

Studi Kinerja Mengajar Guru Produktif SMK

Edison Ginting
Politeknik TEDC Bandung
e-mail: gintingedison@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dan menganalisis kinerja mengajar guru produktif SMK Program Studi Keahlian Teknik Mesin di Jawa Barat serta pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, pelatihan guru, dan motivasi kerja guru baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja mengajar guru produktif. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner yang dijawab oleh 235 responden. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan *Structural Equation Modelling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keempat faktor lainnya. Secara parsial, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Komitmen Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru, sementara pengaruh Pelatihan Guru Produktif terhadap Kinerja Mengajar, positif namun tidak signifikan. Secara simultan, keseluruhan faktor yang dianalisis memberikan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Mengajar Guru.

Kata kunci: *Kinerja, Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen, Pelatihan*

Abstract

This research aims to explore and to analyze teaching performance SMK's productive subjects teacher specializing mechanical engineering in West Java. This research also explored the impact of principal leadership, teacher's commitment, teacher trainings, and teacher's work motivation to the teaching performance. The data was collected by document study and questioner distributed to 235 respondents. Descriptive analyses and structural equation modeling were implemented in data analyzing. The research result showed that principal leadership has positive impact and significant to the four other factors. Partially, principal leadership, teacher's work motivation, and teacher's commitment have a positive impact and significant to the teaching performance. On the other hand, teacher trainings has a positive impact but insignificant to the teaching performance. Simultaneously, all factors have direct and indirect impact to the teaching performance.

Keywords: *Teaching Performance, Principal Leadership, Motivation, Commitment, and Training*

PENDAHULUAN

Guru sebagai profesi diakui secara formal pada tanggal 02 Desember 2004, yaitu pada saat Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono mencanangkan guru sebagai profesi. Penganangan ini selanjutnya ditindaklanjuti dengan lahirnya Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa 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".

Pada tahun 2008, pemerintah menerbitkan PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru. Pada tahun ini pula tunjangan profesi pendidik bagi guru-guru yang sudah sertifikasi dilaksanakan. Selanjutnya, terbit pula PP Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan

Profesor. Peraturan Pemerintah ini ditindaklanjuti oleh PermenegPan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Peraturan ini lebih berorientasi praktis, kuantitatif, dan kualitatif sehingga diharapkan para guru akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Implementasi Pemenehan dan RB Nomor 16 Tahun 2009 menegaskan bahwa setiap guru akan dinilai kinerjanya menggunakan Penilaian Kinerja Guru. Hasil dari penilaian kinerja guru ini, dijadikan dasar oleh guru bersangkutan menyusun program pengembangan dirinya dalam kurun waktu satu tahun dengan mengikuti arahan yang tertuang dalam panduan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Pada akhir tahun, akan dilakukan kembali penilaian kinerja guru tersebut mengacu kepada tingkat keberhasilan pelaksanaan PKB pada tahun tersebut. Hal ini dilakukan secara terus menerus seperti prinsip perbaikan kualitas berkelanjutan.

Berdasarkan UU dan PP tersebut, jelaslah bahwa guru merupakan titik sentral dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan. Anwar (2003, hlm. 50) menyatakan bahwa: "Meningkatnya proses demokratisasi dalam bidang pendidikan harus mampu menjamin mantapnya landasan umum pendidikan di sekolah bagi seluruh anggota masyarakat. Semua itu pada akhirnya berpengaruh pada peran guru, dan lebih lanjut berkonsekuensi kepada perlunya peningkatan kemampuan profesional guru". Lebih lanjut Surya (2003: 2) mengemukakan bahwa: "Guru merupakan unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan khususnya di tingkat institusional dan instruksional. Tanpa guru, pendidikan hanya menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada di garis terdepan yaitu guru". Karena itu setiap upaya pembaharuan pendidikan seharusnya menjadikan guru sebagai partisipan yang aktif, tidak hanya sebagai penerima pembaharuan. Keberhasilan pembaharuan pendidikan tergantung pada apa yang difikir dan dilakukan guru.

Upaya yang telah dan sedang dilakukan khususnya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mencakup peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Tahun 2013 semua guru di Indonesia akan bersertifikasi (Kompas 23 Nopember 2011), hal ini berarti dari sisi kualifikasi, semua guru akan berpendidikan minimal Strata Satu (S1). Sementara dari sisi kompetensi, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melakukan berbagai jenis *in-service training* dengan mengoptimalkan kapasitas lembaga-lembaga pelatihan termasuk perguruan tinggi. Namun hasil pengembangan guru itu masih belum menggembirakan.

Sejak 2005, sekitar satu juta guru telah disertifikasi. Pada tahun 2011, hampir 500.000 guru melanjutkan pendidikan ke universitas untuk meningkatkan kualifikasi akademik mereka. Namun hasil Survei yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) di 28 propinsi menemukan bahwa kinerja guru yang sudah lulus sertifikasi atau lulus uji kompetensi masih rendah. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru di berbagai jenjang pendidikan yang belum lulus sertifikasi. Salah satu penyebabnya adalah tingginya harapan untuk dapat berhasil dalam uji kompetensi yang membawa konsekuensi terhadap meningkatnya pendapatan secara finansial. Artinya, peningkatan kinerja, seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang memadai masih sangat jauh dari yang diharapkan. Hal ini senada dengan pendapat Kepala Pembangunan Sumber Daya Manusia untuk Bank Dunia di Indonesia, Asia Timur dan Pasifik Mae Chu Chang mengatakan: "... hasil sertifikasi guru tidak berdampak secara signifikan pada kinerja akademis untuk diteruskan kepada anak didiknya". (Kompas.com:10 Juli 2009).

Selain pendapat di atas, Direktorat Jenderal PMPTK Depdiknas (2008); Baedowi dan Hartoyo (2009); dan A.A.Gede Agung dalam Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, (2011:378) menyimpulkan bahwa motivasi guru untuk segera ikut sertifikasi bukanlah untuk meningkatkan profesionalisme atau kompetensi mereka, tetapi terkesan semata-mata untuk mendapatkan tambahan penghasilan melalui tunjangan profesi. Fakta lain yang menguatkan pendapat bahwa kinerja guru belum seperti diharapkan adalah hasil Uji Kompetensi terhadap 15.105 orang Guru SMK yang dilakukan pada tahun 2012 dan 2013 menunjukkan hasil yang tidak menggembirakan, seperti ditunjukkan pada gambar 1.1

dan 1.2. Rata-rata nilai nasional Uji Kompetensi Guru SMK tahun 2012 adalah 49,75. Jawa Barat berada pada urutan ke-10 dari 33 provinsi dengan rata-rata nilai 50,69. Pada tahun 2013, nilai rata-rata nasional 50,69 dan pada tahun ini Jawa Barat berada pada urutan ke-6 dengan rata-rata nilai 51,74. Nilai rata-rata di kedua tahun ini jauh di bawah standar nasional yaitu 65.

Hasil ini menunjukkan bahwa penguasaan guru atas bidang studi dan metodologi masih lemah. Penguasaan bidang studi dan metodologi pembelajaran yang akan diajarkan kepada para siswa merupakan sesuatu yang mutlak sifatnya, dengan materi bidang studi dan metodologi yang tepat tidak saja guru akan mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada siswa, tetapi lebih daripada itu, akan menanamkan disiplin, mengembangkan *critical thinking*, mendorong kemampuan untuk belajar lebih lanjut, dan yang tidak kalah pentingnya adalah menanamkan nilai-nilai yang terkandung dalam ilmu pengetahuan itu sendiri pada diri siswa. Berdasarkan fakta dan pandangan di atas, maka peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kualifikasi dan pengakuan dalam bentuk sertifikasi, tetapi diperlukan upaya lainnya.

Berkenaan dengan Pendidikan Menengah Kejuruan, Pemerintah menerbitkan peraturan Nomor 29 Tahun 1990 menyatakan bahwa: " Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional". Supriadi (2002:17), menyatakan bahwa: "Pendidikan Kejuruan bertujuan untuk menghasilkan manusia yang produktif, bukan manusia beban bagi keluarga". Sementara Malik Fajar seperti yang dikutip Supriadi (2002,: iii) memberikan pandangan serupa yaitu:" pendidikan kejuruan merupakan investasi yang mahal namun strategik dalam menghasilkan manusia Indonesia yang terampil dan berkeahlian dalam bidang-bidangnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan bangsa khususnya dunia usaha dan dunia industri". Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu ciri pendidikan kejuruan dan yang sekaligus membedakan dengan jenis pendidikan lain adalah orientasinya pada penyiapan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja.

Oleh karena orientasi pendidikan kejuruan adalah penyiapan peserta didik memasuki lapangan kerja, maka berdasarkan kajian, Direktorat Pembinaan SMK menetapkan delapan Bidang Studi Keahlian, 45 Program Studi Keahlian, dan 141 Paket Keahlian. Program Studi Keahlian Teknik Mesin berada pada Bidang Studi Keahlian Teknologi dan Rekayasa. Setiap paket keahlian dibagi ke dalam tiga kelompok mata pelajaran yaitu: 1) kelompok mata pelajaran normatif; 2) kelompok mata pelajaran adaptif; dan 3) kelompok mata pelajaran produktif. Kelompok mata pelajaran produktif merupakan pembeda pendidikan kejuruan dengan pendidikan umum. Kelompok mata pelajaran ini berisikan materi yang mengarah kepada keahlian produktif sesuai dengan tuntutan kompetensi kejurumannya. Di Jawa Barat, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang menyelenggarakan Program Studi Keahlian Teknik Mesin sejumlah 235 SMK dari 1.600 SMK yang ada.

. Bernardin dan Rusel, dalam Rucky, (2002:15) memberikan definisi tentang kinerja sebagai berikut : "*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* " (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Rivai & Basri (2004:14) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil produktivitas, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Sementara Nanang Fatah (2008:19) memberi pengertian kinerja sebagai: "ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Sejalan dengan Fatah, Hsibuan (2005:34) menyatakan bahwa: "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Kinerja akan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi atau pembentuknya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya sehingga faktor-faktor

yang mempengaruhi tiap individu akan berbeda. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pembentuk kinerja seperti yang dikemukakan Donnely, dkk. dalam Rivai (2008:16) yaitu: 1) harapan mengenai imbalan, 2) dorongan, 3) kemampuan, kebutuhan, dan sifat, 4) persepsi terhadap tugas, 5) imbalan internal dan eksternal, dan 6) persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja. Berikutnya, Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:100) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari; *personal factors*, *leader factor*, *team factors*, *system factors*, dan *contextual/situational factors*. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2005: 95), aspek-aspek yang perlu dinilai untuk mengetahui tingkat kinerja, mencakup; a) Kesetiaan, b) Hasil Kerja, c) Kejujuran, d) Kedisiplinan, e) Kreativitas, f) Kerjasama, g) Kepemimpinan, h) Kepribadian, i) Prakarsa, j) Kecakapan, dan k) Tanggung jawab. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, dan 3) lingkungan.

Dari beberapa pendapat pakar sebagaimana dikemukakan terdahulu, bila digabungkan nampak bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Keseluruhan faktor-faktor tersebut bila dicermati maka dapat dimasukkan ke dalam dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya; kemampuan, motivasi, bakat, persepsi, kreativitas, inisiatif, nilai-nilai, imbalan, minat, emosi, kebutuhan, kepribadian, kejelasan peran, kompetensi, lingkungan, kesesuaian preferensi, umpan balik, keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk perubahan, keterampilan berkomunikasi, integritas, kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kerjasama, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Sementara faktor eksternal antara lain; uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, budaya kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir, fasilitas, pelatihan, dan kepemimpinan.

Faktor kesejahteraan guru yang selama ini mencuat dan menjadi pertimbangan untuk memaafkan rendahnya kinerja guru sudah tidak lagi menjadi alasan. Hal ini dikarenakan tunjangan atau *take home pay* yang diterima guru saat ini sudah layak. Karena sedemikian banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan dengan berbagai keterbatasan, baik waktu maupun biaya maka dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut dibatasi pada: 1) pengaruh faktor internal guru yaitu: motivasi kerja dan komitmen guru, dan 2) faktor eksternal guru berupa kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru produktif terhadap kinerja mengajar guru.

Secara empiris maupun penelitian ditemukan sejumlah kesenjangan antara kinerja mengajar guru dengan standar yang ditetapkan. Dari beberapa pendapat para ahli menyatakan bahwa kinerja mengajar guru tidak semata ditentukan oleh faktor pengaruh luar, tetapi juga ditentukan oleh faktor internal guru. Hal ini terbukti dengan banyaknya perhatian yang diberikan kepada guru mulai dari peningkatkan kualifikasi melalui studi lanjut, peningkatan kompetensi melalui pelatihan profesi, dan peningkatan kesejahteraan melalui tunjangan profesi.

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Mengajar Guru

Sumber daya manusia yang handal terkait erat dengan pola kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan bawahan untuk bersedia secara ikhlas berbuat dan bekerja optimal guna pencapaian tujuan. Arifin (2004:23) menyatakan bahwa: "kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi". Karena itu kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin formal pada lingkungan pendidikan di sekolah semestinya memiliki pandangan ke depan dan berwawasan luas untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan sehingga bawahan (guru) tetap berada pada jalur tugas dan fungsinya serta melaksanakan tugas dengan optimal yang ditunjukkan oleh kinerja mereka. Slamet (2000: 46) menyatakan "Kepala sekolah harus mampu menggerakkan staf guru dan staf tata usaha, dan kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan

pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana”.

Hasil penelitian Sunarso (2007), Bahri, S. (2009), dan Hary Susanto,H. (2012) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. James E. Neal J.R.Junior (2003:14) mengemukakan hal sama yaitu kinerja mengajar guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan pembelajaran kepala sekolahnya.

Berdasarkan pendapat dan temuan di atas, maka dalam penelitian ini variabel kepemimpinan kepala sekolah diduga mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja mengajar guru. Dalam penelitian ini dihipotesiskan menjadi: “Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru (H1)”

Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen guru

Penelitian yang dilakukan oleh Bennis dan Nanus (dalam Yukl, 2010:338) menemukan bahwa: “Commitment to the vision is closely related to follower trust in the leader. Trust is dependent on perceived expertise of the leader, but it also depends on the leader’s consistency in statement and action” Komitmen terhadap pencapaian visi berkaitan erat terhadap kepercayaan pengikut (guru) kepada pimpinan. Kepercayaan pengikut (guru) dipengaruhi oleh performa pemimpin dan juga terhadap konsistensi pernyataan dan tindakan pemimpin.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang besar terhadap penciptaan komitmen guru. Hal ini juga diperkuat oleh Yukl (2010:175-177), “The essence of leadership is influence over followers. outcomes of influence attempts: commitment, compliance, and resistance”. Dari proses pengaruh kepemimpinan tersebut pengikut atau bawahan akan memiliki sikap komitmen, patuh, atau bahkan menentang terhadap kepemimpinannya. Dalam penelitian ini dihipotesiskan sebagai berikut: “Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen guru (H2)”.

Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru

Motivasi berurusan dengan hal-hal yang menyebabkan orang melakukan sesuatu, mengapa orang bertindak, berbicara atau berfikir dengan cara tertentu. Kepemimpinan berkenaan dengan bagaimana kepala sekolah perlu mengetahui cara memotivasi orang-orangnya. Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. McShane dan Von Glinow (2008:402), mendefinisikan kepemimpinan sebagai “Leadership is influencing, motivating, and enabling others to contribute toward the effectiveness and success of the organizations of which they are members”. Kepemimpinan adalah mempengaruhi, memotivasi, dan memberi kesempatan kepada orang (guru) untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka sebagai anggotanya.

Pendapat di atas memberikan pengertian bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi anggota organisasi (guru) dalam mencapai tujuan organisasi (sekolah). Hal ini diperkuat oleh kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan Widodo (dalam Jurnal Pendidikan Penabur, No.17, Thn. 2011) yang menyatakan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan motivasi kerja cukup kuat dan positif. Dalam penelitian ini, hubungan tersebut dihipotesiskan menjadi: “Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru (H3)”.

Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan pelatihan guru produktif

Cacio, Wayne F (2003:245) menyatakan bahwa:”training consists of planned programs designed to improve performance....”. Maknanya bahwa pelatihan ditujukan untuk peningkatan kinerja oleh karena itu harus direncanakan, dan dirancang sehingga dapat mengisi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki guru produktif dengan keterampilan yang seharusnya dimiliki. Berbeda dengan fakta yang kerap ditemui di lapangan, pelatihan cenderung digunakan sebagai wadah pengumpulan angka kredit guru sehingga kesempatan guru mengikuti pelatihan berupa pemerataan, dampaknya kinerja mengajar guru pasca pelatihan kurang bermakna.

Mulyasa, (2004:126) mengatakan bahwa “Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak sekaligus penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan cara pencapaian tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan”. Berkenaan dengan pernyataan tersebut, maka sangat tidak tepat bila keikutsertaan guru dalam mengikuti pelatihan didasari oleh pemerataan dan perolehan angka kredit guru. Penunjukan guru untuk mengikuti pelatihan seharusnya dilandasi oleh analisis kebutuhan pelatihan bagi setiap guru dan disinkronkan dengan program pelatihan yang akan diikuti. Dengan demikian hasil pelatihan akan bermakna bagi peningkatan keterampilan guru.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap pelatihan guru dalam penelitian ini guru produktif. Dalam penelitian ini, hubungan tersebut dihipotesiskan menjadi: “Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap pelatihan guru produktif (H4)”.

Hubungan Komitmen Guru dengan Kinerja Mengajar Guru

Mowday (dalam Sopiah, 2008:155) menyatakan bahwa komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Definisi ini sesuai dengan pendapat Mahis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008:155) yang memberikan definisi komitmen sebagai :“ ... is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”.

Luthans, (2008:236) mengutip hasil kajian yang dilakukan Aviad dan Berman, yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi identification yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, involvement yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan loyalty yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Beberapa hasil penelitian seperti yang dikemukakan sebelumnya, bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komitmen dengan penampilan kerja (Luthans, 2002:237). Keyakinan tentang pentingnya komitmen dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi diperkuat oleh penelitian Ivancevich dan Matteson (2002); Chow dan Holden (1997) yang menyimpulkan bahwa : “Research evidence indicates that the absence of commitment can reduce organizational effectiveness”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mathieu dan Zajac (1990) maupun penelitian De Cottis dan Summers (1987), sama-sama menemukan bahwa komitmen individu terhadap organisasi memiliki hubungan yang positif dengan tingkat performansi kerja. Hasil penelitian Mayer dan Schoorman (1992) terhadap 330 karyawan perusahaan keuangan di Amerika Serikat menemukan terdapat korelasi positif yang signifikan antara komitmen individu terhadap organisasi dengan tingkat kinerja maupun dengan tingkat kepuasan kerja.

Penjelasan teoritis mengenai variabel faktor komitmen diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru dan dihipotesiskan sebagai berikut : “Komitmen guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru (H5)”.

Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Mengajar Guru

Dalam kehidupan manusia selalu melakukan berbagai kegiatan. Salah satu kegiatan itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Kemauan untuk melakukan kegiatan tersebut sangat ditentukan oleh dorongan (motif) yang ada pada dirinya. Dorongan tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif ini menjadi driving force penggerak manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu terdapat tujuan tertentu. Dengan demikian, kemauan kerja seseorang sangat ditentukan oleh dorongan yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan tertentu. Winardi (2000:312) mengatakan bahwa keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan disebut motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga

mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas, maka seorang guru membutuhkan motivasi kerja. Motivasi kerja ini akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerjanya dan pada akhirnya menentukan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimmy W. (dalam Journal Elektromatika Vol/1 No.1 Maret 2011) yang menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja profesional guru teknologi SMK. Koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,59$ menunjukkan bahwa 59 % variasi yang terjadi pada variabel kinerja profesional dapat dijelaskan oleh variabel motivasi guru.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini variabel motivasi kerja guru diyakini berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut dihipotesiskan sebagai berikut: "Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru (H6)".

Hubungan pelatihan guru produktif dengan kinerja mengajar guru

Pentingnya pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri. Hampir semua ahli sumber daya manusia dalam karya tulisnya memasukkan pelatihan sebagai salah satu kegiatan yang mampu menyesuaikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki karyawan dengan yang dituntut pekerjaan masing-masing karyawan. Namun demikian sejumlah penelitian di beberapa lembaga menemukan perbedaan dampak pelatihan.

Hasil studi tentang The Impact of Teacher Training on Teacher and Student Outcomes yang dilakukan Rural Education Action Project (2012:2-4) menemukan beberapa hasil penelitian tentang dampak pelatihan yang saling bertentangan yaitu; Angrist and Lavy (2001) dan Harris and Sass (2008) menemukan bahwa pelatihan bagi guru memberikan dampak yang positif terhadap hasil belajar siswa. Sementara, Jacob and Lefgren (2004) dan Lai, Sadoulet, and de Janvry (2009) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan guru terhadap hasil belajar siswa. Dengan mengesampingkan metodologi penelitian yang mereka gunakan, hasil penelitian tersebut memberi masukan bahwa pelatihan guru dapat memberikan dampak positif dan dapat juga tidak memberikan dampak.

William B. Werther, dan Keith Davis (1996:284) mengatakan bahwa: "... training can make a substantial contribution when done properly". Sementara Randall S. Schuler (1987:406) mengatakan bahwa: "successful implementation of training and development programs depends on selecting the right programs for the right people under the right conditions. Need analysis helps identify the right people and the right programs, and several training and development considerations help make the right conditions.

Maknanya bahwa keberhasilan pelatihan sebagai upaya pengembangan karyawan ditentukan berbagai hal meliputi kesesuaian program dengan kebutuhan peserta dan kesesuaian metoda pelatihan.

Randall S. Schuler, (1987:393) mengemukakan tujuan utama diselenggarakannya pelatihan dan pengembangan, yaitu: "to remove performance deficiencies, whether current or anticipated, that cause employees to perform at less than the desired level". Lebih lanjut mengatakan bahwa tujuan lain diselenggarakannya pelatihan dan pengembangan adalah: "rapidly incorporating new technologies is that making the current work force more flexible and adaptable. Selain itu tujuan berikutnya adalah: "increase the level of commitment of employee to the organization and increase their perceptions that the organization is a good place to work". Berdasarkan paparan tentang di atas, maka dalam penelitian dirumuskan menjadi hipotesa seperti berikut: "Pelatihan guru produktif berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru (H7)".

Mengacu pada paparan teori dan hubungan teoritis antarvariabel, maka hubungan antarvariabel pada penelitian ini digambarkan seperti gambar berikut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-deskriptif yang menggambarkan apa yang dilakukan berdasarkan fakta-fakta atau kejadian-kejadian pada objek yang diteliti. Metode penelitian survey diterapkan untuk mengkaji populasi (*universe*) yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu, untuk

menemukan insidensi, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel-variabel. Tipe penyelidikan yang digunakan adalah *causalities* karena akan menerangkan pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Selanjutnya penelitian ini dilaksanakan pada waktu tertentu sehingga *time horizon* penelitian adalah *cross sectional*. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kuantitatif dengan pendekatan analisis korelasional menggunakan analisis jalur untuk memperoleh model faktor-faktor kinerja guru. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis deskriptif digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Sementara SEM dengan menggunakan bantuan aplikasi program LISREL digunakan untuk mengungkapkan adanya pengaruh antara variabel penyebab/bebas (*independent variable*) dan variabel akibat/tidak bebas (*dependent variable*).

Penelitian ini dilakukan terhadap Guru Produktif SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin di Jawa Barat. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru produktif di SMK yang menyelenggarakan Bidang Studi Keahlian Teknik Mesin berjumlah 777 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Ukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Husen Umar: 2000:108). Jumlah sampel minimum adalah 264 sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Joseph F. Hair Jr, et al., (2010:661-662), yang mengatakan bahwa apabila menggunakan SEM dengan teknik *maximum likelihood estimation* maka jumlah sampel minimal sekitar 100-200 sampel, dan apabila menggunakan teknik *Generalized Least Square Estimation* (GLS) dapat digunakan pada sampel 200-500.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Kuantitatif

1. Kepemimpinan Kepala SMK

Data hasil kuesioner untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diukur melalui 20 butir pernyataan. Persentase rata-rata skor total terhadap skor ideal butir-butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 80,91%. Secara garis besar, penilaian responden mengenai variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah termasuk ke dalam kategori “tinggi”, dimana rata-rata persentase pencapaian skor total terhadap skor ideal berada pada rentang 74,64% sampai dengan 83,99%. Indikator dengan persentase terendah (79,72%) adalah transformasi visi dan misi sekolah sementara tertinggi (83,74%) pada item mendorong kemandirian guru dalam bekerja.

2. Pelatihan Guru Produktif SMK

Data hasil kuesioner untuk variabel Pelatihan Guru Produktif diukur melalui 20 butir pernyataan. Persentase rata-rata skor total terhadap skor ideal butir-butir pernyataan pada variabel Pelatihan Guru Produktif sebesar 82,55%. Secara garis besar, penilaian responden mengenai variabel Pelatihan Guru Produktif termasuk ke dalam kategori “tinggi”, dimana rata-rata persentase pencapaian skor total terhadap skor ideal berada pada rentang 68% sampai dengan 83,99%.

3. Komitmen Guru Produktif SMK

Data hasil kuesioner untuk variabel Komitmen Guru diukur melalui 10 butir pernyataan. Hasil perhitungan statistik deskriptif untuk variabel ini didapat persentase rata-rata skor total terhadap skor ideal butir-butir pernyataan pada variabel Komitmen Guru sebesar 82,09%. Secara garis besar, penilaian responden mengenai variabel Komitmen Guru termasuk ke dalam kategori “tinggi”, dimana rata-rata persentase pencapaian skor total terhadap skor ideal berada pada rentang 68% sampai dengan 83,99%.

4. Motivasi Kerja Guru Produktif SMK

Data hasil kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja Guru diukur melalui 30 butir pernyataan. persentase rata-rata skor total terhadap skor ideal butir-butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja Guru sebesar 83,34%. Penilaian responden mengenai variabel Motivasi Kerja Guru dalam kategori “tinggi”, dimana rata-rata persentase

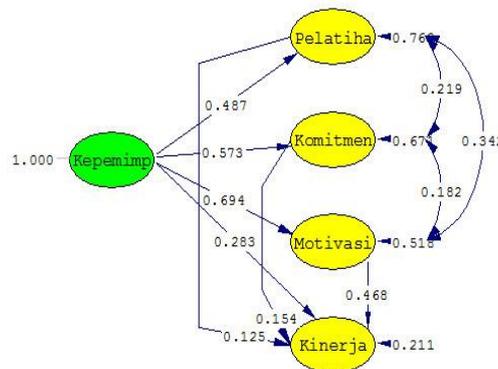
pencapaian skor total terhadap skor ideal berada pada rentang 68% sampai dengan 83,99%.

5. Kinerja Mengajar Guru Produktif SMK

Data hasil kuesioner untuk variabel Kinerja Mengajar Guru diukur melalui 25 butir pernyataan. Persentase rata-rata skor total terhadap skor ideal butir-butir pernyataan pada variabel Kinerja Mengajar Guru sebesar 81,54%. Penilaian responden mengenai variabel Kinerja Mengajar Guru termasuk ke dalam kategori “tinggi”, dimana rata-rata persentase pencapaian skor total terhadap skor ideal berada pada rentang 68% sampai dengan 83,99%.

6. Hasil Pengujian Hipotesis

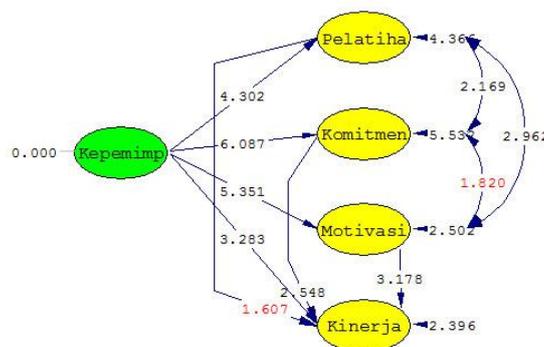
Pada gambar 4.10 ditunjukkan hasil estimasi (*Standardized Coefficient*) pengaruh antar variabel. Hasil estimasi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel pelatihan guru produktif 0,487. Estimasi pengaruh variabel kepemimpinan sekolah terhadap variabel komitmen guru sebesar 0,573; antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru 0,694. Sementara itu hasil estimasi *standardized coefficient* variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja mengajar guru sebesar 0,283; pelatihan guru produktif terhadap kinerja mengajar guru 1,607; komitmen guru terhadap kinerja mengajar guru sebesar 2,548; dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru 3,178



Gambar 4.10 Hasil Estimasi *Standardized Coefficient*

Pada gambar 4.11 ditunjukkan estimasi nilai t (*t-values*) dimana nilai t pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap pelatihan guru produktif 4,302; kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru 6,087; kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru sebesar 5,351. Sementara itu terhadap kinerja mengajar guru masing-masing variabel memiliki nilai estimasi t secara berturut-turut sebagai berikut; kepemimpinan kepala sekolah 3,283; pelatihan guru produktif 1,607; komitmen guru 2,548; dan motivasi kerja guru sebesar 3,178.

Berdasarkan hasil estimasi koefisien regresi dan nilai t seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas selanjutnya dihitung nilai R² atau nilai koefisien determinasi antar variabel.



Gambar 4.11 Hasil Estimasi *t-values*

Kriteria pengujian signifikan di dalam SEM didasarkan atas nilai titik kritis sebesar 1,96 dimana nilai t (t -value) yang lebih besar dari atau sama dengan titik kritis (t -value \geq 1,96) menunjukkan bahwa nilai parameter tersebut signifikan secara statistik. Hasil perhitungan koefisien determiniasi tersebut ditampilkan pada table 4.14. Pada tabel tersebut dapat dilihat hasil estimasi koefisien regresi yang telah dibakukan (*standardized coefficients*) antara variabel laten satu dengan variabel laten lainnya. Sedangkan pada kolom R^2 berisi nilai-nilai koefisien determiniasi.

Tabel 1. Hasil Estimasi Pengaruh Langsung

Persamaan Struktural	Pengaruh	Nilai t	Estimasi	R^2
$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \zeta_1$	ξ_1 terhadap η_1	4,302	0,487	0,237
$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \zeta_2$	ξ_1 terhadap η_2	6,087	0,573	0,329
$\eta_3 = \gamma_{31}\xi_1 + \zeta_3$	ξ_1 terhadap η_3	5,351	0,694	0,482
$\eta_4 = \gamma_{41}\xi_1 + \beta_{41}\eta_1 + \beta_{42}\eta_2 + \beta_{43}\eta_3 + \zeta_4$	ξ_1 terhadap η_4	3,283	0,283	0,812
	η_1 terhadap η_4	1,607	0,125	
	η_2 terhadap η_4	2,548	0,154	
	η_3 terhadap η_4	3,178	0,468	

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya seperti ditampilkan pada tabel 4.14 diatas, maka dapat diketahui:

Hipotesis 1: Faktor kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru.

Secara parsial, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (ξ_1) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan ($3,283 > 1,96$) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (η_4) sebesar $(0,283)^2 \times 100\% = 8,01\%$. Hipotesis nomor 1 diterima. Dapat dikatakan bahwa sebesar 8,01% variasi yang terjadi pada Kinerja Mengajar Guru dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah, sisanya 91,99% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti ϵ_z . Hal ini menunjukkan bahwa baik-buruknya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

Pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Pelatihan Guru Produktif (Y_1) adalah 6,1%, melalui Komitmen Guru sebesar 8,8%, dan melalui Motivasi Kerja Guru adalah 32,5%, sehingga total pengaruh tidak langsung adalah 47,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru baik langsung maupun tidak langsung sebesar 81,24%.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Sunarso 2007; Syamsul Bahri 2009; dan Hary Susanto 2012; yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain hasil penelitian tersebut, James E. Neal J.R.Junior (2003:14) mengemukakan hal sama yaitu kinerja mengajar guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan pembelajaran kepala sekolahnya.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staff, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk bekerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, meng-arahkan dan menggerakkan staff sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting untuk mencapai kualitas kinerja mengajar guru.

Hipotesis 2: Faktor kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen guru.

Besar pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Komitmen Guru adalah 32,9%, atau dapat disimpulkan bahwa sebesar 32,9% variasi yang terjadi pada Komitmen Guru dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah, sisanya sebesar 67,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini (ϵY_1). Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya kepemimpinan kepala sekolah ber-pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen guru. Dengan demikian, hipotesis nomor 2 diterima..

Temuan tersebut di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bennis dan Nanus dalam Yukl (2010:338) yang menyatakan bahwa: *“Commitment to the vision is closely related to follower trust in the leader. Trust is dependent on perceived expertise of the leader, but it also depends on the leader’s consistency in statement and action”*.

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang besar terhadap penciptaan komitmen guru. Hal ini juga diperkuat oleh Yukl (2010:175-177) : *“The essence of leadership is influence over followers. outcomes of influence attempts: commitment, compliance, and resistance”*.

Hipotesis 3: Faktor kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Guru (Y_3). Hal ini menunjukkan bahwa baik buruknya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Besar pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru adalah 48,2%, sedangkan sisanya 51,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini (ϵY_3). Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian, hipotesis nomor 3 diterima.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan Widodo (dalam Jurnal Pendidikan Penabur, No.17, thn. 2011) yang menyatakan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan motivasi kerja cukup kuat dan positif. Selain itu dapat pula dicermati dari definisi kepemimpinan yang dikemukakan McShane dan Von Glinow (2008: 402), : *“Leadership is influencing, motivating, and enabling others to contribute toward the effectiveness and success of the organizations of which they are members”*.

Hipotesis 4: Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Pelatihan Guru Produktif.

Hasil penelitian menemukan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel Pelatihan Guru Produktif (Y_1). Hal ini menjelaskan bahwa baik buruknya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pelatihan Guru. Besar pengaruh langsung variabel ini adalah 23,7%, sedangkan sisanya sebesar 76,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini (ϵY_3). Dengan demikian, hipotesis nomor 4 diterima.

Hipotesis 5: Faktor Komitmen Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru.

Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh variabel Komitmen Guru (Y_2) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Z) berpengaruh langsung positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajarnya. Besar pengaruh komitmen terhadap kinerja mengajar guru ini adalah 2,37% sisanya 97,63% dipengaruhi oleh variabel lain (ϵY_2) yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Temuan dalam penelitian diperkuat oleh penelitian oleh Luthans, (2002, hlm.237) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen terhadap kinerja. Selain itu didukung pula oleh penelitian Ivancevich dan Matteson (2002); Chow dan Holden dalam Luthans (2002: 275-298) yang menyimpulkan bahwa : *“Research evidence indicates that the absence of commitment can reduce organizational effectiveness”*. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mathieu dan Zajac (1990) maupun De Cottis dan

Summers (1987) dalam Luthans (2002:445-470), sama-sama menemukan bahwa komitmen individu terhadap organisasi memiliki hubungan yang positif dengan tingkat performansi kerja.

Hipotesis 6: Faktor motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru.

Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja Guru (Y_3) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Z) berpengaruh langsung positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Motivasi Kerja Guru memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru. Besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru ini adalah 21,90% sisanya 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain (ϵY_3) yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimmy.W. (dalam Journal Elektromatika, Vol/1 No.1 Maret 2011) yang menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja profesional guru teknologi SMK. Koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,59$ menunjukkan bahwa 59 % variasi yang terjadi pada variabel kinerja profesional dapat dijelaskan oleh variabel motivasi guru.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas, maka seorang guru membutuhkan motivasi kerja. Motivasi kerja ini akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerjanya dan pada akhirnya menentukan kinerjanya. Berdasarkan temuan dan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja mengajar guru.

Hipotesis 7: Faktor Pelatihan Guru Produktif berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru.

Hasil penelitian menemukan bahwa pengaruh variabel Pelatihan Guru Produktif (Y_1) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Z) berpengaruh langsung positif sebesar 1,56% namun tidak signifikan karena nilai t (t value) lebih kecil dibandingkan dengan nilai titik kritis (t value $1,607 < 1,96$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif pelatihan guru terhadap kinerja mengajarnya, namun tidak berarti pelatihan yang diikuti memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja mengajar guru.

Hasil studi tentang *The Impact of Teacher Training on Teacher and Student Outcomes* yang dilakukan *Rural Education Action Project* (2012: 2-4) menemukan beberapa hasil penelitian tentang dampak pelatihan yang saling bertentangan yaitu; Angrist and Lavy 2001 dan Harris and Sass 2008 menemukan bahwa pelatihan bagi guru memberikan dampak yang positif terhadap hasil belajar siswa. Sementara, Jacob and Lefgren 2004 dan Lai, Sadoulet, and de Janvry 2009 menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan guru terhadap hasil belajar siswa. Dengan mengesampingkan metodologi penelitian yang mereka gunakan, hasil penelitian tersebut memberi masukan bahwa pelatihan pegawai dapat memberikan dampak positif dan dapat juga tidak memberikan dampak.

William B.Werther, dan Keith Davis (1996:284) mengatakan bahwa: "... *training can make a substantial contribution when done properly*". Sementara Randall S. Schuler (1987:406) mengatakan bahwa: "*successful implementation of training and development programs depends on selecting the right programs for the right people under the right conditions. Need analysis helps identify the right people and the right programs, and careful training and development consideration help make the right conditions*". Maknanya bahwa keberhasilan pelatihan sebagai upaya pengembangan karyawan ditentukan berbagai hal meliputi kesesuaian program dengan kebutuhan peserta dan kesesuaian metoda pelatihan.

Berdasarkan hasil temuan dan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada kecenderungan pelatihan yang diikuti oleh guru-guru produktif SMK di Jawa Barat kurang terencana dengan baik. Ketidak-sesuaian program pelatihan dengan kebutuhan guru

serta kurangnya program implementasi hasil pelatihan di sekolah menyebabkan pelatihan menjadi kurang signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru.

Hipotesis 8: Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan Guru Produktif, Motivasi Kerja Guru, dan Komitmen Guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru.

Total pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (ξ_1), Pelatihan Guru Produktif (η_1), Komitmen Guru (η_2), dan Motivasi Kerja Guru (η_3) secara simultan terhadap Kinerja Mengajar Guru (η_4) adalah sebesar $8,01\% + 1,56\% + 2,37\% + 21,90\% = 33,85\%$. Besar pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel endogen lainnya dapat diketahui melalui perhitungan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (ξ_1) terhadap Kinerja (η_4) melalui Pelatihan (η_1) = $0,487 \times 0,125 = 0,061 = 6,1\%$.
2. Pengaruh Kepemimpinan (ξ_1) terhadap Kinerja (η_4) melalui Komitmen (η_2) = $0,573 \times 0,154 = 0,088 = 8,8\%$.
3. Pengaruh Kepemimpinan (ξ_1) terhadap Kinerja (η_4) melalui Motivasi (η_3) = $0,694 \times 0,468 = 0,325 = 32,5\%$.

Dengan demikian, total pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (ξ_1), Pelatihan Guru Produktif (η_1), Komitmen Guru (η_2), dan Motivasi Kerja Guru (η_3) secara simultan terhadap Kinerja Mengajar Guru (η_4) adalah sebesar $6,1\% + 8,8\% + 32,5\% = 47,4\%$.

Secara simultan, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (ξ_1), variabel Pelatihan Guru Produktif (η_1), variabel Komitmen Guru (η_2), dan variabel Motivasi Kerja Guru (η_3) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (η_4) memiliki total pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung, yang positif dan signifikan sebesar $33,85\% + 47,4\% = 81,24\%$, sedangkan sisanya sebesar $18,76\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis nomor 8 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan Guru Produktif, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama baik langsung maupun tidak langsung memiliki total pengaruh sebesar $81,24\%$ terhadap Kinerja Mengajar Guru. Besarnya pengaruh ini terdiri dari pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) sebesar $8,01\%$, Pelatihan Guru Produktif (Y_1) sebesar $1,56\%$, Komitmen Guru (Y_2) sebesar $2,37\%$, dan Motivasi Kerja Guru (Y_3) sebesar $21,90\%$. Sementara pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Pelatihan Guru Produktif sebesar $6,10\%$, melalui Komitmen Guru sebesar $8,80\%$, dan melalui Motivasi Kerja Guru sebesar $32,5\%$.

Jika dicermati secara parsial, maka Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru memiliki pengaruh paling besar ($21,90\%$) dibandingkan dengan variabel lainnya. Bila diamati lebih lanjut ditemukan bahwa besar pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru melalui variabel endogen lainnya terjadi peningkatan pengaruh. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru melalui Pelatihan Guru Produktif sebesar $6,1\%$, melalui Komitmen Guru sebesar $8,80\%$, dan melalui Motivasi Kerja Guru sebesar $32,5\%$. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai pemicu peningkatan Kinerja Mengajar Guru. Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam merancang dan melakukan Pelatihan Guru Produktif, menumbuhkan Komitmen Guru, dan meningkatkan Motivasi Kerja Guru akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Mengajar Guru. Temuan di atas sejalan dengan peran kepala sekolah sebagaimana dikemukakan oleh Wahyudi (2009, hlm. 148) yaitu sebagai: 1) educator, 2) manager, 3) administrator, 4) supervisor, 5) leader, 6) inovator, dan 7) motivator.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan Guru Produktif, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama baik langsung maupun tidak langsung memiliki total pengaruh sebesar $81,24\%$ terhadap Kinerja Mengajar Guru. Besarnya pengaruh ini terdiri dari pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) sebesar $8,01\%$, Pelatihan Guru Produktif (Y_1) sebesar $1,56\%$, Komitmen Guru (Y_2)

sebesar 2,37%, dan Motivasi Kerja Guru (Y_3) sebesar 21,90%. Sementara pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Pelatihan Guru Produktif sebesar 6,10%, melalui Komitmen Guru sebesar 8,80%, dan melalui Motivasi Kerja Guru sebesar 32,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Baedowi., Hartoyo., dan Gede Agung. (2011). Motivasi guru memperoleh sertifikasi. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, Jakarta: Direktorat Jenderal PMPTK Depdiknas.
- Bahri,S. (2009) *Pengaruh Faktor Kemampuan Mengajar, Persepsi tentang Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Disertasi: Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1990). *Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990, Tentang Pendidikan Menengah Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2005). *Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdikbud.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Depdikbud.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2009). *Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (KemenePan) dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Depdikbud.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2009). *Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor*. Jakarta: Depdikbud
- Depdiknas, (2007). *Kepemimpinan Pendidikan Pesekolahan yang Efektif*. Jakarta:Dirjen PMPTK.
- Hair, J.F.at al. (2006). *Multivariate Data Analysis, 6th Edition*, NJ: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M, dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kementerian Negara Penertiban Aparatur Negara (2009). *Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang: Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta : KemenePan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012). *Pedoman Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kemendikbud
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. Singapura: The McGraw Hill Companies.Inc.
- Mae Chu Chang (2009). Dampak sertifikasi guru terhadap kinerja akademis guru. *Kompas.com*, 10 Juli 2009.
- Mangkunegara, A. P. (2004) *Manajemen Sumber Data Perusahaan*, Bandung: PT. Refika Aditema.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditema.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann, (2008). *Organizational behavior, fourth edition*.United States of America : McGraw Hill International
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisa-sional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunarso dan Sumadi. (2007) Penelitian: Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Manajemen Sumberdaya Manusia; Vol.2 No. 1; Desember 2007*
- Surya, M. (2005) *Psikologi Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia

Susanto, H. (2012) Hasil Penelitian: Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol.2; No. 2; Juni 2012.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*