

Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin

Yuse Harlina

(SMKN 5 Banjarmasin)

Ahmad Alim Bachri

(Universitas Lambung Mangkurat)

Maya Sari Dewi

(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRAK

This research aims to find out and analyze the influence of motivation (X1), Education (X2), Training (X3) Work Experience (X4) as independent variables either partially or simultaneously to the Teacher Performance (Y) as the dependent variable in SMKN 5 Banjarmasin.

This research method using purposive sampling technique with sample of 96 teachers SMKN 5 Banjarmasin. Variable measurement technique Likert scale with a weight scale from 1 to 5. To determine the correlation between the variables X1, X2, X3, and X4 towards Y, multiple linear regression correlation technique was used; and to test the significance level, the form of test determinasi coefficient test was used ;and F test and t test used using SPSS 16 series.

The research concludes that there is a significant positive effect of each variable indenviden variables simultaneously and partially towards the dependent variables. Among the four highest indenviden variables, the variable Work experience (X4) was the highest variable compared to the independent variables towards teacher performance in SMKN 5 Banjarmasin

Keyword :

motivation, Education, Training, Work Experience, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi (X1), Pendidikan (X2), Pelatihan (X3) Pengalaman Kerja (X4) sebagai variabel independen baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen pada SMKN 5 Banjarmasin.

Metode penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan mengambil sampel sebanyak 96 guru SMKN 5 Banjarmasin. Pengukuran variabel menggunakan teknik Skala Likert dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Untuk mengetahui korelasi antara variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y menggunakan Teknik korelasi regresi linier berganda dan untuk

menguji tingkat signifikansi menggunakan uji hipotesis berupa uji koefisien determinasi, uji F dan uji t yang diolah menggunakan program SPSS seri 16. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara silmultan dan parsial keempat variabel indenpenden berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Dari keempat variabel Independent tertinggi adalah variabel pengalaman Kerja (X4) dibandingkan dengan variabel indenpenden terhadap kinerja guru SMKN 5 Banjarmasin.

Kata Kunci :

Motivasi, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Latar belakang dari dilaksanakan penelitian adalah menganalisa, mengamati dan mengetahui :

Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa hampir separuh dari sekitar 2,6 juta guru di Indonesia belum layak mengajar karena kualifikasi dan kompetensinya yang tidak sesuai. Lebih rinci disebutkan, saat ini yang tidak layak mengajar atau menjadi guru sekitar 912.505. Terdiri atas 605.217 guru SD, 167.643 guru SMP, 75.684 guru SMA, dan 63.961 guru SMK. Apabila dilihat dari pemenuhan kualifikasi pendidikan minimal dan kompetensinya, terlihat bahwa kualitas guru di Indonesia masih jauh dari harapan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMKN 5 Banjarmasin?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMKN 5 Banjarmasin?
3. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMKN 5 Banjarmasin?
4. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin?

5. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin ?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Motivasi

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009:94). Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2009:94).

2. Pendidikan

Menurut Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flipppo (2002:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky (2006) pendidikan/belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

3. Pelatihan

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:175), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (2000:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

4. Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Siagian (2002), Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik. Disamping itu Pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut.

5. Kinerja Guru

Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. (Tika, 2005:121). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dalam menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab hasil seperti yang diharapkan. (Rivai dan Basri,2005:14).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada SMKN 5 Banjarmasin Jalan Mayjen Sutoyo S. No. 330 Banjarmasin 70118. Sesuai dengan batasan masalah dalam penelitian ini maka guna kepentingan pengumpulan data primer populasi sasaran atau unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK N 5 Banjarmasin berstatus PNS dan bersertifikasi sebanyak 96 orang. Guna mendukung akurasi data, maka dalam penelitian ini dilakukan penarikan sampel secara teknik *purposive sampling* Pengertian *purposive sampling* menurut Sugiyono (2014:96) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Uji Validitas

Perhitungan korelasi tersebut menggunakan teknik korelasi *Pearson's Product Moment* dengan tingkat signifikansi 5% dari nilai kritisnya ($r > 0,3$). Sugiono dalam Rivai (2008 : 36) merujuk penggunaan alat uji korelasi pearson, sebagai berikut :

$$r = \frac{N(XY) - (X)(Y)}{\sqrt{((NX^2 - (X)^2)(NY^2 - (Y)^2))}}$$

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dalam instrumen penelitian ini tidak ditentukan menggunakan korelasi tetapi menggunakan estimasi konsistensi internal dengan uji *Alpha Cronbach* dengan rumus *Alpha Cronbach*(David, 31 : 2002) sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Metode Analisis Data

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Berganda, yaitu suatu model statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel kinerja (Y) Guru SMK Negeri 5 Banjarmasin. Model tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN

Uji Validitas

Uji validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi item, yaitu menguji validasi terhadap kualitas item-itemnya. Pada hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validasi item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Untuk lebih jelasnya mengenai uji data secara validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	No.	Item	Validitas	
			R	Ket
Motivasi	1.	X1.1	0,878	Valid
	2.	X1.2	0,904	Valid
	3.	X1.3	0,886	Valid
	4.	X1.4	0,909	Valid

	5.	X1.5	0,892	Valid
	6.	X1.6	0,911	Valid
	7.	X1.7	0,906	Valid
	8.	X1.8	0,908	Valid
	9.	X1.9	0,914	Valid
	10.	X1.10	0,929	Valid
	11.	X1.11	0,920	Valid
	12.	X1.12	0,920	Valid
	13.	X1.13	0,890	Valid
	14.	X1.14	0,906	Valid
	15.	X1.15	0,848	Valid

Sumber : Data Diolah (2016).

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar 0,3.

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Variabel	No.	Item	Validitas	
			R	Ket
Pendidikan	1.	X2.1	0,891	Valid
	2.	X2.2	0,918	Valid
	3.	X2.3	0,857	Valid
	4.	X2.4	0,859	Valid
	5.	X2.5	0,884	Valid
	6.	X2.6	0,875	Valid

Sumber : Data Diolah (2016).

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada variabel pendidikan dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar 0,3.

Tabel 5.10

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	No.	Item	Validitas
----------	-----	------	-----------

			R	Ket
Pelatihan	1.	X3.1	0,852	Valid
	2.	X3.2	0,920	Valid
	3.	X3.3	0,905	Valid
	4.	X3.4	0,886	Valid
	5.	X3.5	0,916	Valid
	6.	X3.6	0,928	Valid
	7.	X3.7	0,906	Valid
	8.	X3.8	0,930	Valid
	9.	X3.9	0,912	Valid

Sumber : Data Diolah (2016).

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada variabel pelatihan dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar 0,3.

Tabel 5.11

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	No.	Item	Validitas	
			R	Ket
Pengalaman Kerja	1.	X4.1	0,943	Valid
	2.	X4.2	0,935	Valid
	3.	X4.3	0,894	Valid
	4.	X4.4	0,910	Valid
	5.	X4.5	0,921	Valid
	6.	X4.6	0,951	Valid

Sumber : Data Diolah (2016).

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar 0,3.

Tabel 5.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Variabel	No.	Item	Validitas	
			R	Ket
Kinerja Guru	1.	Y.1	0,893	Valid
	2.	Y.2	0,884	Valid

	3.	Y.3	0,893	Valid
	4.	Y.4	0,890	Valid
	5.	Y.5	0,873	Valid
	6.	Y.6	0,901	Valid
	7.	Y.7	0,902	Valid
	8.	Y.8	0,862	Valid
	9.	Y.9	0,913	Valid
	10.	Y.10	0,884	Valid
	11.	Y.11	0,901	Valid
	12.	Y.12	0,914	Valid
	13.	Y.13	0,886	Valid
	14.	Y.14	0,897	Valid
	15.	Y.15	0,916	Valid

Sumber : Data Diolah (2016).

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada variabel kinerja guru dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar 0,3.

Uji Reliabilitas

Pengukuran terhadap reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alfa Cronbach (α). Dimana, biasanya reliabilitas suatu instrumen dapat diterima jika memiliki *Alfa Cronbach* minimal 0,6. Untuk lebih jelasnya mengenai nilai Alfa Cronbach dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Reliability
Motivasi (X_1)	0,983	Reliabel
Pendidikan (X_2)	0,940	Reliabel
Pelatihan (X_3)	0,972	Reliabel
Pengalaman Kerja (X_4)	0,966	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,982	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2016).

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarakan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki Alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

Selain dengan menggunakan P-Plot tersebut, dapat pula diketahui dengan memperhatikan nilai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dari hasil output SPSS berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.64499452
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.054
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.763
Asymp. Sig. (2-tailed)		.605

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Gambar 5.3 Uji Normalitas

Berdasarkan nilai signifikan yang ditunjukkan pada hasil output SPSS 16 sebesar 0,605 dapat dinyatakan bahwa data variabel adalah berdistribusi normal, karena memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel, dapat dilihat *Variabel Inflation FActor* (VIF) dan *Tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10, dan nilai Tolerance adalah lebih dari 0,1. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor
Motivasi (X ₁)	0,394	2,537
Pendidikan (X ₂)	0,567	1,765
Pelatihan (X ₃)	0,444	2,251
Pengalaman Kerja (X ₄)	0,387	2,281

Sumber : Data Diolah (2016), Lampiran 6.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hal tersebut, maka gejala tersebut akan ditangani menggunakan uji Glejser, dengan output SPSS sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.372	1.642		5.099	.000
	Motivasi	-.026	.033	-.128	-.799	.426
	Pendidikan	-.155	.087	-.239	-1.791	.077
	Pelatihan	.064	.057	.171	1.133	.260
	Pengalaman Kerja	-.038	.089	-.068	-.424	.672

a. Dependent Variable: Absoluted_Residual

Gambar 5.5 Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output tersebut terlihat bahwa tingkat signifikan dari seluruh variabel bebas penelitian memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.15

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Variabel Bebas	Koefisien	t _{hitung}	r _{partial}	r _{partial} ²	Sig	Signifikan/
----------	----------------	-----------	---------------------	----------------------	-----------------------------------	-----	-------------

Terikat		Regresi					Tidak
Kinerja guru (Y)	Motivasi (X ₁)	0,165	2,679	0,529	0,27984	0,009	Signifikan
	Pendidikan (X ₂)	0,574	3,538	0,206	0,04244	0,001	Signifikan
	Pelatihan (X ₃)	0,338	3,180	0,019	0,00036	0,002	Signifikan
	Pengalaman Kerja (X ₄)	0,757	4,525	0,499	0,24900	0,000	Signifikan
Konstanta	= 5,132						
t _{tabel}	= 1,986	F _{hitung}	= 79,699				
Multiple R	= 0,882	Sig F	= 0,000				
Adjusted R Square	= 0,768	F _{tabel}	= 2,472				

Sumber : Hasil Output SPSS 16, Lampiran

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda pada Tabel 5.15 diatas maka diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,132 + 0,165 \cdot X_1 + 0,574 \cdot X_2 + 0,338 \cdot X_3 + 0,757 \cdot X_4 + e$$

Persamaan tersebut berarti :

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 5,132 menunjukkan hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sebelum atau tanpa dipengaruhi adanya faktor motivasi, faktor pendidikan, faktor pelatihan, faktor pengalaman kerja , maka Kinerja Guru akan tetap ada.
2. Koefisien regresi Motivasi (X₁) yaitu bernilai positif sebesar 16,5%, artinya apabila terjadi kenaikan atau penurunan pada faktor motivasi (X₁) maka akan terjadi pula kenaikan atau penurunan pada Kinerja Guru (Y) .
3. Koefisien regresi Pendidikan (X₂) yaitu bernilai positif sebesar 57,4%, artinya apabila terjadi kenaikan atau penurunan pada faktor Pendidikan (X₂) maka akan terjadi pula kenaikan atau penurunan pada Kinerja Guru (Y) .
4. Koefisien regresi Pelatihan (X₃) yaitu bernilai positif sebesar 33,8%. artinya apabila terjadi kenaikan atau penurunan pada faktor Pelatihan (X₃) maka akan terjadi pula kenaikan atau penurunan pada Kinerja Guru (Y) .
5. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X₄) yaitu bernilai positif sebesar 75,7%, artinya apabila terjadi kenaikan atau penurunan pada faktor Pengalaman Kerja (X₄) maka akan terjadi pula kenaikan atau penurunan pada Kinerja Guru (Y) .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut

- a. Pengaruh secara Simultan Faktor Motivasi, Faktor Pendidikan, Faktor Pelatihan, dan Faktor Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi, faktor pendidikan, faktor pelatihan, dan faktor pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian akan dapat meningkatkan Kinerja Guru apabila secara serentak seluruh variabel tersebut dapat meningkat.

- b. Pengaruh secara parsial faktor motivasi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Banjarmasin. Peningkatan atau penurunan yang terjadi pada motivasi guru akan berdampak secara langsung terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 5 Banjarmasin, maka pihak manajemen sekolah perlu melakukan pendekatan pada faktor motivasi guru kerja.

- c. Pengaruh secara parsial faktor pendidikan terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 5 Banjarmasin. Seseorang pasti berpartisipasi dalam banyak kelompok sepanjang hidupnya, baik itu secara formal dan informal. Posisi seseorang dalam tiap kelompok dapat mendefinisikan dalam peran dan status. Peran meliputi kegiatan yang diharapkan akan dilakukan oleh seseorang dan setiap peran memiliki status.

- d. Pengaruh secara parsial faktor pelatihan terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan terhadap kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yang didapatkan dari pelatihan-pelatihan yang diikuti akan berdampak secara langsung terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dengan baik dan benar. Berdasarkan hal tersebut, maka untuk dapat

meningkatkan kinerja guru sebagaimana yang diharapkan maka diperlukan metode-metode pelatihan guru sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

e. Pengaruh secara Parsial Faktor Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 5 Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa apabila guru telah memiliki pengalaman yang lebih lama dalam mengajar, maka kinerjanya secara langsung akan lebih baik dibandingkan dengan guru yang memiliki pengalaman kerja yang belum lama.

Saran

Adapun saran-saran penelitian yang peneliti kemukakan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

- a. Bagi guru yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, oleh atasan dilakukan evaluasi atau monitoring terhadap pegawai tersebut terkait hasil dari pendidikan dan latihan yang telah mereka ikuti agar kemampuan pegawai dapat terukur sehingga kinerja mereka akan lebih baik.
- b. Guru yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.

2. Bagi Sekolah

Diharapkan pihak Kepala Sekolah dapat memberikan dukungan bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya, yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang sebagaimana mestinya, memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, menerapkan pelatihan pengajaran dan jenis-jenis pelatihan lainnya bagi guru, dan memberikan pengalaman kerja yang baik dan sesuai dengan kompetensinya,

3. Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengemukakan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu dengan menggunakan teknik-teknik analisis data yang lebih mendalam sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang diteliti tersebut.

Penelitian selanjutnya sebaiknya digunakan tidak hanya pada variable Motivasi, Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman kerja, tetapi bisa juga menggunakan variabel-variabel lainnya terutama variabel yang diperkirakan mempunyai tingkat pengaruh yang kuat terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Rukky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Umum : Jakarta
- Bedjo. Siswanto. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita : Bandung.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, cetakan kelima, Badan Penerbit : Universitas Diponegoro Semarang, 2011
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- Robbins, S.P., & Judge, 1998 . *Perilaku Organisasi. Konsep kontroversi dan aplikasi*. Jilid 1 edisi Bahasa Indonesia PT. Prenhallindo Jakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dkk, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal, & Basri, Mohd, 2005, *Performance Appraisal*, PT. RajaGrafindo Perkasa, Jakarta
- Tika, Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara