

FAKTOR DETERMINASI DAN UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU TEKNIK MESIN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Dr. Tri Jaka Kartana, M.Si

ABSTRACT

The research is aimed at (1)gaining the explanation whether there is or there is not appropriateness of the model established from empirical data, dan (2)gaining the explanation on how great the contribution of the determination factors is to teachers' work performance. This research applies measurement model. It is an approach using "confirmatory factor analysis". The population of the research is teacher of engineering in all State Vocational School in Central Java in the second semester in academic year 2004-2005. The sample is obtained through "multi stage cluster area random sampling technique". The data are gathered through a closed questionnaire. The data are analyzed by coefficient determination analysis LISREL-8.51. The result shows that the model is appropriate with the empirical data. The model is the most appropriate one to be used as a base to make a planning model to optimalize the role of engineering teachers of the of State Vocational School in the future, especially in increasing the quality of teachers' competence primarily in relation the leadership and entrepreneurship of the teachers as well as their technology personality. Thus, incraising the role of teachers of State Vocational School in the future is recommended to be well prepared by means of certification of through a competence test for the candidates of engineering teachers.

Kata kunci: guru teknik mesin, kinerja, manajemen.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peningkatan kinerja guru teknik mesin Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang dimaksud adalah, bagaimana seorang guru mampu memberikan layanan maksimal selama pembelajaran kepada peserta didiknya. Mutu proses pembelajaran merupakan tahapan yang sangat penting dan dominan dalam manajemen pembelajaran di sekolah. Mutu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh tingkat mutu kinerja gurunya.

Kebutuhan tenaga kerja profesional tingkat menengah bidang teknik mesin untuk memenuhi pasar kerja industri permesinan nasional maupun regional Asean sangat tinggi. Kondisi tersebut merupakan peluang emas bagi calon lulusan teknik mesin untuk dipersiapkan memiliki mutu daya saing profesi dan adaptif, kelak memasuki dunia kerja.

SMK sebagai satuan pendidikan, sebagian besar menunjukkan pada kondisi belum maksimal memanfaatkan peluang tersebut, dengan indikasi antara lain: penerapan

manajemen mutu terpadu sekolah kurang maksimal, dijumpai lulusan yang bekerja bukan pada bidang keahliannya, karir guru stagnan pada jenjang kepangkatan tertentu dan sebagainya.

Guru merupakan salah satu komponen dominan, penting, harus ada, dan ujung tombak dalam proses pembelajaran di sekolah. Bagaimana untuk menuju SMK bermutu, apabila peran guru tidak menunjukkan kinerja pribadi sebagai tenaga fungsional pendidikan teknologi yang profesional.

Permasalahannya adalah, "bagaimanakah kontribusi faktor determinasi dan upaya peningkatan kinerja guru teknik mesin" ? Untuk itu diperlukan penelitian yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja Guru

Performance yang diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001) kinerja adalah hasil atau keluaran dari

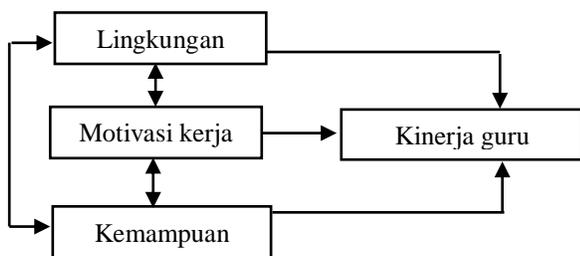
suatu proses. Menurut Prawirosentono (1999), *performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok untuk menghasilkan barang atau jasa. Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak pada hasil, dan memberikan manfaat besar bagi organisasi, maupun diri karyawan sendiri.

Manajemen kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seseorang karyawan dan penyelia secara langsung. Proses ini meliputi kegiatan pembangunan harapan yang jelas, serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, jadi merupakan sebuah sistem (Bacal, R., 2000:4).

Lingkungan Kerja

Variabel persepsi terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki individu guru saling pengaruh dan mempengaruhi satu sama lainnya. Kondisi saling pengaruh mempengaruhi tersebut akan memberikan kontribusi terhadap mutu kinerja guru. Alur kedudukan faktor-faktor determinasi terhadap kinerja (Robbins, 2001) adalah sebagaimana pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram alur faktor-faktordeterminasi terhadap kinerja guru.

Produktivitas mempunyai hubungan erat dengan permasalahan kinerja. Produktivitas merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi, dan merupakan hal yang penting. Kondisi tersebut

sangat ditentukan oleh motivasi karyawan secara individual maupun kelompok dalam organisasi.

Johan, R. (2002), hubungan kepuasan kerja karyawan dengan kekuatan pemenuhan harapan penggajian menempati peringkat pertama, kekuatan tipe perilaku menempati peringkat kedua, dan kekuatan antara *locus of control* menempati peringkat ketiga. Kepuasan karyawan pada kompensasi material dan kompensasi sosial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi, dan kemauan bekerja keras, serta kebanggaan karyawan pada organisasi. Begitu juga variabel kesetiaan, kemauan dan kebanggaan juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam melakukan kegiatannya.

Usaha peningkatan profesionalisasi guru akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kreativitas, ambisi untuk berkarya sesuai dengan profesi, dan inovatif dalam tugas dan kewajiban merupakan sebagian indikasi dari usaha guru untuk meningkatkan kemampuan diri. Profesionalisme guru teknik mesin meliputi antara lain, penguasaan materi ajar vokasional yang menjadi tanggung jawabnya, keterampilan dalam keguruan dan kemauan untuk membekali kemampuan kewiraswastaan kepada peserta didik.

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak (Mill, R.C., 1999). Dalam lingkungan proses pembelajaran, kondisi lingkungan kerja sebagai sumber daya akan dipersepsi oleh guru, dan hasil serapan akan mempengaruhi perilaku guru dalam melakukan tugasnya. Owens, R.G. (1995) menyatakan: *“People sometimes use such terms as atmosphere, personality, tone or ethos when speaking of this unique characteristics of a school. But the term organizational climate has come into rather general use as a metaphor for this distinctive characteristic of organizations”*. Variabel indikator yang dapat memberikan gambaran persepsi guru terhadap kondisi lingkungan kerja dibatasi pada ruang lingkup: (1) suasana sekolah (organisasi), (2) kepemimpinan kepala sekolah, dan (3) komunikasi antar komunitas warga sekolah.

Suasana sekolah (organisasi) dapat diukur melalui indikator pandangan terhadap organisasi, tanggung jawab, keseragaman, semangat kelompok, penghargaan, standar dan kejelasan organisasi (Mill, R.C., 1999). Kepemimpinan adalah suatu tindakan memotivasi bawahan untuk melaksanakan tugas, dan kepemimpinan merupakan aspek yang paling dominan dalam manajemen suatu organisasi. Seperti halnya pernyataan Boone, L.E dan Kurfz, D.L. (1981:344) bahwa, *“leadership is the act of motivating people to perform certain tasks in tended to achieve specified obyectives leadership in the most visible aspect of management”*.

Kepala sekolah sebagai pemimpin, mempunyai kewajiban (1)menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis; (2)mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; (3)memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (UUSPN, 2003). Jaringan komunikasi harus difahami oleh seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Pembelajaran untuk mendengarkan sangat penting, hal tersebut untuk diberikan sama halnya dengan memberikan informasi. Kondisi jaringan komunikasi baik secara lisan, tulis, maupun gerak tampilan akan memberikan pengaruh terhadap mutu kinerja guru.

Motivasi Kerja

Bell Gredler, M.E. (1994:436), motivasi merupakan fungsi variabel tugas dan disposisi individu untuk berusaha mencapai keberhasilan atau menghindari kegagalan. Owens, R.G. (1995:24-25) menyatakan bahwa, *“motivation deals with explanations of why people do the things they do. One of the first indicators of motivation is the apparent pattern of choices that individuals make when confronted with an array of possible alternative”*. Berpijak dari pemahaman tersebut, maka variabel indikator motivasi yang mempengaruhi kinerja guru dibatasi pada hal gaji/insentif, kesempatan dan harga diri, serta kepribadian guru.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pendapatan seorang guru, baik melalui gaji maupun insentif yang diterima akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Produktivitas kerja semakin meningkat, karena tingkat pendapatan semakin baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa, kesejahteraan guru berdampak terhadap mutu hasil pendidikan, karena terbangun profesionalisme guru. Saling hubungan antara kepribadian seseorang karyawan dalam organisasi akan menunjukkan keanekaragaman kegiatan, dan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Suhartanto (2003), menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kepribadian vokasional dengan kemampuan pembelajaran psikomotor.

Kemampuan Guru

Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan dan kekayaan. Menurut Mill, R.C. (1999), kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Model puncak gunung es, sebagaimana ditunjukkan dalam tingkatan kompetensi yang berlainan, yaitu: keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, watak dan motif.

Mendasari pengertian dan pemahaman tentang kemampuan, kompetensi dan profesionalisme seseorang yang dikaitkan dengan profesi guru, maka variabel indikator tingkat kemampuan pengaruhnya terhadap kinerja guru dibatasi pada hal kemampuan operasional guru dalam pembelajaran, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, jiwa kepemimpinan dan mental kewiraswastaan guru.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Peningkatan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar maupun tingkat kesejahteraannya (Depdiknas, 2003). Berhasil tidaknya hasil proses pembelajaran di sekolah sangat ditentukan oleh mutu guru dalam mengoptimalkan peranannya dalam mengkoordinasikan seluruh komponen *input*

pendidikan. Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru sebagai tenaga kependidikan adalah: (1)menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2)mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan (3)memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesional, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. (UUSPN No. 20 Tahun 2003).

Prinsip peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based quality improvement*) dan semangat desentralisasi, sekolah diberi kewenangan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik dalam pembinaan mutu guru-gurunya. Untuk itu, sekolah menyusun program, anggaran yang disalurkan langsung ke sekolah, dan kepada kepala sekolah menentukan jenis, model dan waktu pelatihan.

Jiwa kepemimpinan dimiliki oleh setiap orang. Perbedaan jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang terletak pada kadarnya. Jiwa kepemimpinan seseorang dapat dimiliki melalui proses belajar dan pengalaman, serta dipengaruhi oleh bakat seni memimpin yang melekat pada diri seseorang. Jadi kepemimpinan merupakan perpaduan antara ilmu dan seni untuk memimpin.

Seorang guru harus memiliki bekal kemampuan manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Kemampuan tersebut akan menjadi modal dasar untuk mendorong peserta didik untuk berprestasi, disamping kemampuan yang lain. Usaha sadar dari peserta didik untuk belajar, berkreasi, mengembangkan dan berinovasi ilmu pengetahuan dan teknologi harus selalu ditumbuhkembangkan melalui stimulan dan motivasi oleh guru.

Jika seseorang menganggap kegiatan wiraswasta bersangkut paut dengan dirinya, maka jiwa kewiraswastaan mempengaruhi dan membentuk dirinya serta kesadarannya (Sutjipto, 2002). Artinya, dapat dikatakan bahwa minat berwiraswasta menggambarkan tingkah laku yang mencakup kesadaran seseorang tentang adanya gejala yang berbentuk nilai-nilai kewiraswastaan, sehingga

melalui kesadaran itu seseorang tersebut cenderung mempunyai keinginan yang makin besar untuk hadir dan berhubungan dengan nilai-nilai atau aspek-aspek kewiraswastaan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: (1)mengetahui ada tidaknya kesesuaian antara model terbangun dengan kondisi empiris, dan (2)mendapatkan gambaran distribusi faktor-faktor penentu dan peringkat yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Desain model pengukuran penelitiannya dirancang melalui pendekatan *confirmatory factor analysis*. Penelitian dilaksanakan pada SMK Negeri bidang Teknologi se-Jawa Tengah dengan populasi guru teknik mesin. Sampel diperoleh dengan teknik sampling *multi stage cluster area random sampling*, sebanyak 124 responden. Variabel laten dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan guru, dan kinerja guru. Data dianalisis melalui uji statistik dengan *software Linier Structural Relationships (LISREL) versi 8.51 windows application*, setelah data pada kondisi valid dan reliabel.

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

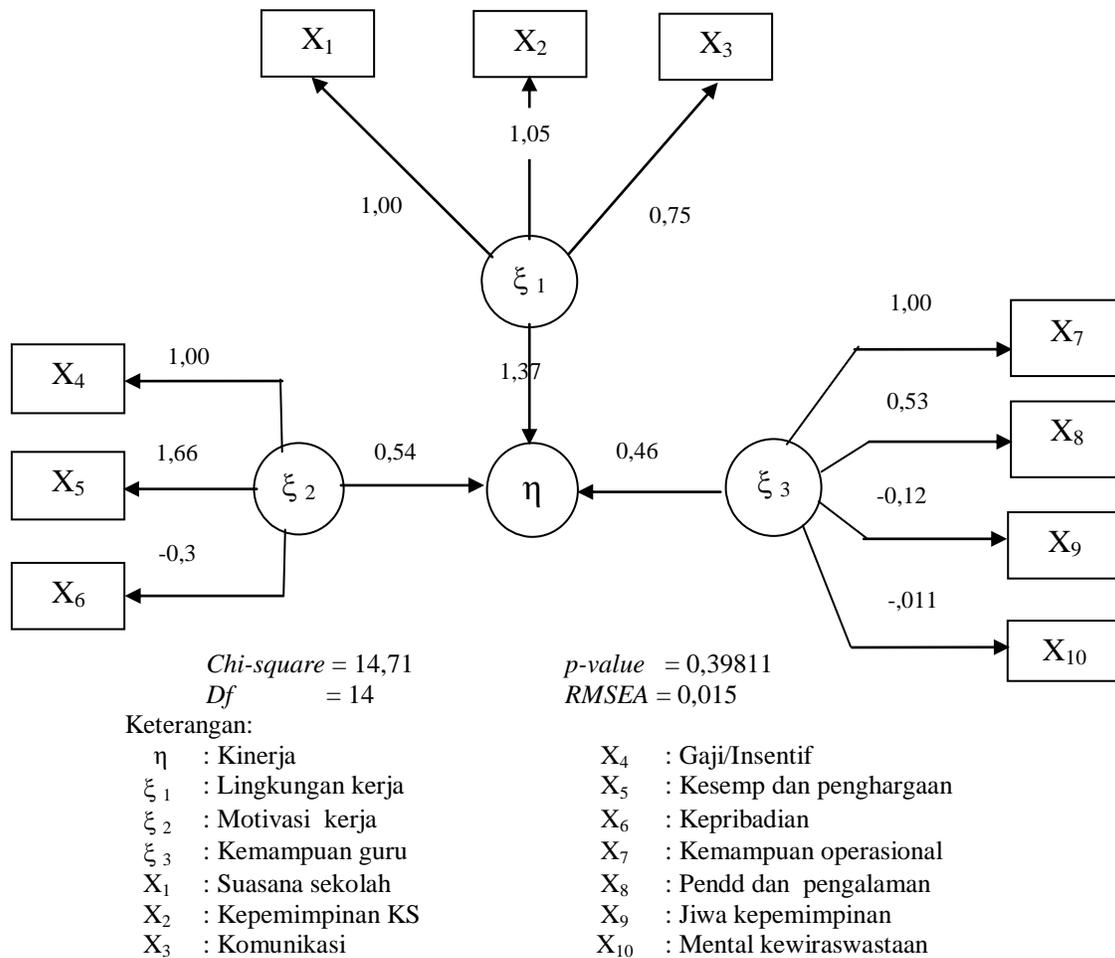
Hasil penelitian menunjukkan bahwa, uji kesesuaian data empiris dengan model penuh yang dibangun melalui proses analisis program *LISREL* diperoleh nilai-nilai: (1)*Chi-square* = 14,71; (2)*Df* = 14; (3)*P-value* = 0,39811; dan (4)*RMSEA* = 0,015. Hasil analisis sebagaimana *path diagram* model penuh pada Gambar 2.

Nilai *chi-square* 14,71 pada Model ini relatif kecil, dan hasil uji probabilitas pada penelitian ini adalah *p-value* = 0,39811 > 0,05; sehingga dapat dikatakan bahwa model yang dibangun pada kondisi sesuai dengan data empiris (Ghozali, I dan Fuad, 2005).

Nilai signifikansi parameter hubungan langsung antar masing-masing variabel

memiliki nilai-t lebih besar dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa, pengaruh langsung kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja guru ($t = 12,49$), motivasi kerja terhadap

kinerja guru ($t = 8,66$), dan kemampuan guru ($t = 7,17$) terhadap kinerja guru pada kondisi bermakna dan signifikan.



Gambar 2. Model penuh dan nilai koefisien jalur kinerja guru teknik mesin.

Uji validitas konstruk dengan analisis konfirmatori

Uji validitas konstruk dengan analisis konfirmatori dilakukan untuk 10 variabel yaitu suasana sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi, gaji/insentif, kesempatan dan penghargaan, kepribadian, kemampuan operasional guru, latar belakang pendidikan dan pengamalan, jiwa kepemimpinan, dan mental kewiraswastaan

Analisis model pengukuran kedua dilakukan terhadap empat variabel laten yaitu kinerja guru, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan guru yang masing-masing

memiliki sejumlah variabel indikator yang terukur.

Uji validitas konstruk dilakukan melalui *measurement model*, dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Data pengukur variabel dan model pengelompokan butir yang disusun menurut teori sesuai dengan data empirik. Hasilnya dapat dilihat untuk masing-masing variabel laten yang diindikasikan oleh variabel terukur. Kesesuaian data dengan model pengukuran teoritis dapat dilihat dari hasil *chi-square*.

Kesesuaian antara model pengukuran dengan data empiris adalah: *Df* (*degrees of freedom*), X^2 (*chi-square*), *GFI* (*goodness of fit*

index), RMR (root mean square residu), P (probability) dan RMSEA (root mean square error of approximation). Hasil analisis akhir

berupa *output analysis* dan dalam bentuk model penuh sebagaimana Gambar 2.

Tabel 1. *Chi-square* kesesuaian antara model pengukuran dengan data

No	Variabel laten	Df	X^2	GFI	RMR	P	RMSEA
1	Kinerja	402	1034,79	0,92	0,042	0,00	0,084
2	Lingkungan kerja	525	1282,09	0,75	0,033	0,00	0,081
3	Motivasi kerja	347	1058,94	0,75	0,048	0,00	0,096
4	Kemampuan guru	624	1542,72	0,73	0,046	0,00	0,081

Keterangan:

Df = degree of freedom X^2 = chi-square
 GFI = goodness fit of index RMR = root mean residu
 P = probability RMSEA = root mean square error of approximation

Hasil analisis uji validitas kontrak Kesesuaian antara model pengukuran teoritis dengan perolehan data empiris berupa nilai Df - X^2 - GFI - RMR - P dan RMSEA sebagaimana pada Tabel 1.

Analisis konfirmatori untuk mengetahui seberapa besar nilai muatan faktor, standar kesalahan dan nilai-t (signifikansi) masing-masing variabel indikator terhadap variabel laten kinerja guru, persepsi lingkungan kerja,

motivasi kerja, dan kemampuan guru adalah sebagaimana Tabel 2. Analisis dilakukan pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil analisis faktor pada setiap variabel dalam penelitian ini selanjutnya dijelaskan untuk masing-masing variabel persepsi terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan guru terhadap kinerja guru sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2. Hasil analisis faktor masing-masing variabel indikator terhadap variabel latennya

No	Faktor dan variabel	Muatan faktor	Standard kesalahan	Nilai-t
1	Lingkungan kerja			
	1. Suasana sekolah	0,87	0,056	*15,57
	2. Kepem kepek	0,92	0,054	*16,97
	3. Komunikasi	0,67	0,061	*10,89
2	Motivasi kerja			
	1. Gaji/insentif	0,48	0,070	*6,77
	2. Kesemp. dan penghargaan	0,83	0,074	*11,32
	3. Kepribadian	-0,14	0,043	-3,25
3	Kemampuan guru			
	1. Kemamp. operasional	0,71	0,091	*7,76
	2. Latbel.pendd dan pengalaman	0,30	0,076	*3,89
	3. jiwa kepemp	-0,14	0,041	-3,36
	4. Mental kewiraswastaan	-0,09	0,046	-1,94

Keterangan: * = nilai-t signifikansi pada taraf kepercayaan 95%.

Lingkungan kerja

Variabel laten lingkungan kerja memiliki tiga indikator yaitu suasana sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan komunikasi. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa ketiga variabel indikator bermakna terhadap variabel laten lingkungan kerja. Faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki muatan faktor paling

tinggi (0,92), diikuti suasana sekolah (0,87), dan indikator komunikasi memiliki nilai muatan faktor terendah (0,67).

Motivasi kerja

Variabel laten motivasi kerja memiliki tiga variabel indikator. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa, dua dari tiga variabel indikator bermakna terhadap variabel laten lingkungan kerja, yaitu variabel gaji/insentif serta variabel kesempatan dan penghargaan. Indikator kesempatan dan penghargaan memiliki nilai koefisien faktor (0,83) lebih tinggi dari indikator gaji/insentif (0,48). Indikator kepribadian guru memiliki muatan faktor negatif (-0,14).

Kemampuan guru

Variabel laten kemampuan guru memiliki empat indikator. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa, dua dari empat variabel indikator bermakna terhadap variabel laten lingkungan kerja, yaitu indikator kemampuan operasional, latar belakang pendidikan dan pengalaman. Indikator kemampuan operasional memiliki muatan faktor (0,71) lebih tinggi dari muatan faktor indikator latar belakang pendidikan dan pengalaman (0,30). Indikator kepemimpinan guru dan mental kewiraswastaan memiliki muatan faktor negatif, masing-masing -0,14 dan -0,09.

PEMBAHASAN

Model yang dibangun dari kerangka konseptual sesuai dengan kondisi empiris. Dengan demikian, konsekuensi model tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan faktor determinasi terhadap kinerja guru teknik mesin. Model tersebut juga dapat digunakan untuk menjadi dasar upaya peningkatan kinerja guru teknik mesin pada SMK.

Faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi yang paling besar terhadap penciptaan kondisi lingkungan sekolah, karena kepemimpinan dalam suatu organisasi akan berpengaruh pada tingkat motivasi karyawannya dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugasnya. Hal tersebut seperti dinyatakan oleh Boone, L.E dan Kurfz, D.L. (1981:344), kepemimpinan merupakan aspek yang paling dominan dalam manajemen suatu organisasi, sekaligus sebagai suatu tindakan

memotivasi bawahan untuk melaksanakan tugas.

Tindakan kepala sekolah dalam kepemimpinannya langsung akan mewarnai suasana sekolah. Dengan demikian, komunikasi dalam lingkungan sekolah akan berjalan baik dan lancar, apabila suasana sekolah diciptakan oleh kepala sekolah dengan tipe kepemimpinan yang efektif. Komunikasi yang terbuka akan terjalin kerja sama yang lebih baik, dan kesediaan lebih besar untuk menghadapi konflik dengan jujur. Jaringan komunikasi dalam organisasi sangat penting, dan harus difahami oleh seluruh karyawan. Kegagalan dalam mengungkapkan gagasan akan mengakibatkan para manajer tidak memahami kepentingan-kepentingan yang dihadapi sebagian besar karyawannya (Grant, P.C., 1999).

Faktor kesempatan dan penghargaan memiliki peran yang paling penting dalam meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan oleh guru. Kondisi tersebut seperti yang dinyatakan oleh Deputy/Assistant Principals and Primary School Teachers. 1998 “...*Professional standards will be the basis against which staff performance will be assessed reward*”.

Faktor gaji/insentif dan penghargaan /kesempatan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kesesuaian gaji/insentif dengan kesempatan kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Faktor kepribadian guru secara individu tidak memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah.

Faktor Kemampuan operasional yang dimiliki oleh guru mempunyai kontribusi yang paling besar untuk menggambarkan kondisi kinerja guru, disamping dukungan latar belakang pendidikan dan pengalaman. Seperti pernyataan Hallett, J. (1999), kemampuan operasional yang bermutu merupakan hasil dari keyakinan terhadap kompetensi dan kemampuannya.

Faktor kepribadian guru, jiwa kepemimpinan dan mental kewiraswastaan guru secara individu tidak memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. ketiga variabel indikator tersebut memberikan kontribusi negatif dan tidak bermakna terhadap kinerja guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa, pada saat ini karakter guru tidak dapat disamakan dengan karakter teknologi yang harus dimiliki oleh individu perusahaan, seperti pernyataan Syafrudi, H.A.(1996), unjuk kerja lulusannya masih rendah. Industri berorientasi kepada bisnis dengan keuntungan, sedangkan sekolah kejuruan berorientasi pada pelatihan dan pembentukan sumber daya manusia. Perbedaan pemahaman guru inilah yang dianggap mengganggu kegiatan industri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, model yang terbangun sesuai dengan kondisi empiris, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dasar dalam perencanaan upaya peningkatan kinerja guru teknik mesin pada SMK. Pada model tersebut ditemukan indikasi bahwa, faktor kepribadian, jiwa kepemimpinan dan mental kewiraswastaan individu guru tidak memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berpijak dari model yang terbangun dan temuan dalam penelitian ini disarankan kepada pihak-pihak terkait dan berwenang dalam peningkatan mutu manajemen SMK, khususnya upaya peningkatan kinerja guru teknik mesin adalah: (1)dalam perencanaan dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan sebagaimana pemodelan kinerja guru teknik mesin, (2)pengembangan mutu kinerja guru dalam program pendidikan dan pelatihan jabatan memprioritaskan materi kepribadian teknologi, kepemimpinan dan kecakapan kewiraswastaan, serta (3)agar Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) melakukan rekonstruksi kurikulum untuk mempertimbangkan matakuliah yang bermuatan materi kepribadian teknologi, kepemimpinan dan kewiraswastaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, R. 2000. *Performance management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Boone, L.E and Kurfz, D.L. 1981. *Principles of Management*. New York: Random House, Inc.
- Depdiknas. 2003. *Peningkatan Kemampuan Profesional dan Kesejahteraan Guru*. <http://mr.depdiknas.go.id/sikep/Issue/SENTRA1/F31.html>.(15April 2005).
- Dewan Perwakilan Rakyat . 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisten Pendidikan Nasional*. Semarang: CV. Duta Nusindo.
- Deputy/Assistant Principals and Primary School Teachers. 1998. *Achievement Gains Teacher Skills, Knowledge, and Responsibilities Performance Indicators*. <http://www.Minedu.Govt.nz/web/downloadable/dl3853-v1/teacherperfmgt.pdf>. (1 Maret 2005).
- Ghozali, I dan Fuad. 2005. *Structural Equation Model-Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8,54*. Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Grant, P.C. 1999. Para Manajer ! Para Karyawan Andapun Harus Memimpin dengan Baik. Dalam Timpe, A.D. (1999). *Kinerja (Performance)*. Terjemahan Cikmat Sofyan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hallett, J. 1999. Produktivitas: suatu Keadaan Pikiran. Dalam Timpe, A.D. (1999). *Kinerja (Performance)*. Terjemahan Cikmat Sofyan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Johan, R. 2002. *Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. <http://www.bpkpenabur.or.id/jurnal/01/056-031.pdf>. (21 April 2005).
- Mill, R.C. 1999. Mengangkat Organisasi: Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui perbaikan Suasana Kerja. Dalam Timpe, A.D. 1999. *Kinerja (Performance)*. Terjemahan Cikmat Sofyan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Owens, R. B. 1995. *Organizational Behavior in Education*. Needham Heights: A Simon & Schuster Company. MADZ:94
- Prawirosentono dan Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey, 07458: Prentice Hall International, Inc.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: C.V.Mandar Maju.
- Suhartanto. 2003. *Kepribadian Vokasional dan Hubungannya dengan Kemampuan Pembelajaran Psikomotor Mahasiswa Teknik Otomotif Universitas Negeri Yogyakarta*. Jurnal. Penerbit: Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Vol. 11, No.20, Mei 2003.
- Sutjipto. 2002. *Minat Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Terhadap Kewiraswastaan*. <http://www.depdiknas.go.id/jurnal/45/Sutjipto.htm>. (21 April 2002).
- Syafrudi, H. A. 1996. *Upaya Memperkecil Kesenjangan Keterampilan Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Dengan Permintaan di Dunia Usaha/Industri*. http://www.depdiknas.go.id/jurnal/33/abstrak_kajian_edisi1_13.htm. Abstrak %20. Jurnal %20.%2003. (15 April 2005).

