

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU, PENGALAMAN KERJA
GURU DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA
GURU SMK MUHAMMADIYAH SE KABUPATEN KLATEN**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh
gelar Magister Ilmu Kependidikan bidang Manajemen
Pendidikan Konsentrasi Manajemen Sekolah



Oleh:

Sriyono

NIM : Q100020025

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan
Konsentrasi Manajemen Sekolah

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2005

TESIS BERJUDUL

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU, PENGALAMAN KERJA GURU
DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU
SMK MUHAMMADIYAH SE KABUPATEN KLATEN

Dipersiapkandan disusun oleh

Sriyono

NIM : Q 100.020.025

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Kosentrasi : Manajemen Sekolah

Tesis ini Telah Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Diuji dan
Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji Tesis Pada Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Bambang Setiaji.

Drs. Budi Sutrisno, M. Pd.

TESIS BERJUDUL
PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU, PENGALAMAN KERJA
GURU DAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU
SMK MUHAMMADIYAH SE KABUPATEN KLATEN

Yang disiapkan dan disusun oleh

SRIYONO

Telah dipertahan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 31 Mei 2005

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama

Anggota Dewan Penguji Lain

Prof.Dr. H. Bambang Setiaji.

Drs. Budi Sutrisno, M.Pd.

Pembimbing Pendamping

Dr. Yetty Sarjono, M.Si.

Surakarta, 31 Mei 2005

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

PROGRAM PASCASARJANA

Direktur,

Dr. H. Wahyudin. M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sriyono
NIM : Q.100020025
Program Studi : Magister Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Sekolah
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Pengalaman Kerja Guru dan Profesionalisme guru Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Klaten.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Surakarta, Nopember 2004
Yang Membuat Pernyataan,

Sriyono

ABSTRAK

Sriyono. *Pengaruh Motivasi Kerja guru, Pengalaman Kerja Guru dan Profesionalisme guru Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten*. Tesis. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Pascasarjana. 2005.

Penelitian ini ditujukan untuk (1) mengupas masalah kinerja guru, Motivasi Kerja Guru, Pengalaman Kerja guru dan Profesionalisme Guru serta kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten, (2) mengetahui pengaruh Motivasi kerja guru, Pengalaman kerja guru dan Profesionalisme guru terhadap kinerja guru, (3) mengetahui besarnya kontribusi Motivasi kerja guru, Pengalaman kerja guru dan Profesionalisme guru terhadap Kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten berjumlah 138 orang, kemudian yang dijadikan sampel secara random sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan dengan angket dan sumber datanya adalah guru. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi ganda tiga prediktor.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa (1) keadaan motivasi kerja guru, pengalaman kerja guru dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten cukup tinggi, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru, pengalaman kerja guru dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan (3) besarnya sumbangan efektif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah 2,6 % dan sumbangan efektif pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru adalah 10,7 % serta sumbangan efektif profesionalisme guru terhadap kinerja guru adalah 38,3 %, dan sumbangan efektif motivasi kerja guru, pengalaman kerja guru dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten, adalah 51,6 %.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan motivasi kerja guru, pengalaman kerja guru dan profesionalisme guru serta kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui perencanaan yang baik. Melihat sumbangan efektif yang diberikan terhadap kinerja guru tersebut, kiranya perlu penelitian lebih lanjut berkaitan dengan peningkatan kinerja guru dengan memperluas variabel independennya.

ABSTRACT

Sriyono. *Influence Teacher Job Motivation, Teacher Job Experience and Teacher Job Professionalism About Teacher Performance Common Muhammadiyah School Secondary Vocational in Sub-Province Klaten*. Thesis. Surakarta University Muhammadiyah Surakarta Program Pascasarjana. 2005.

This research is addressed to (1) elaborating to teacher performance, teacher job motivation. Teacher job experience and teacher job professionalism common Muhammadiyah School Secondary Vocational in *Sub-Province* Klaten. (2) knowing influence teacher job motivation, teacher job experience and teacher job professionalism about teacher performance, (3) knowing the level contribution of teacher job motivation, teacher job experience and teacher job professionalism to teacher performance.

This research population is all Teacher common Muhammadiyah School Secondary Vocational in *Sub-Province* Klaten amount to 138 peoples, later then taken as sampel by ronom counted 100 peoples. Data collected with is data source and enquette is teacher. Data which is obtained in this research is analysed with multi regresion analysis three prediktor.

Result of this reseach show, that (1) situation of teacher performance, teacher job motivation, techer job experience and teacher job professionalism common Muhammadiyah School Secondary Vocational in *Sub-Province* Klaten is high, (2) there is influence which is teacher job motivation signifikan, teacher job experince and job proffetionalism to teacher performance, either through simultan and also parsial, and (3) level contribution of teacher job motivation to teacher performance is 2,6%, teacher job experience to teacher permonce is 10,75% and contibution teacher job proffesionalism to teacher permonce is 38,3 %, also teacher job motivation, teacher job experience and teacher job professionalism about teacher performance common Muhammadiyah School Secondary Vocational in *Sub Province* Klaten is 51,6% .

Pursuant to result of this research, is suggested by teacher job motivation, teacher job experience and teacher job profetionalism about teacher performance common Muhammadiyah School Secondary Vocational in *Sub-Province* Klaten is require to be defended and improved to though good planning. See given contribution to the teacher performance, presumably ned furthermore research relate to the make-up of teacher proformance, presumably need futhermore research relate to the make-up of teacher performance by extending independent variable.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas ridloNya penulis telah dapat menyelesaikan suatu tugas akhir dalam bentuk tesis yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Pengalaman Kerja Guru dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten*"

Dalam pelaksanaan penyelesaian tugas akhir ini, penulis banyak mendapatkan dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta beserta seluruh staf yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Ketua dan Sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Prof.Dr.H. Bambang Setiaji dan Drs. Budi Sutrisno, M.Pd., selaku pembimbing yang telah bekerja keras dan penuh kesabaran memberikan bimbingan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mengupayakan alih pengetahuan dan alih pengalaman, sehingga penulis berhasil menyelesaikan tugas ini.

5. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta dan berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan moril.

Semoga semua bantuan yang diberikan, menjadi amal yang diterima oleh Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Amiin.

Surakarta, 31 Mei 2005

Sriyono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja Guru.....	11

2. Motivasi Kerja Guru.....	21
3. Pengalaman Kerja Guru.....	25
4. Profesionalisme Guru.....	26
B. Kerangka Pikir Penelitian.....	31
C. Rumusan Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Tempat Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian.....	35
C. Populasi Sampel dan Sampling.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	41
G. Uji Asumsi.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	45
A. Deskripsi Data Penelitian	45
1. Kinerja Guru.....	45
2. Motivasi Kerja Guru.....	47
3. Pengalaman Kerja Guru.....	48
4. Profesionalisme Guru.....	49
B. Pengujian Hipotesis.....	51
1. Pengujian Hipotesis pertama.....	51
2. Pengujian Hipotesis Kedua.....	52

3. Pengujian Hipotesis ketiga.....	53
4. Pengujian Hipotesis keempat.....	54
C. Uji Prasarat Analisis.....	57
1. Uji Normalitas.....	57
2. Uji Lineritas.....	57
3. Uji Multikolinearitas.....	58
4. Uji Heteroskedastisitas.....	59
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Implikasi.....	65
C. Keterbatasan Penelitian.....	66
D. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah Guru Tetap SMK Muh. Se Kabupaten Klaten.....	35
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Pengumpulan Data.....	37
Tabel 3. Distribusi Data Kinerja Guru.....	46
Tabel 4. Distribusi Data Motivasi Kerja Guru.....	47
Tabel 5. Distribusi Data Pengalaman Kerja Guru.....	48
Tabel 6. Distribusi Data Profesionalisme Guru.....	50
Tabel 7. Coefficients.....	51
Tabel 8. Anova.....	53
Tabel 9. Model Summary.....	54
Tabel 10. Model Summare.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan Guru Dengan Unsur-unsur Lain.....	13
Gambar 2. Pembentukan kinerja.....	15
Gambar 3. Histogram Data Kinerja Guru	46
Gambar 4. Histogram Data Motivasi Kerja Guru.....	48
Gambar 5. Histogram Data Pengalaman Kerja Guru.....	49
Gambar 6. Histogram Data Profesionalisme Guru.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	
Lampiran 2. Data Try Out Instrumen.....	
Lampiran 3. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Y.....	
Lampiran 4. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel X_1	
Lampiran 5. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel X_2	
Lampiran 6. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel X_3	
Lampiran 7. Hasil Score Angket Variabel Y dan Variabel X_1, X_2, X_3	
Lampiran 8. Deskripsi Data Penelitian.....	
Lampiran 9. Uji Normalitas.....	
Lampiran 10. Uji Linearitas.....	
Lampiran 11. Uji Multikolinearitas.....	
Lampiran 12. Uji Heteroskedastisitas.....	
Lampiran 13. Uji Regresi Ganda Metode Enter.....	
Lampiran 14. Uji Regresi Ganda Metode Stepwise.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Setiap negara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak positif terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai bidang. Tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga sikap mental yang baik. Oleh karena itu, setiap negara selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung terwujudnya target pembangunan nasional.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan bangsa dan negaranya. Hal itu sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mempunyai akhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan demokratis, serta memiliki rasa kemasyarakatan dan kebangsaan. Sejalan dengan hal itu, Hasibuan (2003: 144) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya

manusia tidak akan mempunyai arti apa-apa. Walaupun berbagai upaya dalam peningkatan kualitas pendidikan telah dilakukan, kenyataannya prestasi dalam bidang pendidikan yang telah dicapai Indonesia belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Pada tahun 1995 misalnya, dari 174 negara, Indonesia menduduki peringkat ke-104, sedangkan pada tahun 2000 menduduki peringkat ke-109, dan pada tahun 2002 menduduki peringkat ke-110 (Adnan, 2003:3). Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa kualitas pendidikan di Indonesia dibandingkan dengan negara-negara lain, mengalami penurunan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

Relevansi dan kualitas pendidikan, termasuk pendidikan dasar justru masih merupakan sebagian masalah pokok pendidikan Nasional yang belum terpecahkan dengan baik. Dalam rangka meningkatkan relevansi dan kualitas pendidikan ini sesungguhnya banyak usaha yang telah ditempuh pemerintah, antara lain berupa pembaharuan kurikulum dan metode mengajar, peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan pengadaan buku pelajaran dan buku bacaan, penataran guru serta pengembangan profesional / staf lainnya, dan peningkatan kualitas guru SLTP, SLTA dan yang sederajat. Dari usaha ini banyak hasil yang telah dicapai tapi masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai standart kualitas yang diharapkan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam dan terperinci tentang ruang lingkup penelitian, serta untuk menghindari dari penafsiran yang berbeda sekaligus karena alasan dan pertimbangan keterbatasan yang ada pada penelitian maka penelitian ini ditujukan kepada para guru, terutama guru setingkat SLTA untuk mengejar perkembangan atau kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, maka sebaiknya

kualitas guru harus ditingkatkan diantaranya peningkatan pendidikan guru. Di sini Pemerintah telah berusaha untuk meningkatkan pendidikan guru dengan berbagai cara yang telah ditempuh misalnya dengan adanya program penyetaraan guru setingkat lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitasnya. Di samping itu guru disuatu sekolah memiliki masa kerja dan pengalaman kerja yang beragam. Di mana keragaman masa kerja guru secara tidak langsung akan mempengaruhi pengalaman kerja dan pemahaman terhadap tugas profesinya. Semakin lama guru mengajar semakin bertambah pengalaman disegala bidang dan semakin lama pula menekuni profesinya berarti semakin baik pula pemahaman terhadap tugas profesinya. Seorang guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar saja sebagai tugas pokoknya, ada sejumlah tugas yang dapat dikerjakan guru disamping tugas pokoknya sebagai pengajar. Tugas-tugas sampingan itu masih sejalan dengan tugas profesinya. Sehingga kepercayaan masyarakat sekolah terhadap guru untuk mengerjakan tugas sampingan selain mengajar, diharapkan semakin mampu meningkatkan profesionalisme mereka. Semakin banyak tugas dan kepercayaan diberikan kepada seorang guru, semakin berkembang sikap profesionalisme mereka. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas akan meningkatkan kinerja guru, dengan adanya peningkatan kinerja guru akan mengurangi kesenjangan antara tingkat motivasi kerja guru pengalaman kerja dan tingkat profesionalismenya. Maka dengan kemampuan dasar seorang dapat terbentuk karena beberapa hal, antara lain tingkat motivasi kerja, pengalaman kerja dan profesinya mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

Seorang guru adalah individu manusia yang unik, artinya tidak ada dua orang guru yang sama persis dalam aspek-aspek pribadinya termasuk dalam hal semangat

pengabdianannya. Dengan demikian adanya ketidaksamaan tersebut kepala sekolah selaku pimpinan harus mengerti perbedaan-perbedaan yang ada pada diri guru sebagai bawahannya.

Kondisi guru-guru di SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten menunjukkan adanya komitmen yang tinggi dalam pengabdianannya disekolah-sekolah Muhammadiyah. Hal ini dapat ditunjukkan adanya jam mengajar yang tidak pernah kosong, perhatian pada aktivitas belajar siswa tinggi, ukhuwah islamiyahnya baik, kepala sekolah selalu memonitor pembelajaran di sekolah.

Dengan keadaan sekolah tersebut diharapkan SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten mampu menciptakan out-put yang sesuai dengan harapan masyarakat. Persoalannya kondisi kualitas siswa pada umumnya lebih rendah dari pada sekolah-sekolah negeri, yang mana siswa merupakan faktor utama dalam proses pembelajaran yang akan mewarnai kualitas aut-put.

Kondisi sekolah-sekolah SMK Muhammadiyah Klaten satu dengan yang lain tidak sama, baik letak, jumlah siswa, guru, gaji dan sebagainya. Guru-guru SMK Muhammadiyah Klaten terdiri dari guru-guru tetap dan guru-guru tidak tetap. Guru tetap terdiri guru tetap persyarikatan dan guru tetap dari pemerintah. Guru tetap persyarikatan sejumlah 75 orang, sedang untuk guru tetap pemerintah sejumlah 63 orang, dan guru tidak tetap sejumlah 398 orang (Sumber dari PDM Majelis Dikdasmen Klaten).

Pengenalan, pemahaman, dan perwujudan kompetensi dasar sebagai guru “sangat dipengaruhi oleh jenis dan mutu pendidikan, persiapan (pre- service edukation) yang pwelu diterima seorang guru “ (Nawawi, 1992:124). Penguasaan kompetensi dasar sebagai guru tersebut sangat dipengaruhi perkembangan dan kemajuan

penyelenggaraan pendidikan formal. Guru yang memahami kedudukan atau fungsinya sebagai pendidik profesional, selalu terdorong untuk tumbuh dan berkembang sebagai perwujudan perasaan dan sikap tidak puas terhadap pendidikan, persiapan yang telah diterimanya dan sebagai pernyataan dari kesadarannya terhadap perkembangan dan kemajuan bidang tugasnya yang harus di ikuti, yaitu : “mendidik, mengajar, dan melatih” (Usman, 2002:7). Sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi kreatifitas dan inisiatif guru harus harus mendorong untuk mendapatkan profesional dalam meningkatkan kemampuannya sebagai petugas profesional. Pengalaman profesional yang berharga hanya diperoleh oleh guru yang selalu bersedia mewujudkan gagasan untuk memperbaiki kinerjanya. Guru yang terus menerus tumbuh dan berkembang secara profesional akan mampu menciptakan situasi pembelajaran yang dinamis di kelas dan di luar kelas. Akan tetapi banyak sekolah “ yang memiliki sedikit guru profesional dan tidak mampu melakukan proses pembelajaran secara optimal” (Mulyasa, 2004:56).

Kepala sekolah sebagai pimpinan yang tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu pembinaan profesional guru yang berupa studi lanjut atau meningkatkan profesional guru yang sifatnya khusus, menjadi tanggung jawab kepala sekolah,”melalui pembinaan dan meningkatkan profesional guru akan dapat meningkatkan kinerja guru” (Mulyasa, 2004: 79).

Sebagai pimpinan formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah melalui upaya peningkatan profesionalisme guru kearah peningkatan prestasi belajar mengajar. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kerja yang lebih baik agar terlaksana proses belajar

secara efektif dan efisien, misalnya : pemberian kesejahteraan, perhatian, dan kemudahan-kemudahan, yang akan dapat meningkatkan kinerja guru. Disamping itu kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh pengalaman-pengalaman seperti studi lanjut, diikutkan dalam pelatihan-pelatihan, duduk dalam kepanitiaan dan sebagainya, sehingga akan menambah pengalaman para guru yang cukup sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Pengamatan sementara ditempat penelitian menunjukkan bahwa masih banyak kinerja guru-guru SMK Muhammadiyah se Kabupaten Klaten, khususnya guru-guru tetap persyarikatan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat sepuluh kompetensi guru yang seharusnya di kuasai dan dijalankan oleh guru banyak yang belum terpenuhi, seperti penguasaan guru tentang landasan pendidikan, layanan bimbingan belajar, melakukan penelitian, mengelola proses belajar mengajar. Belum dikuasai dan dijalankan sebagian dari sepuluh kompetensi oleh guru, dapat memberikan gambaran tentang profesionalitas guru. Kondisi demikian sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, pengalaman, dan profesional guru.

Realita menunjukkan “kemampuan managerial sering dihadapi kepala sekolah di lapangan” (Muktadin Zainun, 2002: 1), untuk membangun semangat kerja para guru. Artinya kepala sekolah (terutama yang baru) banyak yang tidak siap ketika diberikan tanggung jawab membimbing, melatih, memotivasi, dan menilai kinerja para guru. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Para kepala sekolah di SMK Muhammadiyah Se Kabupaten Klaten belum semuanya bisa meningkatkan kualitas

pendidikan secara optimal. Hal ini terlihat kualitas pembelajaran belum maksimal, pengembangan profesionalisme guru belum merata.

SMK Muhammadiyah Klaten, merupakan salah satu sekolah swasta yang dikelola oleh persyarikatan, berarti sepenuhnya bergantung kepada swadaya yang diberikan oleh peserta didik. Hal yang masih sering terjadi “uang lelah” guru di sekolah swasta terlalu kecil untuk standar kehidupan yang layak. Hal tersebut tidak jarang menyebabkan pengabdian guru tidak optimal, karena masih harus mencari tambahan penghasilan, berbeda dengan guru-guru pemerintah yang ditempatkan di SMK Muhammadiyah Klaten standar kehidupannya lebih baik dari pada guru-guru tetap persyarikatan.

Kualitas pendidikan sangat diharapkan oleh lembaga-lembaga pendidikan baik pemerintah maupun swasta, untuk itu diperlukan semangat kerja dari para guru yang dapat meningkatkan kinerja dari para guru, dan akan terjadi manakala faktor: motivasi kerja, pengalaman kerja, dan profesional guru, yang merupakan variabel-variabel yang signifikan dalam menghasilkan peningkatan kinerja guru yang efektif dan efisien, sehingga kualitas pendidikan dan tujuan pendidikan dapat dicapai.

B. Identifikasi Masalah.

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pembangunan nasional memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan tercipta tanpa dukungan pendidikan yang berkualitas juga, sedangkan kualitas pendidikan di negara kita belum memenuhi harapan yang diinginkan.

2. Guru merupakan salah satu komponen yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan. Untuk meningkatkan pendidikan yang berkualitas, prestasi kerja guru harus ditingkatkan. Walaupun guru bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan, gurulah yang terjun langsung berhadapan dengan peserta didik. Dalam kenyataan, masih banyak guru yang belum bekerja sesuai dengan yang diinginkan.
3. Motivasi kerja guru masih beragam. Ada yang untuk kebutuhan berprestasi, kebutuhan bersahabat, dan ada pula yang untuk kebutuhan kekuasaan.
4. Pengalaman kerja guru yang belum maksimal, dan ada guru yang pengalamannya sudah maksimal tetapi dalam mengajar masih mendasarkan diri pada naluri, bukan pada teori.
5. Masih banyak masyarakat terutama para pakar mempertanyakan persoalan profesi guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan yang perlu dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

Adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten, adakah pengaruh pengalaman kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten, adakah pengaruh profesionalitas guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten, adakah pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan profesionalitas guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten.

D. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor eksternal yaitu motivasi kerja guru, pengalaman kerja guru, profesionalitas guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah se-Kabupaten Klaten.

E. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi Kepala sekolah, guru dan para pembaca.

Bagi kepala sekolah hasil penelitian ini sebagai masukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui perencanaan yang matang, pembinaan, dan pengembangan.

Dengan demikian, diharapkan akan ada kualitas pendidikan sekolah yang diampunya.

Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam rangka memotivasi diri dan pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja sehingga

peningkatan kualitas pendidikan yang diharapkan dapat terwujud. Bagi para pembaca,

hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan sehingga dapat memberikan sumbang saran kepada sekolah dalam rangka ikut mendukung usaha peningkatan kualitas pendidikan.