

**PENILAIAN KINERJA GURU SMA SWASTA DI KABUPATEN SUKOHARJO
DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI**

¹⁾Ika Sunu Dharma Suswantari, ²⁾Heri Retnawati

¹⁾Program Studi (S-2) Penelitian dan Evaluasi Pendidikan PPs Universitas Negeri Yogyakarta

²⁾Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Yogyakarta

¹⁾icha_tianka@yahoo.com, ²⁾retnawati_heriuny@yahoo.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kinerja guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, mengetahui masing-masing pengaruh imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru, dan mengetahui pengaruh imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Populasi penelitian ini adalah guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo dengan jumlah guru 419 orang, dan ukuran sampel sejumlah 31 orang. Data yang terkumpul menunjukkan bahwa kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran dikategorikan sangat tinggi, pelaksanaan pembelajaran dikategorikan tinggi, dan penilaian pembelajaran dikategorikan tinggi. Terdapat pengaruh yang signifikan imbalan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru. Imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kinerja guru, imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana

***AN EVALUATION OF THE PRIVATE HIGH SCHOOL TEACHER'S PERFORMANCE AND
THE FACTORS INFLUENCING IT.***

¹⁾Ika Sunu Dharma Suswantari, ²⁾Heri Retnawati

¹⁾Program Studi (S-2) Penelitian dan Evaluasi Pendidikan PPs Universitas Negeri Yogyakarta

²⁾Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Negeri Yogyakarta

¹⁾icha_tianka@yahoo.com, ²⁾retnawati_heriuny@yahoo.ac.id

Abstract

The purpose of this research to know the performance of the private high school teachers in Sukoharjo regency which is investigated from the planning, the implementation, and the learning assessment, understanding their respective influence of the incentive, work environment, and infrastructure on the performance of teachers, and getting to know the influence of incentive, work environment, and infrastructure jointly on the performance of teachers. This study approach is quantitative with the ex post facto design. The population of this study is the private high school teachers in Sukoharjo regency with the total number of teachers 419 people, and the sample size amounting of 31 people. The data collected show that for learning plan is categorized very high, presentation of the learning implementation is categorized high, and learning assesstment is also categorized high. There is a positive and significant influence of incentive for the performance. There is significant influence of work environment on the performance. There is no significant influence of infrastructure on the performance. Incentive, work environment, and infrastructure together have no significant influence on the performance.

Keyword: a teacher performance, incentive, work environment, and infrastructure

Pendahuluan

Upaya meningkatkan prestasi belajar siswa salah satunya dengan melakukan perbaikan kinerja guru. Upaya kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi siswa tidak bisa secara langsung akan tetapi harus melalui perbaikan kinerja guru (Fanani, Mardapi, & Wuradji 2007, p2). Upaya pemerintah juga dilakukan dengan mengadakan penilaian kinerja guru dalam rangka pembinaan dan pengembangan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Penilaian kinerja guru berkaitan dengan efektivitas pembelajaran yang mencakup berbagai aspek, baik yang berkaitan dengan *input*, proses, maupun *output*nya.

Penilaian kinerja guru sebaiknya dilakukan secara berkala dan dievaluasi oleh kepala sekolah atau guru yang ditunjuk oleh kepala sekolah untuk memberikan pandangan mengenai kinerja guru. Penilaian kinerja guru juga digunakan sebagai langkah awal untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya kesejahteraan.

Berdasarkan informasi KOMPAS, 4 April 2008 bahwa rendahnya kesejahteraan guru karena gaji guru sangat terbatas sehingga dana yang ada hanya mampu untuk membiayai sekolah anak-anak mereka maka guru pun tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Selain itu dari segi fasilitas dan sarana prasarana akan terlihat bahwa sekolah swasta yang berada di daerah pelosok yang hanya didukung dengan seadanya, sehingga bagi guru swasta hal ini menghambat kinerja guru tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru antara lain tingkat upaya, misal motivasi. Motivasi guru yang rendah akan membuat guru tidak memiliki semangat kerja dan tidak memiliki rasa percaya diri, maka menjadi kewajiban kepala sekolah untuk memotivasi para guru agar memperoleh kinerja yang lebih baik. Pentingnya memotivasi guru selain untuk meningkatkan kinerja guru maka akan tercipta suasana kerja dan sekolah yang menyenangkan. Kepala sekolah memiliki tugas untuk memotivasi guru dalam bekerja, menjaga keharmonisan dan komunikasi antara kepala sekolah dan guru atau sesama guru, dengan kata lain menjaga lingkungan kerja agar kondusif.

Pembatasan masalah penelitian ini yakni penilaian kinerja guru di sekolah antara

lain kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada penelitian ini dibatasi pada faktor imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo dan mengetahui pengaruh variabel bebas yakni imbalan, lingkungan kerja, dan sarana-prasarana terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan di SMA swasta Kabupaten Sukoharjo, pada bulan April 2015 sampai dengan bulan September 2015, validasi dan uji coba instrumen dilakukan pada bulan Maret, pengumpulan data lapangan dilakukan pada bulan April sampai Juli, olah data dilakukan pada bulan Agustus, dan penulisan hasil pada bulan September.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 419 guru. Sampel data sebanyak 31 guru dari empat SMA swasta yakni SMA IT Nur Hidayah, SMA Imam Syuhodo, SMA Veteran 1 Sukoharjo, dan SMA Muhammadiyah 3 Watukelir. Teknik pengambilan sampel yang pertama adalah menggunakan *proportional cluster sampling* berdasarkan wilayah Kabupaten Sukoharjo yang terbagi menjadi 7 kecamatan dan secara letak geografis Kabupaten Sukoharjo dapat dibagi menjadi empat bagian yakni utara, tengah, timur, dan selatan. Teknik pengambilan sampel yang kedua adalah *proportional random sampling*.

Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian angket baik untuk instrumen penilaian kinerja maupun instrumen variabel sistem imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana.

Data dalam penelitian ini meliputi 6 hal yaitu, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar, faktor imbalan, faktor lingkungan kerja. Instrumen penilaian kinerja guru menggunakan instrumen angket. Angket perencanaan dan penilaian pembelajaran memiliki format yang sama yaitu seperti penilaian diri sehingga yang mengisi angket tersebut adalah guru. Selain angket perencanaan dan penilaian pembelajaran, angket pelaksanaan pembelajaran ini juga memiliki

penskoran yang sama yakni dengan 4 kategori, hanya saja angket ini diisi oleh guru yang ditunjuk oleh kepala sekolah dalam proses penilaiannya. Angket variabel imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana diisi oleh guru sendiri untuk menggali informasi secara langsung.

Bukti validitas isi diperoleh melalui analisis rasional oleh ahli terhadap instrumen (*expert judgement*) dan menggunakan formula Aiken's *V* untuk menghitung *content-validity coefficient*. *Expert judgement* melibatkan tiga pakar yaitu Prof Sudji Munadi, M.Pd, Dr Edi Istiyono, M.Si, dan Dr Farida Agus S, M.Pd hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa instrumen sudah layak digunakan dengan beberapa perbaikan.

Estimasi koefisien reliabilitas dari keempat variabel yakni kinerja, imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana semua dikatakan reliabel setelah dianalisis. Teknik analisis data deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel kinerja guru, imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana. Teknik korelasional digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru.

Pengelompokan kategori data dilakukan berdasarkan rata-rata ideal sebagai pembandingan dan simpangan baku ideal, yang kemudian dikelompokkan menjadi lima kategori.

Formula untuk menghitung rata-rata ideal digunakan rumus:

$Mi = \frac{1}{2}(\text{nilai ideal tertinggi} + \text{nilai ideal terendah})$
Sedangkan, Sdi dihitung menggunakan rumus:
 $Sdi = \frac{1}{5}(\text{nilai ideal tertinggi} - \text{nilai ideal terendah})$

Adapun pengelompokannya sebagaimana yang dikemukakan Azwar (2015, pp148-149) dapat ditetapkan sebagai berikut.

Tabel 1. Kategori Penilaian

No	Skor	Kategori
1	$X \geq Mi + 1,5Sdi$	Sangat Baik
2	$Mi + 0,5Sdi \leq X < Mi + 1,5Sdi$	Baik
3	$Mi - 0,5Sdi \leq X < Mi + 0,5Sdi$	Sedang
4	$Mi - 1,5Sdi \leq X < Mi - 0,5Sdi$	Kurang Baik
5	$X < Mi - 1,5Sdi$	Tidak Baik

Keterangan:

Mi : rerata skor keseluruhan
Sdi : simpangan baku skor keseluruhan
X : skor yang dicapai

Data yang telah dikategorisasikan kemudian dideskripsikan dan dimaknai untuk masing-masing variabel penelitian.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis perencanaan pembelajaran guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo menurut persepsi guru yaitu sangat baik 61,3%, baik 32,3%, dan sedang 6,5%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-rata sebesar 34,16 yang terletak pada interval skor ≥ 34 dalam kategori sangat baik. Dengan demikian perencanaan pembelajaran guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo dikatakan sangat baik.

Pelaksanaan pembelajaran guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo dikatakan baik. Pelaksanaan pembelajaran guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo menurut persepsi guru yaitu sangat baik 6,5%, baik 48,4%, dan sedang 45,1%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-rata sebesar 69,58 yang terletak pada interval skor 67,2–81,5 dalam kategori baik.

Penilaian pembelajaran guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo menurut persepsi guru yaitu sangat baik 38,7%, baik 48,4%, dan sedang 12,9%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-rata sebesar 32,23 yang terletak pada interval skor 28–33 dalam kategori baik. Dengan demikian penilaian pembelajaran guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo dikatakan baik.

Faktor imbalan guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo menurut persepsi guru yaitu sangat baik 6,4%, baik 13%, dan sedang 38,7%, cukup baik 32,2%, dan kurang baik 9,7%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-rata sebesar 25,45 yang terletak pada interval skor 24–30 dalam kategori sedang. Dengan demikian penilaian pembelajaran guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo dikatakan sedang.

Faktor lingkungan kerja SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo menurut persepsi guru yaitu sangat baik 87% dan baik 13%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-rata sebesar 74,74 yang terletak pada interval skor ≥ 68 dalam kategori sangat baik. Dengan demikian lingkungan kerja SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo dikatakan sangat baik.

Sarana prasarana SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo menurut persepsi guru secara berturut-turut baik 38,7%, sedang 48,4%, dan cukup baik 12,9%. Sedangkan diperoleh *mean* atau skor rata-rata sebesar 52,23 yang

terletak pada interval skor 44 – 55 dalam kategori sedang. Dengan demikian sarana prasarana SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo dikatakan sedang.

Syarat uji analisis telah memenuhi semua asumsi yang menjadi prasyarat analisis bahwa tidak ada asumsi normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo

Menguji besarnya pengaruh imbalan terhadap kinerja guru secara parsial digunakan regresi linier sederhana. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel imbalan terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berdasarkan output komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,409 dan koefisiensi ini bertanda positif. Ini menunjukkan jika imbalan meningkat atau baik maka kinerja guru akan meningkat pula. Dari hasil Tabel 2 ini disimpulkan bahwa H_0 ditolak untuk uji signifikansi konstanta maupun koefisien β_1 yang berarti variabel independen X_1 mempunyai hubungan linier dengan variabel dependen Y. Adapun hasil uji t berdasarkan *output* komputer dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji T Variabel Imbalan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	114.900	8.981		12.793	.000
	faktor1	.721	.299	.409	2.414	.022

Tabel 3. Hasil Anova Variabel Imbalan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817.626	1	817.626	5.830	.022 ^a
	Residual	4067.342	29	140.253		
	Total	4884.968	30			

Adapun besarnya pengaruh imbalan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Tabel R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.139	11.84285

Berdasarkan *output* tersebut diperoleh koefisien regresi sebesar 0,409, maka bentuk persamaan regresi $Y = 0,409 X_1$. Ini berarti bahwa jika imbalan meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,409 poin. Dengan kata lain bahwa semakin baik imbalan maka kinerja guru akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer $\text{sig } 0,022 < 0,05$. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan. Pengaruh positif dan signifikan variabel imbalan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,167. Hal ini berarti bahwa variabel imbalan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 16,7% dan sisanya sebesar 83,3% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo

Menguji besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara parsial digunakan regresi linier sederhana. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berdasarkan *output* komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,412 dan koefisiensi ini bertanda positif. Ini menunjukkan jika lingkungan kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Dari hasil Tabel 5 disimpulkan bahwa H_0 ditolak untuk uji signifikansi konstanta maupun koefisien β_2 yang berarti variabel independen X_2 mempunyai hubungan linier dengan variabel dependen Y. Adapun hasil uji t berdasarkan *output* komputer dapat dilihat pada Tabel 5.

Berdasarkan *output* tersebut diperoleh koefisien regresi sebesar 0,412, maka bentuk persamaan regresi $Y = 0,412 X_2$. Ini berarti bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar

0,412 poin. Dengan kata lain bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui *output computer* sig $0,021 < 0,05$. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan. Pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 5. Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja

	Coefficients ^a			
	B	Std. Error	Beta	Sig
1 (Constant)	73.924	25.587	2.889	.007
faktor2	.830	.341	.412	2.433 .021

Tabel 6. Hasil Anova Variabel Lingkungan Kerja

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	828.238	1	828.238	5.921	.021 ^a
Residual	4056.729	29	139.887		
Total	4884.968	30			

Adapun besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Tabel R square

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.141	11.82739

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,170. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 17,0 % dan sisanya sebesar 83,0% ditentukan oleh sebab lain di luar model regresi tersebut.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo

Menguji besarnya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru secara parsial di-

gunakan regresi linier sederhana. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel sarana prasarana terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berdasarkan *output* komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.332 dan koefisiensi ini bertanda positif. Ini menunjukkan jika sarana prasarana baik maka kinerja guru akan meningkat. Dari hasil Tabel 8 disimpulkan bahwa H_0 diterima untuk uji signifikansi koefisien β_3 yang berarti variabel independen X_3 mempunyai hubungan tak linier dengan variabel dependen Y (sig $0,068 > 0,05$). Adapun hasil uji t berdasarkan *output* komputer dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji T Variabel Sarana Prasarana

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T Sig.
1 (Constant)	98.306	20.013		4.912 .000
faktor3	.721	.381	.332	1.893 .068

Pengaruh Imbalan, Lingkungan Kerja, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo

Menguji besarnya pengaruh secara bersama sistem imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan *output* pada Tabel 9 diperoleh persamaan regresi linier berganda yakni $Y = 0,247 X_1 + 0,256 X_2 + 0,227 X_3$. Persamaan garis regresi yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik ketiga variabel maka kinerja guru pun semakin baik.

Tabel 9. Hasil uji t variabel X_1 , X_2 dan X_3

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T Sig.
1 (Constant)	58.873	28.654		2.055 .050
faktor1	.436	.324	.247	1.347 .189
faktor2	.517	.369	.256	1.399 .173
faktor3	.493	.366	.227	1.347 .189

Adapun adanya pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap kinerja guru secara bersama-sama disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Tabel Anova variabel X_1 , X_2 , dan X_3

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1377.224	3	459.075	3.534	.028 ^a
Residual	3507.744	27	129.916		
Total	4884.968	30			

Apabila kita melihat hasil uji parsial pada Tabel 10 maka untuk nilai signifikansi faktor1, faktor2, dan faktor3 semua > sig 0,05 sehingga semua faktor tidak signifikan. Kesimpulannya adalah bahwa sistem imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo termasuk dalam kategori tinggi yakni diperoleh nilai rata-rata sebesar 135,97. Nilai rata-rata perencanaan pembelajaran sebesar 34,16 ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, lalu nilai rata-rata pelaksanaan pembelajaran sebesar 69,58 ini termasuk dalam kategori tinggi, dan nilai rata-rata penilaian pembelajaran sebesar 32,23 ini termasuk dalam kategori tinggi.

Kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo yang termasuk dalam kategori tinggi ini ada beberapa faktor-faktor yang perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data diketahui bahwa imbalan guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo diinterpretasikan dalam kategori sedang. Namun dari data yang peneliti peroleh data bersifat persepsi karena unit analisisnya berbeda, imbalan ini diisi oleh guru sedangkan imbalan dimiliki oleh sekolah. Apabila melihat kondisi sekolah-sekolah SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo ada yang berada di perkotaan dan pedesaan. Dapat dikatakan bahwa keduanya terdapat kesenjangan dari berbagai segi. Sekolah swasta merup-

kan sekolah yang tidak dikelola oleh pemerintah. Maksudnya adalah sekolah-sekolah tersebut tidak didanai oleh pemerintah, keseluruhan atau sebagian dana diperoleh dari sumbangan siswa. Fenomena sekolah swasta di pedesaan tidak sebagai sekolah swasta di perkotaan. Jumlah siswanya pun tidak sebanyak di perkotaan. Faktor imbalan yang diperoleh antara guru di sekolah swasta pedesaan pun berbeda dengan yang di perkotaan karena untuk membayar guru diperoleh dari sumbangan siswa.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa imbalan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa semakin tinggi imbalan, akan mengakibatkan tingginya kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa imbalan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan data dari kajian penelitian relevan terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Syahalam, Nugroho, & Nasution, 2014) menunjukkan bahwa imbalan memberikan sumbangan sebesar 4,1 % terhadap kinerja dosen sertifikasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Poltekkes Kemenkes Bengkulu. Menurut (Wagiran, Soenarto, & Soedarsono, 2013) bahwa imbalan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. Selain itu imbalan yang diterima oleh guru yayasan tidak hanya gaji namun pemberian diklat atau pelatihan melalui seminar, pembinaan kepala sekolah berkaitan dengan keahliannya itu termasuk di dalam sistem imbalan. Menurut Sugiyono (2004) pembinaan kepala sekolah, motivasi kerja, dan pengalaman diklat berpengaruh signifikan dan memberikan sumbangan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di Kabupaten Bangkalan Madura, maka dapat dikatakan bahwa imbalan ini berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo

Kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo termasuk dalam kategori tinggi, namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain imbalan seperti yang telah diuraikan tersebut yakni faktor lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data diketahui bahwa lingkungan kerja SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo diinterpretasikan dalam kategori sangat tinggi. Namun dari data yang peneliti peroleh data

bersifat persepsi karena unit analisisnya berbeda, imbalan ini diisi oleh guru sedangkan imbalan dimiliki oleh sekolah. Meskipun demikian dapat dikatakan bahwa SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo memiliki keadaan atau hubungan antara guru dengan tempat kerja yang sangat baik. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan melalui pengawasan kepala sekolah sehingga guru lebih giat bekerja. Suasana kerja yang tercipta bersifat kekeluargaan, perlakuan yang baik antarguru, rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, serta perlakuan yang adil dan bijaksana oleh kepala sekolah.

Berdasarkan data dari penelitian relevan terdapat penelitian yang serupa yakni yang dilakukan oleh Handayani (2005) yang mengukur pengaruh tingkat pendidikan, sarana prasarana, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Karangdowo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA N 1 Karangdowo. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2012) menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT di Kabupaten Kudus. Menurut Suarta (2012) bahwa lingkungan belajar berpengaruh signifikan dan memberikan sumbangan sebesar 14% terhadap keterampilan mahasiswa, begitu pula dengan lingkungan kerja guru maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian menurut Wagiran, Soenarto, & Soedarsono (2013) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini membawa pemahaman bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi memberikan pengaruh yang baik terhadap lingkungan kerja. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh kinerja guru yang baik pula.

Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo

Faktor sarana prasarana telah banyak diteliti oleh pakar pendidikan yang kaitannya faktor tersebut terhadap kinerja terutama guru. Berdasarkan data dari kajian relevan penelitian yang dilakukan oleh Tsalistiani (2011) menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di SMAN

Kabupaten Banjarnegara dikategorikan tinggi dan besar kontribusi pengaruhnya sebesar 14,4% terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Djatmiko (2006) sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang sebesar 36,9%. Dalam penelitian ini sarana dan prasarana di SMA Swasta Kabupaten Sukoharjo dikategorikan sedang. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 24 tahun 2007 bagian IV tentang standar sarana dan prasarana untuk SMA/MA. Kelayakan sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan pembelajaran telah dijabarkan di dalam Permen tersebut. Bagaimana kelayakan luas bangunan, lahan, kelengkapan sarana dan prasarana seperti ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang pimpinan, ruang guru, ruang tata usaha, tempat ibadah, dan sebagainya. Berarti kondisi sarana dan prasarana SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo telah memenuhi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 24 tahun 2007.

Pada penelitian ini peneliti memperoleh data bahwa sarana dan prasarana tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo. Hal ini disebabkan oleh data yang peneliti peroleh di lapangan menunjukkan kekurangberagaman hasil jawaban dari responden dalam hal ini hasilnya mengungkapkan bahwasannya sarana prasarana di SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo layak dan masih dapat digunakan dalam pembelajaran.

Pengaruh Imbalan, Lingkungan Kerja, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan garis regresi yakni $Y = 0,247 X_1 + 0,256 X_2 + 0,227 X_3$. Hasil ini menunjukkan tanda yang positif ini sesuai dengan teori dan dapat dimaknai bahwa imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana baik maka kinerja guru akan semakin baik. Hasil persamaan garis regresi tersebut dapat pula dimaknai bahwa jika variabel imbalan meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,247. Jika lingkungan kerja meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,256 dan jika sarana prasarana meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,227.

Menurut hasil analisis regresi maka untuk nilai signifikansi faktor1, faktor2, dan faktor3 lebih besar dari sig 0,05 sehingga semua faktor tidak signifikan. Kesimpulannya adalah bahwa imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan oleh data yang diperoleh kurang beragam baik itu data variabel imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana. Selain itu keterbatasan instrumen sistem imbalan yang digunakan begitu juga untuk faktor lingkungan kerja dan imbalan. Pada saat diuji secara simultan menunjukkan hasil yang tidak signifikan hal ini disebabkan oleh data yang dihasilkan itu bersifat persepsi. Hal yang sama dinilai oleh responden yang berbeda dan hasilnya berbeda itu disebut persepsi.

Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin agar sesuai dengan tujuan penelitian, tetapi masih terdapat keterbatasan dan kelemahan yang tidak dihindarkan antara lain sebagai berikut.

Pertama, penelitian ini belum menggambarkan secara komprehensif karena pengambilan data terbatas hanya berasal dari data kepala sekolah dan guru, belum mengambil data dari siswa selaku pengguna. Kedua, data yang diperoleh peneliti merupakan data persepsi, dimana barang yang sama dinilai oleh responden yang berbeda, hasilnya berbeda maka disebut persepsi. Ketiga, unit analisis dari penelitian ini adalah guru namun dalam proses penilaian peneliti menggunakan variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan unit analisis sekolah, hal ini memunculkan data persepsi.

Keempat, pengumpulan data dalam penelitian ini didasarkan hasil isian angket oleh guru SMA Swasta dan angket oleh Kepala Sekolah, sehingga dimungkinkan adanya ketidakberagamannya hasil jawaban responden dalam proses pengisian. Kelima, sulitnya memperoleh ijin dari sekolah yang digunakan sebagai tempat penelitian dengan berbagai alasan kesibukan guru. Keenam, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangat banyak, tetapi dalam penelitian ini hanya mengungkap tiga variabel yang diteliti yakni sistem imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana. Hal tersebut hanya mengungkapkan secara garis besarnya saja, oleh karena itu perlu adanya

penelitian lain yang melibatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru di luar ketiga faktor tersebut.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Pertama, kinerja guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo tergolong tinggi, hal ini terlihat dari data yang terkumpul bahwa untuk perencanaan pembelajaran dikategorikan sangat baik dengan persentase sebesar 61,3%, pelaksanaan pembelajaran dikategorikan baik dengan persentase 48,4%, dan penilaian pembelajaran dikategorikan baik dengan persentase 48,4%. Kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan imbalan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,409, taraf signifikansinya 0,022 dan diperoleh besarnya sumbangan imbalan terhadap kinerja guru sebesar 16,7%.

Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dan taraf signifikansinya 0,021 dan diperoleh besarnya sumbangan imbalan terhadap kinerja guru sebesar 17 %. Keempat, tidak terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo hal ini dikarenakan dari data yang diperoleh merupakan data persepsi dan jawaban responden kurang variatif. Kelima, imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kabupaten Sukoharjo hal ini disebabkan oleh data persepsi, dimana imbalan, lingkungan kerja, dan sarana prasarana ini milik sekolah dinilai oleh guru hasilnya tidak signifikan hal ini merupakan persepsi.

Implikasi

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan dan meningkatkan kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo. Faktor lingkungan kerja memberikan berpengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Suko-

harjo. Hal ini membawa implikasi terhadap semangat dan produktivitas kerja, jika menginginkan kinerja guru SMA swasta meningkat maka diperlukan upaya untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menjadikan guru lebih giat untuk bekerja atau dengan kata lain akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja guru SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo dan faktor-faktor yang mempengaruhi, berikut ini diberikan beberapa saran, antara lain: (1) berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor imbalan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, oleh karena itu kepala sekolah SMA swasta di Kabupaten Sukoharjo perlu memperhatikan faktor tersebut agar kinerja guru dapat ditingkatkan; (2) bagi kepala sekolah dan pimpinan yayasan selanjutnya memperhatikan guru SMA swasta yang memiliki kinerja yang baik. Perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru setiap tahunnya secara berkelanjutan, sehingga data evaluasi tersebut dapat dijadikan pedoman untuk mengadakan promosi maupun rekomendasi baik usulan jabatan maupun kenaikan gaji.

Daftar Pustaka

- Azwar, S (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djarmiko, E. (2006). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru smp negeri kota semarang. *Jurnal Fokus Ekonomi, Vol 1 No 2*, 19-30.
- Handayani, Bakti (2005). *Pengaruh pendidikan, sarana prasarana, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karangdowo*. Tesis Magister, tidak diterbitkan, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Fanani, Z., Mardapi, D., & Wuradji, W. (2014). Model asesmen kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah pendidikan dasar. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 18*(1), 129-145. Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpep/article/view/2129>
- Mendikbud. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24, Tahun 2007, tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA)*.
- Ristiana, N. (2012). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT)*. Skripsi sarjana, tidak diterbitkan, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Suarta, I. (2013). Hubungan sistem pembelajaran, lingkungan belajar, konsep diri dan pengembangan employability skills mahasiswa. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 16*, 24-41. Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpep/article/view/1104>
- Sugiyono, S. (2004). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Diklat terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Bahasa Madura di SDN Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan Madura. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 6*(1). Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpep/article/view/2044>
- Syahalam, E., Nugroho, S., & Nasution, N. (2014). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, imbalan terhadap kinerja dosen sertifikasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar dipoltekkes kemenkes bengkulu tahun akademik 2012/2013. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen, 15* (3). pp. 560-570. ISSN 1979-2239
- Tsalistiani, H. 2011. *Asesemen kinerja guru nonPNS di SMAN Kabupaten Banjarnegara dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Tesis Magister, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wagiran, W., Soenarto, S., & Soedarsono, F. (2013). Determinan kinerja guru smk bidang keahlian teknik mesin. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 17*(1), 148-171. Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/jpep/article/view/1366>