 guru). Distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan kinerja guru terlihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Diagram Kategori Perolehan Skor Kecenderungan Kinerja Guru

Kompetensi Guru

Rerata nilai variabel kompetensi guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS)

termasuk dalam kategori kecenderungan baik, sebesar 123,46 ($100 \leq X < 130$), dan persentase terbesar perolehan tersebut 69,31% (70 guru). distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan kompetensi guru terlihat pada gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Diagram Kategori Perolehan Skor Kecenderungan Kompetensi Guru

Kepemimpinan Kepala Sekolah

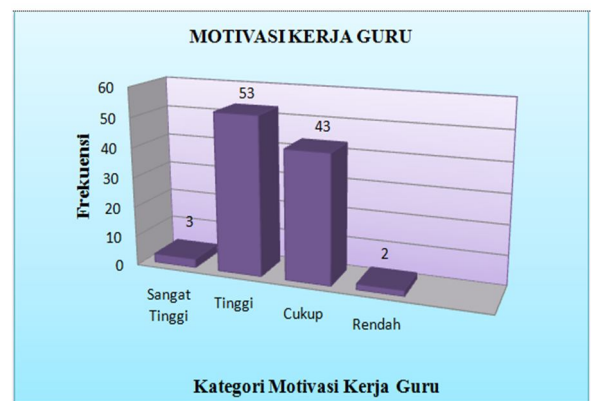
Rerata nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS) termasuk dalam kategori kecenderungan sangat baik, sebesar 88,54 ($X \geq 87,75$), dan persentase terbesar perolehan tersebut 56,44% (57 guru). Distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan kepemimpinan kepala sekolah terlihat pada gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Diagram Kategori Perolehan Skor Kecenderungan

Motivasi Kerja Guru

Rerata nilai variabel motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (HSS) yang diperoleh dari hasil analisis statistik termasuk dalam kategori kecenderungan baik, sebesar 72,85 ($72,5 \leq X < 94,5$), dan persentase terbesar perolehan tersebut 52,48% (53 guru). Distribusi frekuensi perolehan skor kecenderungan motivasi kerja guru terlihat pada gambar 4 di bawah ini.



Gambar 4. Diagram Kategori Perolehan Skor Kecenderungan Motivasi Kerja Guru

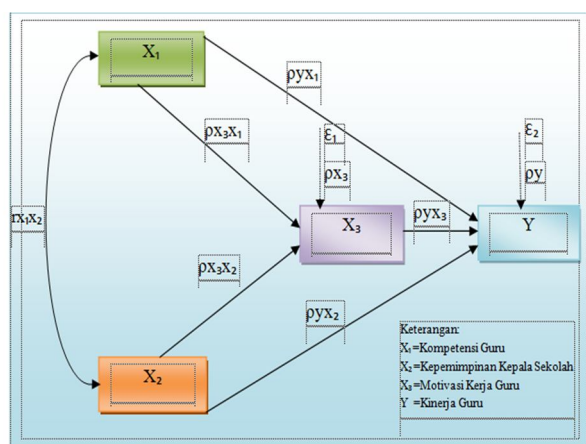
Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai X_1, X_2, X_3, Y sebesar 0,199; 0,115; 0,859; 0,466 ($>0,05$) dan disimpulkan berdistribusi normal. Hasil uji Linearitas menunjukkan nilai *Sig. Deviation from Linearity* hubungan variabel $X_1 - Y, X_2 - Y$ dan $X_3 - Y$ adalah 0,674; 0,587 dan 0,441 ($> 0,05$) sehingga disimpulkan terjadi hubungan linear. Sedangkan hasil penghitungan uji multikolinieritas nilai VIF untuk variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 adalah 1,256; 1,252; dan 1,148 (< 10), sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil penghitungan analisis korelasi seperti pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi

No	Korelasi	Kefisien Korelasi	Tanda Bintang	Arah Korelasi	Probabilitas/ Sig. ($\rho < 0,005$)	Kesimpulan
1	$X_1 - X_3$	0,304	ada **	positif	0,002	signifikan
2	$X_2 - X_3$	0,299	ada **	positif	0,002	signifikan
3	$X_1 - Y$	0,387	ada **	positif	0,000	signifikan
4	$X_2 - Y$	0,438	ada **	positif	0,000	signifikan
5	$X_3 - Y$	0,348	ada **	positif	0,000	signifikan
6	$X_1 - X_2$	0,410	ada **	positif	0,000	signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2012

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun gambaran terhadap diagram jalur hubungan kausal antara variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dan variabel terikat (Y) seperti pada gambar 5 di bawah ini



Gambar 5. Diagram Jalur Hubungan Kausal Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

Persamaan struktural berdasarkan gambar 5 di atas adalah sebagai berikut:

- $X_3 = \rho_{X_3X_1} X_1 + \rho_{X_3X_2} X_2 + \rho_{X_3}\epsilon_1$
(persamaan sub-struktural satu)
- $Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + \rho_{YX_3} X_3 + \rho_Y\epsilon_2$
(persamaan sub-struktural dua)

Hasil analisis regresi linear ganda variabel bebas terhadap variabel terikat pada persamaan sub-struktural satu yaitu $X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \rho_{X_3}\epsilon_1$ disajikan pada disajikan pada tabel 4 di bawah ini.

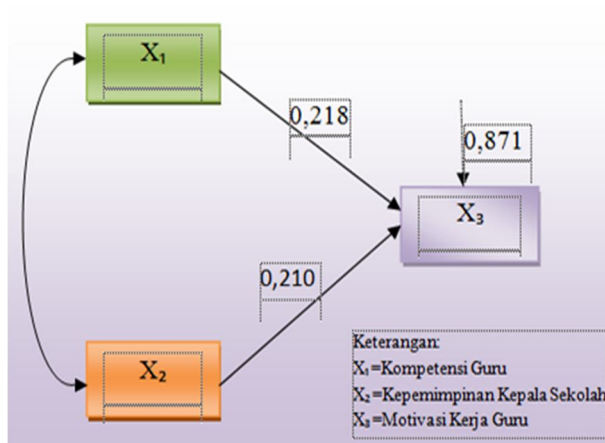
Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Ganda Sub-Struktural Satu Pengaruh Langsung Secara Simultan Variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3

Variabel	Keofisien Determinan (R^2)	F_{Hitung}	Nilai Sig. ($\rho < 0,05$)
$X_1, X_2, - X_3$	0,129	7,255	0,001 < 0,005

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka sumbangan efektif X_1 dan X_2 terhadap X_3 secara simultan/bersama-sama adalah sebesar 12,9%. Sementara sisanya sebesar 87,1% ($100\% - 12,9\%$) X_3 dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil analisis regresi linear ganda variabel bebas terhadap variabel terikat pada persamaan sub-struktural satu untuk mengetahui pengaruh langsung secara *parsial* X_1 dan X_2 terhadap X_3 disajikan pada pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Ganda Sub-Struktural Satu Pengaruh Langsung Secara Parsial Variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Korelasi	Beta/Koefisien Jalur	t_{Hitung}	Nilai Sig. (ρ) ($\rho < 0,05$)
$X_1 - X_3$	0,171	0,304	0,218 ($\rho_{X_1X_3}$)	2,106	0,038
$X_2 - X_3$	0,212	0,299	0,210 ($\rho_{X_1X_3}$)	2,033	0,045



Gambar 6. Gambaran Diagram Nilai Koefisien Jalur Sub-Struktural Satu Variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan struktural yang diperoleh adalah sebagai berikut:
 $X_3 = 0,218X_1 + 0,210X_2 + 0,871\epsilon_1$

Hasil penghitungan regresi linear ganda persamaan sub-struktural dua yaitu $Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{yx_3}X_3 + \rho_y\epsilon_2$ untuk pengaruh langsung secara simultan atau gabungan X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y disajikan pada tabel 6 di bawah ini.

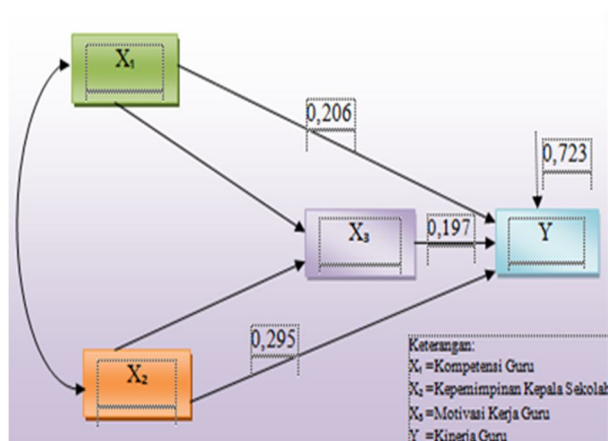
Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Ganda Sub-Struktural Dua Pengaruh Langsung Secara Simultan Variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

Variabel	Koefisien Determinan (R^2)	F_{Hitung}	Nilai Sig. (ρ) ($\rho < 0,05$)
$X_1, X_2, X_3 - Y$	0,277	12,404	0,000 < 0,005

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka sumbangan efektif X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y secara simultan/bersama-sama adalah sebesar 27,7%. Sementara sisanya sebesar 72,3% ($100\% - 27,7\%$) Y dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penghitungan regresi linear ganda persamaan sub-struktural dua untuk mengetahui pengaruh langsung secara parsial atau individu X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y disajikan pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear ganda Sub-Struktural Dua Pengaruh Langsung Secara Parsial Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien Korelasi	Beta/Koefisien Jalur	t_{Hitung}	Nilai Sig. (ρ) ($\rho < 0,05$)
$X_1 - Y$	0,158	0,387	0,206 (ρ_{yx_1})	2,106	0,036
$X_2 - Y$	0,291	0,438	0,295 (ρ_{yx_2})	2,033	0,003
$X_3 - Y$	0,193	0,348	0,197 (ρ_{yx_3})	2,132	0,036



Gambar 7. Gambaran Diagram Nilai Koefisien Jalur Sub-Struktural Dua Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan struktural yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 0,206X_1 + 0,295X_2 + 0,197X_3 + 0,723\varepsilon_2$. Hasil analisis jalur dengan regresi linear ganda untuk pengaruh tidak langsung kompetensi guru X_1 terhadap Y melalui X_3 disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Jalur Variabel Kompetensi Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja Guru (X_3)

Variabel	Keofisien Regresi	Koefisien Korelasi	Beta/Koefisien Jalur	t_{Hitung}	Nilai Sig. (ρ) ($\rho < 0,05$)
$X_1 - X_3$	0,171	0,304	0,218 (ρ_{yx_1})	2,106	0,038
$X_3 - Y$	0,193	0,348	0,197(ρ_{yx_3})	2,132	0,036

Besarnya pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3 adalah sebesar $0,218 \times 0,197 = 0,043$. Hasil analisis analisis jalur

dengan regresi linear ganda untuk pengaruh tidak langsung variabel X_2 terhadap Y melalui X_3 disajikan pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Analisis Jalur Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja Guru (X_3)

Variabel	Keofisien Regresi	Koefisien Korelasi	Beta/Koefisien Jalur	t_{Hitung}	Nilai Sig. (ρ) ($\rho < 0,05$)
$X_2 - X_3$	0,212	0,299	0,210 (ρ_{yx_1})	2,033	0,045
$X_3 - Y$	0,193	0,348	0,197(ρ_{yx_3})	2,132	0,036

Besarnya pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3 adalah sebesar $0,210 \times 0,197 = 0,041$. Besarnya pengaruh total X_1 terhadap Y secara langsung dan tidak langsung adalah sebesar $0,206 + 0,043 = 0,249$. Sedangkan besarnya pengaruh total X_2 terhadap

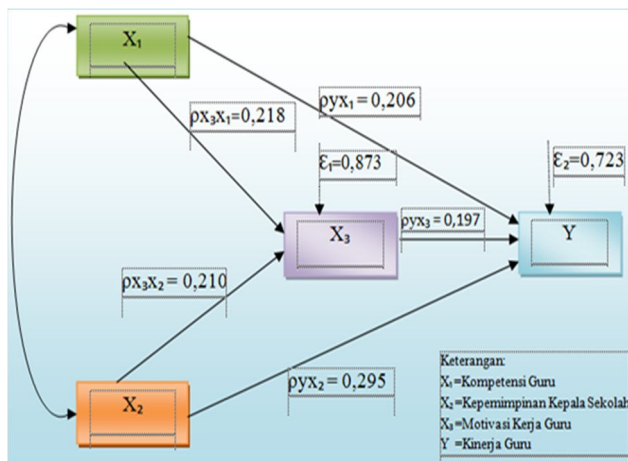
Y secara langsung dan tidak langsung adalah sebesar $0,295 + 0,041 = 0,336$.

Tabel 10 di bawah ini merangkum seluruh hasil koefisien jalur pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antara X_1 , X_2 , X_3 , dan Y pada sub – struktural satu dan sub – struktural dua.

Tabel 10. Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total antara Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y .

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X_1 terhadap X_3	0,218	0,218	-	0,218
X_2 terhadap X_3	0,210	0,210	-	0,210
X_1 terhadap Y	0,206	0,206	$0,218 \times 0,917 = 0,043$	0,249
X_2 terhadap Y	0,295	0,295	$0,210 \times 0,197 = 0,041$	0,336
X_3 terhadap Y	0,197	0,197	-	0,197
ϵ_1	0,873	0,873	-	0,873
ϵ_2	0,723	0,723	-	0,723

Gambar 8 di bawah ini memberikan gambaran tentang hasil analisis jalur antara variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3 , serta hasil analisis jalur antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y .



Gambar 8. Gambaran Hasil Analisis Jalur Variabel X_1 , X_2 terhadap X_3 dan Variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Menurut Suwarno (Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011: 117) kategori pengaruh setiap variabel *independen* (bebas) terhadap

variabel *dependen* (terikat) dalam model ditetapkan seperti pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11. Kategori Hubungan Pengaruh Variabel yang Diteliti

Koefisien <i>Path</i>	Daya/Pengaruh
0,05-0,09	Lemah
0,10-0,29	Sedang
>0,30	Kuat

Sumber: Suwarno (Haryadi & Winda, 2011:117)

Berdasarkan hasil penghitungan yang dilakukan, maka nilai koefisien *path* atau koefisien jalur hubungan pengaruh langsung antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) ada pada kategori daya atau pengaruh sedang. Sedangkan nilai koefisien *path* atau koefisien jalur hubungan pengaruh tidak langsung antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) melalui variabel intervensi (perantara) tidak termasuk pada ketiga kategori yang ada karena nilai koefisien *path* kurang dari 0,05 (<0,05), sehingga dapat diambil kesimpulan

bahwa hasil koefisien *path* tersebut mempunyai daya atau pengaruh sangat lemah. Adapun untuk hasil pengaruh total variabel X_1 terhadap Y melalui X_3 ada pada kategori daya atau pengaruh sedang dan pengaruh total variabel X_2 terhadap Y melalui X_3 berada pada kategori daya atau pengaruh kuat.

PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 66,34% (67 guru) SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan memiliki kinerja dalam kategori sangat baik; 33,66% (34 guru) dalam kategori baik; dan tidak ada yang termasuk dalam kategori kurang baik dan tidak baik. Hasil di atas dapat diartikan bahwa sebagian besar guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sangat baik. Kinerja guru ditunjukkan oleh para guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari yang menjadi tanggung jawabnya.

Kompetensi Guru

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa 29,70% (30 guru) SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai kompetensi dalam kategori sangat baik; 69,31% (70 guru) dalam kategori baik; 0,99% (1 guru) dalam kategori kurang baik; dan tidak ada yang termasuk dalam kategori tidak baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa secara umum guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam melaksanakan tupoksi atau tugas pokok dan

fungsinya sudah memiliki kompetensi yang baik.

Kepemimpinan kepala sekolah

Hasil pada penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (menurut persepsi guru) dikategorikan sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh 56,44% (57 guru) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam kategori sangat baik; 41,58% (42 guru) berpendapat dalam kategori baik; dan 1,98 % (2 guru) berpendapat kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori kurang baik. Tidak ada pendapat tentang kepemimpinan kepala sekolah yang termasuk dalam kategori tidak baik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa secara umum kepemimpinan kepala sekolah SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan (menurut persepsi guru) di dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dilaksanakan dengan baik

Motivasi Kerja Guru

Hasil pada penelitian ini mengungkapkan bahwa 2,97% (3 guru) SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan memiliki motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi; 52,48% (53 guru) dalam kategori tinggi; 42,57% (43 guru) dalam kategori cukup; dan 1,98 % (2 guru) dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

SIMPULAN

1. Analisis deskriptif tentang skor kategori variabel bebas (*eksogen*) dan variabel terikat (*endogen*) adalah sebagai berikut (a) kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan secara umum dalam kategori sangat baik yang ditunjukkan oleh rerata nilai kinerja guru 108,94 ($X \geq 104$) dan persentase terbesar perolehan tersebut (66,4%); (b) Kompetensi guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan secara umum dalam kategori baik yang ditunjukkan oleh rerata nilai kompetensi guru 123,46 ($100 \leq X < 130$) dan persentase terbesar perolehan tersebut (69,31%); (c) kepemimpinan kepala sekolah SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan secara umum dalam kategori sangat baik yang ditunjukkan oleh rerata nilai kepemimpinan kepala sekolah (88,54), ($X \geq 87,75$) dan persentase terbesar perolehan tersebut (56,44%); (d) motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan secara umum dalam kategori tinggi yang ditunjukkan oleh rerata nilai motivasi kerja guru yaitu 72,85 ($72,5 \leq X < 94,5$) dan persentase terbesar perolehan tersebut (52,48%).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (a) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001; (b) kompetensi

guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu hingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang setimpal dari Allah Swt. Tesis ini masih jauh dari sempurna, namun semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk penulis sendiri dan bagi peningkatan kinerja guru SMK khususnya di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhuono Agung Nugroho, 2005. Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Byars, L. L., & Rue, L. W., 1991. Human resources management. (3rd ed). Boston: Irwin Inc
- Data Nasional, 2009. Jumlah guru menurut golongan. (Diakses pada tanggal 11 Agustus 2011 dari <http://tunas63.wordpress.com/2010/01/30/data-nasional-2009-jumlah-guru-menurut-golongan/>).
- Departemen Pendidikan Nasional, 2003. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- _____. 2005. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.

- Djemari Mardapi, (2004). Penyusunan tes hasil belajar. Yogyakarta: PPS UNY.
- _____.2008. Teknik penyusunan instrumen tes dan nontes. Yogyakarta: Mitra Cendia Press.
- E. Mulyasa, 2005. Menjadi kepala sekolah profesional, dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. Standar kompetensi dan sertifikasi guru. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Haryadi Sarjono & Winda Julianita, 2011. Spss vs lisrel, sebuah pengantar aplikasi untuk riset. Jakarta. Salemba Empat.
- Husaini Usman, 2006. Manajemen teori, praktek dan riset pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali, 2001. Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono, 2010. Pemimpin dan kepemimpinan. apakah kepemimpinan abnormal itu ?. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Laporan bulanan, 2011. Daftar nominatif tenaga edukatif, pembagian tugas guru dalam kegiatan proses belajar mengajar, Juli 2011, empat SMK Negeri di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Propinsi Kalimantan Selatan.
- Luthans, F., 2008. Organizational behavior. Singapura : The McGraw Hill Companies. Inc.
- Martinis Yamin, & Maisah, 2010. Standarisasi kinerja guru. Jakarta: GP Press.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R., jr., 1987. People in organizations, an introduction to organizational behavior (3rd ed). Singapore : Mc Graw Hill Book Company.
- M. Ngalim Purwanto, 2010. Administrasi dan supervisi pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Singgih Santoso, 2000. SPSS versi 7.5. Mengolah data statistik secara profesional. Jakarta : PT. Elex Media komputindo.
- Spencer, L. M, Jr., & Spencer, S. M., 1993. Competence at work, model for superior performance. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyon, 2010. Statistika untuk penelitian. Bandung: AlfaBeta.
- _____, 2011. Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R &D). Bandung: AlfaBeta.
- Suparlan, 2006. Guru sebagai profesi. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Triton P.B., 2006. SPSS 13 terapan: Riset statistik parametrik. Yogyakarta: Andi Offset
- Universitas Negeri Yogyakarta, 2010. Pedoman Tesis dan Disertasi Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Kementerian Pendidikan Nasional, Universitas Negeri Yogyakarta Program Pasca Sarjana, Yogyakarta.
- Wardiman Djojonegoro, 1998. Pengembangan sumberdaya manusia melalui sekolah menengah kejuruan (SMK). Jakarta. PT. Jayakarta Agung Offset.