

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA GURU SMK NEGERI
DI KABUPATEN JEMBER**

Oleh Sutrisno R.S.

ABSTRACT

Guru sebagai tenaga edukatif di SMK berperan penting untuk membentuk manusia yang berkualitas sehingga dapat berkompetisi untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja. Masalahnya adalah "Bagaimana pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja guru SMKN Kab. Jember?" Metode penelitian kuantitatif dengan variable bebas pengembangan SDM dengan Indikator on the job training dan off the job training sedangkan variable terikat adalah kinerja. Tehnik analisis menggunakan 1) uji validitas dan reliabilitas. 2) Uji asumsi klasik dan 3) Analisis korelasi product moment dan analisis Regresi. Sementara pengujian hipotesis menggunakan uji F dan Uji t. Hasilnya menunjukkan bahwa 1) Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Guru SMKN di Kab. Jember, Hal ini ditunjukkan dengan $r = 0,789$. dan $R = 0,763$ serta R square $0,583$ berarti variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar $58,3\%$ terhadap variabel Kinerja dan $41,7\%$ dipengaruhi oleh faktor external. uji F hitung $35,156 > F$ table $8,58$. sehingga menerima H_1 . 2) On The Job Training secara partial berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMKN di Kab. Jember, Hal ini ditunjukkan dengan $r = 0,600$. uji t hitung $4,654 > t$ table $2,09$. sehingga menerima H_1 . 3) Off The Job Training secara partial berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMKN di Kab. Jember, Hal ini ditunjukkan dengan $r = 0,649$. uji t hitung $5,721 > t$ table $2,09$. sehingga menerima H_1 . Sementara dengan $R = 0,771$ serta R square $0,594$ berarti variabel On The Job Training dan Off The Job Training memberikan pengaruh sebesar $59,4\%$ terhadap variabel Kinerja dan $40,6\%$ dipengaruhi oleh faktor external.

Kata kunci : Pengembangan SDM. Kinerja

PENDAHULUAN.

Kebijakan dapat membentuk pribadi-pribadi generasi muda menjadi generasi yang berkualitas. Sekolah kejuruan (SMK) merupakan salah satu pendidikan formal kejuruan yang memiliki peran yang sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang

semakin berkembang. Oleh karena itu guru sebagai tenaga edukatif di sekolah menengah kejuruan (SMK) berperan penting untuk dapat membentuk manusia (dalam hal ini adalah murid) yang berkualitas sehingga manusia tersebut dapat berkompetisi, bersaing untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja.

Dari itu maka ada permasalahan "Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMK Negeri diseluruh Kabupaten

Jember?" Adapun tujuan penelitian adalah ingin mengetahui : 1) Proses pengembangan sumber daya manusia . 2) Kinerja guru SMK Negeri diseluruh Kabupaten Jember, dan 3) Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMK Negeri diseluruh Kabupaten Jember. Sementara kegunaan hasil penelitian merupakan dampak tercapainya tujuan, yaitu : 1) Bagi peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh on the job training terhadap kinerja guru SMK diseluruh Kabupaten Jember. 2) Bagi lembaga peneliti untuk membantu memecahkan masalah yang mungkin timbul dan terkait dengan on the job training dan off the job training dan kinerja, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia. Dan 3) Bagi penelitian selanjutnya: hasil ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang on the job training dan off the job training khususnya yang berhubungan dengan penelitian selanjutnya

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain adalah: Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Imbalan yang dijelaskan oleh Swasto (1995), menunjukkan hasil penelitian bahwa karakteristik individu, karakteristik

pekerjaan dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja maupun imbalan. Persamaan penulisan ini adalah dibidang variable terikat yaitu kinerja. Sementara perbedaannya adalah dibidang variable bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia menurut Swasto, sementara penulisan ini menunjuk variable bebas yaitu on the job training dan off the job training.

Sementara Soenarjo (2003) membahas Pengaruh Faktor-Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Edukatif Perguruan Tinggi Swasta Di Daerah Kabupaten Jember. Kondisi tersebut mempunyai indikator-indikator variabel bebas (X) antara lain adalah karakteristik individu (KI), karakteristik pekerjaan (KP), kemampuan pengetahuan (KPH) dan kemampuan ketrampilan (KKT). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja (KPJ). Hasil analisis penelitian tersebut menyatakan bahwa KI, KP, KPH dan KKT berpengaruh secara signifikan terhadap variabel KPJ tenaga edukatif yaitu berpengaruh sebesar 34,9%. Secara parsial, variabel-variabel karakteristik KI, KP dan KPH berpengaruh secara signifikan terhadap variabel KPJ. Sedangkan variabel KKT tidak memenuhi hipotesis. Persamaan penulisan ini adalah metodologi dimana menggunakan analisa kuantitatif dengan analisa Regresi

Berganda. Sementara perbedaannya adalah dibidang variable-variabel penelitiannya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja di Pemerintah Kabupaten Jember menurut Santoso (2003) mempunyai indikator variabel bebas (X) adalah pendidikan dan pelatihan. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah produktivitas. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial, variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penulisan ini pada variabel bebas dimana sama-sama pengembangan sumber daya manusia. Namun perbedaannya untuk peneliti terdahulu melalui pendidikan dan latihan, tetapi peneliti menggunakan on the job training dan off the job training. Sementara perbedaannya yang lain adalah variabel terikat yaitu peneliti terdahulu menggunakan produktivitas kerja, namun peneliti menggunakan kinerja.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Manajemen terhadap sumber daya

manusia secara memadai diperlukan untuk mencapai kondisi yang lebih baik sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:10) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi".

Berdasarkan teori Sulistiyani dan Rosidah, Kiggundu, Flippo, Tulus, Simamora dan Nawawi dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu anggota organisasi atau kelompok karyawan dan masyarakat. Jadi dapat diketahui bahwa tugas manajemen sumber daya manusia cukup menentukan, karena ia harus mampu mengarahkan sumber daya manusia untuk memberikan kontribusinya semaksimal mungkin buat tercapainya tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia tidak dapat berdiam diri membiarkan tidak terpenuhinya berbagai kepentingan yang beragam tadi dan yang

terpenting adalah bagaimana cara mengatur agar berbagai kepentingan tersebut tidak saling berenturan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan.

Flippo dalam Martoyo (2000:63) menyatakan bahwa “pengembangan adalah usaha-usaha dalam peningkatan pengetahuan maupun ketrampilan karyawan”. Sedangkan menurut Martoyo (2000:62) tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori diatas dapat diketahui bahwa perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan adalah dapat dicapai dengan meningkatkan: 1) Pengetahuan karyawan, 2) Ketrampilan karyawan, dan 3) Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya. Menurut Manullang (1996:147) berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan tenaga kerja, yaitu: 1) Pelatihan/ pendidikan, 2) Rotasi jabatan, 3) Delegasi tugas, 4) Promosi, 5) Pemindahan, 6) Konseling,

- a. Penugasan dalam keanggotaan sesuatu panitia, dan
- b. Konferensi.

Otto dan Glasser dalam Martoyo (2000:62) berpendapat bahwa usaha-usaha peningkatan pengetahuan dan ketrampilan

karyawan adalah melalui latihan/*training* dan pendidikan/*education*

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan variable bebas pengembangan sumber daya manusia dengan Indikatoron *the job training* dan *off the job training* sedangkan variable terikat adalah kinerja. Tehnik analisa yang digunakan adalah 1) uji validitas dan reliabilitas. 2) Uji asumsi klasik 3) Analisis korelasi product moment dan analisa Regresi.

Dalam rangka mengetahui validitas instrumen dilakukan uji validitas dengan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

Γ_{xy} : Koefisien korelasi
 x : nilai data (variabel independen)
 y : nilai data (variabel dependen)
 n : banyaknya data

Adapun dasar pengambilan keputusan agar setiap pertanyaan dinyatakan valid (Sugiyono, 2003) apabila dengan tingkat signifikansi 95% berkorelasi positif dengan koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,2

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik dari *Cronbach* (Koefisien *Alpha*

Cronbach) menurut Nasir (2003) yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)}$$

Keterangan :

α : koefisien reliabilitas
 r : koefisien rata-rata korelasi antar variabel
 k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

Menurut Nasir (2003) jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari 10 item, maka angka kritis untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Jadi, keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah: Jika koefisien *Alpha Cronbach* (nilai α) > 0,20, maka seluruh pertanyaan dinyatakan reliabel artinya pertanyaan tersebut layak untuk digunakan.

Supaya model Regresi Linear Berganda dikatakan *BLUE* atau *Best Linear Unbiased Estimation*. Maka model tersebut harus memenuhi asumsi-asumsi dasar klasik yang meliputi Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

Uji multikolinieritas untuk menguji pada model regresi ditemukan ada atau tidak korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas berarti terjadi interkorelasi antara variabel bebas yang menunjukkan lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila

koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinieritas. Apabila koefisien korelasi terletak didalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinieritas.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Nasir (2003) apabila nilai *Tolerance* < 0,10 atau > 10 dan nilai *VIF* > 10, maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya, apabila nilai *Tolerance* > 0,10 atau < 10 dan nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam suatu model regresi terjadi atau tidak ketidaksamaan varians residual dari 1 pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual tersebut berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Nasir (2003). Heteroskedastisitas ini terjadi apabila distribusi probabilitas tetap sama (konstan) dalam semua observasi X_i dan varians setiap residual adalah sama untuk semua nilai dari variabel bebas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan

melakukan uji *Gleyser*, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Kriteria pengujiannya adalah jika hasil regresi residual terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu. Autokorelasi muncul karena observasi yang bertujuan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dideteksi dengan *Durbin Watson Test*. Atau dengan kata lain bahwa uji autokorelasi adalah bentuk nilai-nilai residual dari pengamatan yang bersifat bebas dengan periode pengamatan yang lain, korelasi ini berkaitan dengan hubungan di antara nilai-nilai yang berurutan dari variabel yang sama. Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dideteksi dengan uji *Durbin Watson* (uji *D-W*). Menurut Nasir (2003) apabila nilai *D-W* statistik terletak pada -2 sampai +2 pada tingkat signifikansi 5 % maka tidak terdapat adanya gejala autokorelasi.

Mengenai koefisien korelasi mempunyai nilai antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka ± 1 maka kedua variabel semakin berkorelasi atau semakin berpengaruh. Dan apabila

koefisien korelasi sama dengan nol (0) maka kedua variabel tidak berkorelasi atau tidak berpengaruh. Angka negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel yang saling berlawanan yaitu semakin meningkat variabel X maka semakin menurun variabel Y. Dan angka positif menunjukkan hubungan yang sama dari kedua variabel yaitu semakin meningkat variabel X maka variabel Y juga semakin meningkat.

Menurut Djarwanto (2006) hasil penghitungan koefisien korelasi untuk selanjutnya dibandingkan dengan r tabel. Adapun r tabel dicari dalam tabel korelasi Karl Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi 5% pada baris ke n dengan kriteria pengukuran sebagai berikut : r hitung $>$ r tabel maka korelasi dinyatakan valid dan significant dan sebaliknya.

Regresi Berganda. Menurut Nazir, Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen ingin diestimasi, maka analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*).

Estimasiterhadap hubungansatu variable dependen denganduavariabel independen adalah :

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru SMK Negeri
 X_1 : On The Job Training
 X_2 : Off The Job Training
 a_{0-2} : koefisien

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel bebas yaitu On The Job Training (X_1) dan Off The Job Training (X_2) secara individu terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru SMK Negeri (Y).

Formulasi analisis koefisien determinasi berganda adalah sebagai berikut (Sarwoko, 2005):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + \dots + b_n \sum x_n y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R^2 : nilai koefisien determinasi berganda ($0 \leq R^2 \leq 1$)
Y : Kinerja Guru SMK Negeri
 X_1 : On The Job Training
 X_2 : Off The Job Training
 $b_{1,2}$: koefisien arah regresi

Menurut Sarwoko (2005) kriteria pengujian analisis koefisien determinasi berganda (R^2) adalah nilai R^2 terletak di antara 0 dan 1. apabila nilai R^2 sama dengan 0, maka variabel bebas secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru SMK

Negeri. Apabila nilai R^2 sama dengan 1, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru SMK Negeri. Dalam prakteknya, model yang baik akan mendekati 1.

Sementara pengujian hipotesa menggunakan uji F dan Uji t. Menurut Supranto (1993) uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dengan dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

F : nilai F hitung
 R^2 : koefisien determinasi
k : jumlah variabel bebas
n : jumlah sampel

Hipotesa Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh secara simultan antara On The Job Training dan Off The Job Training terhadap kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Jember. *Level of significant* 95% ($\alpha = 0,05$) pada *confidence interval* 95% dengan *degree of freedom* (df) adalah numerator (k-1) dan denominator (n-k), dimana k adalah variable regresi dan n merupakan banyaknya observasi. Adapun kesimpulan dengan dasar jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 . jika signifikansi hitung < 0.05, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 .

Menurut Supranto (1993) dan Sugiyono (2003) uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas *On The Job Training* (X_1) dan *Off The Job Training* (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Jember (Y). Uji t dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{rp\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-rp^2}}$$

Keterangan :

rp : korelasi parsial yang ditemukan

n : banyaknya sampel

t : nilai t hitung

Hipotesis Alternatif (H_a): 1) Ada pengaruh berarti antara *on the job training* (X_1) terhadap kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Jember (Y). 2) Ada pengaruh berarti antara *off the job training* (X_2) terhadap kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Jember (Y). *Level of significant* 95% ($\alpha = 0,05$) pada *confidence interval* 95% dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) adalah $n-2$. Adapun kesimpulan dengan dasar jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

HASIL PENELITIAN

Adapun data hasil penelitian yang diperoleh adalah data identitas responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 31 orang pria atau 60,78% dan 20 orang wanita atau 39,22%.

Tingkat pendidikan berhubungan dengan intelektualitas yang dimiliki oleh seorang guru. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi tentu memiliki pengetahuan yang lebih dari pada mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah, hal ini akan berpengaruh dalam membentuk penilaian terhadap suatu cara untuk menyampaikan pengetahuan kepada muridnya. Responden mempunyai pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 40 responden atau sekitar 78,43%.

Lama periode bekerja responden yang dominan adalah di bawah 10 tahun dengan jumlah 20 orang atau 45,10%, sedangkan 10 orang atau 19,60% menyatakan telah bekerja selama 11 hingga 16 tahun.

On The Job Training (X_1) sebanyak 36 responden menyatakan setuju dengan program rotasi jabatan yang dilakukan di lingkungan kerja. Sejumlah itu juga merasa fresh setelah mengikuti program rotasi jabatan, hal ini telah menunjukkan bahwa dengan rotasi jabatan dapat

mengurangi kejenuhan guru dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Mengenai program penugasan sementara yang dilakukan di lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap para guru. 34 responden menyatakan setuju dengan program penugasan sementara yang dilakukan di lingkungan kerja. Sejumlah itu pula juga menyatakan setuju dengan bertambahnya pengetahuan setelah mengikuti program penugasan sementara. Hal ini telah menunjukkan bahwa dengan program penugasan sementara dapat menambah pengetahuan guru untuk menunjang kemudahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Penguasaan pekerjaan pokok di kantor setelah mengikuti program penugasan sejumlah 30 responden menyatakan setuju dengan program penugasan sementara yang dilakukan di lingkungan kerja memberikan kontribusi untuk lebih menguasai pekerjaan kantor. Hal ini telah menunjukkan bahwa dengan penugasan sementara dapat menambah penguasaan pekerjaan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sejumlah 29 responden menyatakan setuju dengan program magang yang dilakukan di lingkungan kerja. Dan 26 responden menyatakan setuju dengan program magang

memberikan pengetahuan lebih. Juga sejumlah 30 responden menyatakan setuju dengan program magang yang dilakukan di lingkungan kerja memberikan kontribusi untuk lebih menguasai pekerjaan kantor. Hal ini telah menunjukkan bahwa dengan program magang, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Sebanyak 48 responden menunjukkan kecenderungan tinggi terhadap indikator *on the job training* (X_1) secara keseluruhan. Sehingga secara umum dapat dinyatakan bahwa *on the job training* pada guru SMK Negeri di Kabupaten Jember adalah baik. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi guru sehingga pengetahuan dan ketrampilannya menunjang untuk menyampaikan pendidikan pada muridnya

32 responden menyatakan setuju bahwa tingkat pendidikan dapat menentukan jenjang karier seorang karyawan, hal ini telah menunjukkan bahwa responden memahami arti penting pendidikan untuk meningkatkan karier guru dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka terpacu dalam meningkatkan kinerjanya.

30 Responden memahami arti pentingnya pendidikan guru dalam membantu melaksanakan pekerjaannya khususnya dalam menentukan tindakan-tindakan yang harus dilakukan dalam

pekerjaannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

27 responden menyatakan setuju dengan perlunya untuk meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi, hal ini telah menunjukkan bahwa dengan guru memahami kepentingan pendidikan yang harus diraih lagi sehingga dapat mempermudah dalam melaksanakan pekerjaannya, jadi mereka makin dapat meningkatkan kinerjanya. Mereka juga setuju untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini telah menunjukkan bahwa kesediaan guru untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga dapat menunjang guna melaksanakan pekerjaannya. 26 responden menyatakan setuju dengan semakin tinggi jenjang pendidikan semakin tinggi pula tingkat kemampuan berfikir, hal ini menunjukkan bahwa mereka memahai arti pentingnya pendidikan guru dalam membantu melaksanakan pekerjaannya khususnya dalam menentukan tindakan-tindakan yang harus dilakukan dalam pekerjaannya.

Indikator *off the job training* (X_2) pada guru SMK Negeri di Kabupaten Jember adalah baik. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi guru sehingga pengetahuan dan ketrampilannya menunjang untuk menyampaikan pendidikan pada muridnya.

Kinerja (variabel Y) adalah yaitu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, dapat mencapainya dalam ukuran tertentu serta tepat pada waktu yang telah ditentukan. Kinerja dalam penelitian ini diukur melalui kuantitas, kualitas kerja, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, keteladanan, kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, inisiatif dan pertimbangan.

Sebanyak 43 responden menyatakan bahwa mereka sering dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, hal ini telah menunjukkan bahwa kinerja guru sangat baik. Responden tersebut juga setuju bahwa mereka mampu untuk mengerjakan pekerjaan pokok dengan baik. Mereka juga setuju bahwa mereka tidak pernah absen dari tugas kantor. 41 responden menyatakan pernah melakukan kesalahan satu kali dalam menyelesaikan pekerjaan.

36 responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya sesuai target yang telah ditentukan. Mereka juga setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.

35 responden menyatakan setuju bahwa mereka tepat waktu untuk hadir di kantor. Dan 33 responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Hal

ini telah menunjukkan bahwa kinerja guru sangat baik. 31 responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat bekerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

28 responden menyatakan setuju bahwa mereka mengetahui fungsi-fungsi pekerjaan yang ada dalam organisasi secara jelas. Mereka juga setuju bahwa mereka memahami kondisi kerja yang dapat menciptakan motivasi bagi orang lain. Selanjutnya juga setuju bahwa mereka selalu mengkomunikasikan ide-idenya dalam setiap rapat.

27 responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang mereka selesaikan selalu mengalami sebuah peningkatan. 26 responden menyatakan setuju bahwa mereka meninggalkan kantor tepat pada waktunya.

25 responden menyatakan setuju bahwa mereka bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan aturan yang berlaku. Serta setuju bahwa mereka memahami antara tugas pekerjaannya dengan pekerjaan-pekerjaan lain dalam organisasi. Mereka juga setuju bahwa mereka tidak mengalami kesulitan dalam memecahkan permasalahan pada pekerjaannya tanpa bantuan pihak lain.

22 responden menyatakan cukup setuju bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan pengetahuan responden. Mereka juga setuju bahwa mereka menguasai tugas

pekerjaan sehari-hari yang menjadi tugasnya. Dan juga mereka setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

16 responden menyatakan setuju bahwa mereka bisa bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. 16 responden menyatakan cukup setuju bahwa didalam pengambilan keputusan, mereka menggunakan nalar/pikiran/logikanya.

Preanalisa data ditemukan bahwa uji validitas menunjukkan bahwa semua r hitung lebih besar dari r tabel (0,195) maka berarti semua indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Semua variabel dalam penelitian ini memiliki Cronbach Alpha (α) yang lebih besar dari 0,20. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 serta Tolerance diantara 0,1 dan 1, maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Olehkarenaitupersamaan yang diperoleh daripengujiandini telah memenuhi uji asumsi klasik dan dikatakan layak sebagai model yang baik.

Hasil regresi residual terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas. Dan uji *Durbin Watson* (uji *D-W*) adalah $-2 < 1,917 < 2$, ini artinya tidak terdapat adanya gejala autokorelasi

Hasil analisa diperoleh sebagaimana keterangan berikut :

Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Jember, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Korelasi Product Moment Karl Pearson sebesar 0,789. Dengan $R = 0,763$ dan R square yakni 0,583 berarti variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 58,3% terhadap variabel Kinerja Guru SMK Negeri dan 41,7 % dipengaruhi oleh faktor external. uji F hitung sebesar 35,156 yang lebih besar dari F table yaitu 8,58. Sehingga menerima Hipotesa alternative yaitu bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri (Y) di Kabupaten Jember.

On The Job Training (X_1) secara partial berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Jember, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Korelasi Product Moment Karl Pearson

sebesar 0,600. Dengan $R = 0,771$ dan R square yakni 0,594 berarti variabel *On The Job Training* memberikan pengaruh sebesar 59,4% terhadap variabel Kinerja Guru SMK Negeri dan 40,6% dipengaruhi oleh faktor external. uji t hitung sebesar 4,654 yang lebih besar dari t table yaitu 2,09. Sehingga menerima Hipotesa alternative yaitu bahwa *On The Job Training* (X_1) berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri (Y) di Kabupaten Jember.

Off The Job Training (X_2) secara partial berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Jember, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Korelasi Product Moment Karl Pearson sebesar 0,649. Dengan $R = 0,771$ dan R square yakni 0,594 berarti variabel *Off The Job Training* memberikan pengaruh sebesar 59,4% terhadap variabel Kinerja Guru SMK Negeri dan 40,6 % dipengaruhi oleh faktor external. uji t hitung sebesar 5,721 yang lebih besar dari t table yaitu 2,09. Sehingga menerima Hipotesa alternative yaitu bahwa *Off The Job Training* (X_2) berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri (Y) di Kabupaten Jember

KESIMPULAN

On The Job Training (X1) secara partial berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Jember, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Korelasi Product Moment Karl Pearson sebesar 0,600 dan uji t hitung sebesar 4,654 yang lebih besar dari t table yaitu 2,09. Sehingga menerima Hipotesa alternative yaitu bahwa On The Job Training (X1) berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri (Y) di Kabupaten Jember.

Off The Job Training (X2) secara partial berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Jember, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Korelasi Product Moment Karl Pearson sebesar 0,649 dan uji t hitung sebesar 5,721 yang lebih besar dari t table yaitu 2,09. Sehingga menerima Hipotesa alternative yaitu bahwa Off The Job Training (X2) berpengaruh kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri (Y) di Kabupaten Jember.

Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Jember, Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Korelasi Product Moment Karl Pearson sebesar 0,789. Dengan $R = 0,771$ dan R^2 yakni 0,594 berarti variabel On The

Job Training dan variabel Off The Job Training memberikan pengaruh sebesar 59,4% terhadap variabel Kinerja Guru SMK Negeri dan 40,6% dipengaruhi oleh faktor external. uji F hitung sebesar 35,156 yang lebih besar dari F table yaitu 8,58. Sehingga menerima Hipotesa alternative yaitu bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu On The Job Training (X1) dan Off The Job Training (X2) berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Guru SMK Negeri (Y) di Kabupaten Jember

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Davis. Keith dan Wenthon B, 1982. *Personel Management And Human Resources*, Kogokhusa Tokyo MC, Grow-Hill
- Djarwanto dan Subagio, Pangestu. (1990) *Statistik Induktif*. Cetakan II Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada. P = 342.
- Fattah. Nanang, 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Gomez FC, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset
- Hadi, S. 2002. *Metodologi Reseach Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2003. *Metodologi Reseach*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koentjaraningrat. 1997. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Kusuma, Sugiyanto Eddie (2006). *Statistik*. Materi Kuliah Pasca Sarjana. Program Studi Ilmu Administrasi. Universitas Jember.
- Lailatul, M. 2000. *Metodologi Reseach*. Skripsi. Universitas Jember.
- Mangkuatmodjo, Soegyarto. 1997. *Pengantar Statistik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mangkunegara , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis dan Jackson , 2000. *Human Resources*, South – Western College , Cincinnati, OHIO
- Mathis Robert L. Jackson H,. Terjemahan Jio\mmy Sadelidan Bayu Prawira. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I Jakarta : Salemba Empat.
- McClelland. DL, 1987. *Human Motivation Cambridge*. Appleton Century Crofts
- Nasir, Moh, Ph.D. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta; Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadani, 2004: *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Gajahmada University Press.
- Notoadmodjo Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber daya manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Owans R.G, 1991. *Organizational Behaviour In Educational*, New Jersey: Englewood Cliffs; Prentice Hall. Inc.

- Rangkuti, Fredy. 2003. *Riset Pemasaran*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Santoso , 2003, **Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja di Pemerinta Kabupaten Jember**
- Saydam, Gauzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Singgih, S. 2004. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 10.0*. Jakarta : PT Elek Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M dan S. Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soenarjo (2003), **Pengaruh Faktor-Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Edukatif Perguruan Tinggi Swasta Di Daerah Kabupaten Jember**
- Sugiyono dan E. Wibowo. 2002. *Statistika untuk Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.0 For Windows*. Bandung : ALFA BETA
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Supranto, L. 2002. **Statistik Teori Dan terapan**. Jakarta; Erlangga
- Supranto, L. 1989. *Metode Riser Dan Aplikasinya Dalam Riset Pemasaran*. Jakarta: LPTE - UI
- Swasto, Bambang. 1995. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan : Suatu Kajian Terhadap Tenaga Edukatif Perguruan Tinggi Swasta Pada Kopertis Wilayah VII Jawa Timur*. Surabaya: Disertasi, Fakultas Pascasarjana Universitas Erlanggan.
- Swasto (1996:34), **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Imbalan**
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, H. 2002. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Usmara, A. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2*. Yogyakarta: Amara Books
- Wahyono, T. 2004. *Cara Mudah Melakukan Analisa Statistik Dengan SPSS (Studi Kasus, Pembahasan, Dan Teknik Membaca Output)*. Yogyakarta: GAVA MEDIA
- Tim Univeritas Jember. 2005. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Universitas Jember: Jember