

PENGARUH KEMAMPUAN GURU, KEPERIBADIAN DAN KARIR INDIVIDU TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 SIMPANG EMPAT PASAMAN BARAT

Oleh
Novi Susanti, SE,S.Pd.,MM

ABSTRACT

This formula research interval issue is how influence of ability of teacher to teacher performance. How influence of personality to teacher performance. How influence of individual career to teacher performance. How influence of ability of teacher, individual career and personality to teacher performance. Intention of this research is to know influence of ability of teacher to teacher performance. To know influence of personality to teacher performance. To know influence of individual career to teacher performance. To know influence of ability of teacher, individual career and personality to teacher performance. Technique analyse data which is researcher use is descriptive analysis and analysis of regresi doubled linear.

Keyword :Ability of teacher, Personality, Individual career, Performance

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam dunia pendidikan guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Profesi guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “ Pengaruh Kemampuan Guru, Kepribadian dan Karir Individu terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.

URAIAN TEORITIS

1. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan (Abilities)

Menurut Flippo (2001:88) ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga atau daya kekuatan untuk melakukan sesuatu perbuatan, kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktek.

b. Jenis-jenis Kemampuan

Kemampuan dibedakan atas dua jenis yaitu :

a. Kemampuan guru (intellectual ability)

b. Kemampuan fisik (physical ability)

c. Kemampuan dan Kinerja Individu

Satradipera (2002:52) mengemukakan bahwa kemampuan individual merupakan karakter sikap dan perilaku yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi situasi ditempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

2. Kepribadian

Kepribadian menurut Soplay (2008:44) menyatakan bahwa kepribadian itu sebagai total dari cara-cara dimana seseorang atau individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dapat diperlihatkan. Kepribadian

merupakan organisasi dari faktor-faktor biologis, psikologis dan sosiologis yang unsur-unsurnya adalah :

- a. Pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan unsur akal pikiran seseorang yang sadar, merupakan hasil dari pengalaman inderanya atau reseptor organisasinya.
- b. Perasaan, dimana kecuali pengetahuan, alam kesadaran manusia juga mengandung berbagai macam perasaan, yaitu keadaan dalam kesadaran manusia yang karena pengaruh pengetahuannya dinilai sebagai positif atau negatif.
- c. Dorongan naluri (drive), dimana naluri merupakan perasaan dalam diri individu yang bukan ditimbulkan oleh pengaruh pengetahuannya, melainkan sudah terkandung dalam organisme atau gennya.

3.Karir Individu

1. Pengertian Karir

Menurut Simamora (2001:64), karir dapat didefinisikan sebagai suatu urutan kegiatan kerja yang terpisah, tetapi berhubungan yang memberikan kesinambungan keteraturan dan arti dari kehidupan seseorang.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi.

2. Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan internal karyawan, pelaksanaan perencanaan karir disuatu perusahaan meliputi kesesuaian antara keinginan karir karyawan dengan kesempatan yang tersedia dalam perusahaan.

3. Tujuan dan Manfaat Perencanaan Karir

- a. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern (aligns strategy and internal staffing)
- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan (develops promotable employees)
- c. Memudahkan penempatan ke luar negeri (facilitates internal placement)
- d. Membantu didalam keanekaragaman tenaga kerja (assints with workforce diversity)
- e. Mengurangi pergantian (cawer turnaver)
- f. Menyaring fotensi karyawan (taps employee potential)
- g. Meneruskan pertumbuhan pribadi (furthes personal growth)
- h. Mengurangi penimbunan (reducehoording)
- i. Memuaskan kebutuhan karyawan (satisfies employee needs)
- j. Membantu perencanaan tindakan secara alternatif (assists alternatif action plans)

4. Pola Karir

Pola karir didefinisikan sebagai bagian dari pekerjaan yang membentuk karir individu. Dari perspektif SDM, pola karir merupakan bagian dari pekerjaan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan pribadi dan karir.

5. Pengembangan Karir

Pengembangan karir terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana karirnya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

6. Tahap-tahap Pengembangan Karir

Fase awal/fase pembentikan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan. Selanjutnya adalah fase lanjutan, dimana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitik beratkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan. Fase selanjutnya adalah fase mempertahankan, dimana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihkan sebagai hasil pekerjaan masa lalu.

7. Program Pengembangan Karir

- a. Pengembangan Karir Terintegrasi dengan Perencanaan SDM
- b. Hubungan Perencanaan Karir dengan Pengembangan Karir

Dalam bekerja, disamping untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karyawan juga membutuhkan :

- a. Persamaan perlakuan untuk karir
- b. Pengawas

8. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang.

9. Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2005 : 118), pada dasarnya pengembangan karir dapat bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi pengembangan karir dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan.
 - b. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas.
 - c. Menjamin agar kelompok-kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir.
 - d. Mengurangi frustrasi karyawan.
 - e. Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi.
 - f.. Meningkatkan nama baik organisasi.
10. Peran Organisasi dalam Pengembangan Karir
- a. Pendidikan karir
 - b. Informasi Karir
 - c. Bimbingan Karir
11. Pendekatan Diagnostik Untuk Perencanaan dan Pengembangan Karir
- Pada perencanaan ini perencanaan dan pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu :
- a. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan yang dikeluarkan oleh pemerintah
 - b. Serikat kerja
 - c. Kondisi ekonomi
 - d. Komposisi angkatan kerja
 - e. Lokasi organisasi
 - f. Strategi perusahaan
 - g. Tujuan perusahaan
 - h. Budaya perusahaan
 - i. Sifat pekerjaan
 - j. Gaya kepemimpinan dan pengalaman

4.Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja guru baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dengan kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demokratis.

3. Kinerja Guru

Menurut Dimiyati (2000 : 88), kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam pembelajaran dikelas yang dapat ditinjau dari dua segi :

- Segi proses yaitu guru dikatakan berhasil jika mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran.
- Segi hasil yaitu guru dikatakan berhasil apabila mampu mengubah perilaku sebagian besar anak didik kearah penguasaan kompetensi dasar yang baik.

4. Penilaian Kinerja Guru

Depdiknas (2010:47) menyatakan penilaian kinerja guru sebagai bagian dari kegiatan pembelajaran harus mampu memberikan informasi yang dapat membantu guru meningkatkan kemampuan mengajarnya dalam rangka membantu siswa mencapai perkembangan pendidikan secara optimal.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Objek Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kemampuan guru sebagai variabel X1, kepribadian sebagai X2, dan Karir individu sebagai variabel X3 dan kinerja guru sebagai variabel Y.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut sugiyono (2004;55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan disiplin tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data guru Sekolah menengah atas negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 44 orang, populasi ini tidak termasuk Kepala Sekolah dan peneliti.

Tabel Distribusi Populasi berdasarkan Status Guru

No	Status guru	Jumlah (Orang)
1	Guru Tetap	37
2	Guru Honor	7
Jumlah		44

Sumber : SMAN 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat

b. Sampel

Teknik Sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (sugiyono, 2004;56). Maka sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat.

Tabel Distribusi Sampel berdasarkan Status Guru

No	Status guru	Jumlah (Orang)
1	Guru Tetap	37
2	Guru Honor	7
Jumlah		44

Sumber : SMAN 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat

ANALISA DATA

Berdasarkan pada hasil angket atau kuisioner yang diisi oleh Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pasaman Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat, maka disini peneliti mendeskripsikan identitas responden berdasarkan pada golongan jenis kelamin dan jenjang pendidikan responden.

1. Tabel Identitas Responden berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1	Golongan III/d	10	22,73
2	Golongan III/c	7	15,91
3	Golongan III/b	9	20,45
4	Golongan III/a	11	25,00
5	Non Golongan	7	15,91
TOTAL		44	100,00

Sumber : SMAN 1 Simpang Empat Pasaman Barat

2. Tabel Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	23	52,27
2	Perempuan	21	47,73
TOTAL		44	100,00

Sumber : SMAN 1 Simpang Empat Pasaman Barat

3. Tabel Identitas Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Pascasarjana	2	4,55
2	Sarjana	42	95,45
TOTAL		44	100,00

Sumber : SMAN 1 Simpang Empat Pasaman Barat

4. Analisis Deskriptif

Digunakan untuk mengetahui gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti dengan berdasarkan pada distribusi frekuensi jawaban responden dan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda antara kemampuan guru, kepribadian dan karir individu terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat, dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi

No	Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig
		B	Std. Error			
1	Constant	7,661	4,979		1,538	132
2	Kemampuan	201	070	256	2,867	007
3	Kepribadian	246	053	462	4,647	000
4	Karir Individu	435	094	462	4,646	000

Dependen Variabel : Kinerja

Sumber Hasil Pengolahan Data 2015

Rumus Persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$\text{Persamaan : } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \text{£}$$

Dimana :

Y = Kinerja,

a = konstanta,

X₁ = Kemampuan,

X₂ = Kepribadian,

X₃ = Karir Individu,

b₁,b₂,b₃ = Koefisien Regresi,

£ = Standard error

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.661 + 0,201x_1 + 0,201x_1 + 0,246x_2 + 0,435x_3 + \text{£}$$

Nilai kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat sebesar 7.661, yang mana nilai dari Variabel kemampuan guru kepribadian dan karir individu diabaikan.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (kemampuan guru) mempunyai nilai positif yaitu 0.201, hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. Hal bila kemampuan guru meningkat 1 %, maka kinerja guru akan bertambah 2.01.

Koefisien regresi X2 (kepribadian) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.246, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas negeri 1 Simpang Empat kabupaten Pasaman Barat. Hal bila kepribadian meningkat 1%, maka kinerja guru akan bertambah 2.46.

Koefisien regresi X3 (karir individu) juga mempunyai nilai positif yaitu 0.435, hal ini menunjukkan bahwa variabel karir individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. Hal bila karir individu meningkat 1%, maka kinerja guru akan bertambah 4.35.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis perhitungan diatas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Pengaruh variabel kemampuan guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupeten Pasaman Barat sebesar 0,256 atau 25,60 %
2. Pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupeten Pasaman Barat sebesar 0,462 atau 46,20 %
3. Pengaruh variabel karir individu terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupeten Pasaman Barat sebesar 0,462 atau 46,20 %
4. Pengaruh variabel kemampuan guru, kepribadian dan karir individu terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupeten Pasaman Barat sebesar 0,659 atau 65,90 %

SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, ada beberapa hal yang dapat penulis sampaikan ke Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat, antara lain :

1. Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan prestasinya, menumbuhkan adanya rasa persahabatan, memberi kesempatan untuk menduduki suatu jabatan sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dalam mengejanya.
2. Kepada guru kiranya dapat meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar atau workshop dan membaca buku terbaru tentang dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdilah Hanafi, 1984, Komunikasi Antar Manusia, Usaha Nasional, Surabaya

Allan Monford, 1987, Mencetak Manajer Handal, Humaulan Presindo, Jakarta

Anonim, 1999, Ketetapan MPR RI No IV Tentang GBHN, arloka, Surabaya

Arikunto Suharsimi, 1989, Manajemen Penelitian, Depdikbud. Dirjen Dikti, Jakarta

Basir Borthos, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro, Bumi Aksara, Jakarta

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Universitas Terbuka, 1997, Kurikulum Program Penyetaraan D-II PGSD Guru Kelas, Jakarta Universitas Terbuka

Edurin Filippo B, Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta

Hadami Nawawi, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Hadi Sutrisno, 1984, Metodologi Research, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

Handoko Heini, 1987, Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta

Hujono.H, 1981. Kurikulum Inti Program S-1, IKIP, Malang

Imran, Ali. 1995. Pembinaan Guru di Indonesia, Jakarta: Dunia Pusaka Jaya

Jonu-T.R.1989. Mereka Masa Depan. Sekarang: Tantangan Bagi Pendidikan dalam Menyongsong Abad Informasi. Malang: IKIP Malang

Made Pidarta, 1994. Manajemen Pendidikan Indonesia, Bina Aksara, Jakarta