

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Yogyakarta (SMK N 2 YK). SMK Negeri 2 Yogyakarta termasuk instansi pendidikan dibidang kejuruan yang berada di kota Yogyakarta, sekolah menengah kejuruan negeri 2 yogyakarta memiliki visi misi yang selaras dengan tujuan pendidikan di indonesia .

Visi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Yogyakarta adalah “Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan yang berkarakter dan berwawasan lingkungan yang menghasilkan tamatan profesional, mampu berwirausaha, beriman dan bertaqwa”.

Misi SMK Negeri 2 Yogyakarta adalah :

- a. Menyelenggarakan pembelajaran sistem CBT (Competency-Based Training) dan PBE (Production-Based Education) menggunakan bilingual dengan pendekatan ICT.
- b. Mengembangkan kurikulum, metodologi pembelajaran dan system penilaian berbasis kompetensi yang berkarakter.
- c. Menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler agar peserta didik mampu mengembangkan kecakapan hidup (life skill) dan berakhlak mulia.
- d. Meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kualifikasi profesional berkarakter budaya lokal.

- b. Meningkatkan fasilitas dan lingkungan belajar yang nyaman memenuhi standar kualitas dan kuantitas.
- c. Menerapkan dan mengembangkan sistem manajemen mutu berbasis teknologi kekinian yang ramah lingkungan, ramah anak dan responsif gender.
- d. Membangun kemitraan dengan lembaga yang relevan baik dalam maupun luar negeri.

2. Subjek Penelitian

Subjek atau responden pada penelitian ini adalah guru SMK Negeri 2 Yogyakarta. Pada penelitian ini untuk mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner untuk mengetahui tanggapan guru SMK Negeri 2 Yogyakarta. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 140 kuisisioner. Penyebaran kuisisioner diberikan kepada pihak SMK Negeri 2 Yogyakarta yang nantinya didistribusikan kepada setiap guru yang ada di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Dari 137 kuisisioner yang disebar, kuisisioner kembali 137 kuisisioner, sehingga respon rate dari sebaran kuisisioner ini sebesar 100%.

Berikut ini adalah gambaran mengenai karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, masa bekerja, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	30 – 40 Tahun	10	7,2
2	41 – 50 Tahun	45	32,8
3	51 – 60 Tahun	79	57,6
4	> 60 Tahun	3	2,1
Total		137	100

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat dari 137 responden diperoleh frekuensi responden berdasarkan usia adalah berusia 30 – 40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 7,2 %, frekuensi yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase 32,8%, frekuensi yang berusia 51 – 60 tahun sebanyak 79 orang dengan persentase 57,6%, dan frekuensi yang berusia diatas 60 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 2,1%, maka dapat disimpulkan jika guru yang bekerja di SMK Negeri 2 Yogyakarta merupakan guru berusia 51 – 60 tahun

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	91	66,4
2	Perempuan	46	33,6
Total		137	100

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa guru SMK Negeri 2 Yogyakarta yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 137 orang. Jumlah responden laki-laki sebesar 91 orang dengan persentase 66,4%, sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 46 orang dengan persentase 33,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	Diploma	4	2,9
2	Sarjana S1	129	94,2
3	Pasca Sarjana	4	2,9
Total		137	100

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 137 responden diperoleh jumlah berdasarkan tingkat pendidikan terakhirnya, lulusan Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 2,9%, jumlah responden lulusan Sarjana S1 sebanyak 129 orang dengan persentase 94,2%, jumlah responden lulusan Pasca Sarjana sebanyak 4 orang dengan persentase 2,9%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru yang bekerja di SMK Negeri 2 Yogyakarta memiliki pendidikan akhir sebagai Sarjana S1.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Karakteristik berdasarkan masa kerja

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 2 Tahun	0	0
2	≥ 2Tahun	137	100
Total		137	100

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui dari 90 orang responden yang memiliki masa kerja sebagai guru kurang dari 2 tahun sebanyak 0 dengan persentase 0%, sedangkan responden yang memiliki masa kerja diatas 2 tahun sebanyak 100 orang dengan persentase 100%. Dari pernyataan diatas dapat

disimpulkan bahwa mayoritas karyawan telah mempunyai masa kerja diatas 2 tahun.

B. Statistik Descriptif

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuisioner yang meliputi mean, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut :

1. Standar Deskriptif Pengalaman kerja

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel Pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Pengalaman kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
p1	137	2	5	4,55	,581
p2	137	4	5	4,46	,500
p3	137	2	5	4,42	,577
Valid N (listwise)	137			4,47	

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Berdasarkan deskripsi diatas dari 3 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa dari item variabel pengalaman kerja memiliki nilai rata-rata 4,47. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju dengan item pernyataan kuisioner pada variabel pengalaman kerja.

2. Statistik Deskriptif Kompetensi

Statistik deskriptif dari variabel Kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Kompetensi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
k1	137	4	5	4,36	,483
k2	137	4	5	4,49	,502
k3	137	4	5	4,28	,453
k4	137	3	5	4,21	,428
k5	137	3	5	4,27	,462
k6	137	2	5	4,18	,527
k7	137	3	5	4,39	,505
k8	137	3	5	4,32	,499
k11	137	3	5	4,36	,513
k13	137	3	5	4,31	,494
k14	137	4	5	4,51	,502
k15	137	4	5	4,40	,492
k16	137	4	5	4,39	,489
k17	137	4	5	4,49	,502
k18	137	4	5	4,42	,496
k19	137	2	5	4,28	,568
k20	137	3	5	4,31	,494
k22	137	3	5	4,34	,492
k23	137	3	5	4,06	,553
k24	137	3	5	4,44	,567
k26	137	4	5	4,38	,487
k27	137	4	5	4,40	,492
k29	137	3	5	4,29	,487
k30	137	4	5	4,39	,489
Valid N (listwise)	137			4,34	

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Berdasarkan deskripsi data statistik diatas dari 137 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel Kompetensi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan item pernyataan kuisisioner pada variabel kompetensi.

3. Statistik Deskriptif *Self-efficacy*

Statistik deskriptif dari variabel *Self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif *Self-efficacy*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
se1	137	3	5	3,86	,545
se2	137	3	5	4,31	,511
se3	137	4	5	4,29	,456
se4	137	3	5	4,26	,474
se5	137	3	5	4,16	,489
se6	137	3	5	4,09	,663
se7	137	3	5	4,41	,536
se8	137	2	5	3,58	,783
se9	137	2	5	4,06	,482
se10	137	3	5	4,18	,503
Valid N (listwise)	137			4,12	

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Berdasarkan deskripsi data diatas dari 137 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *Self efficacy* memiliki nilai rata-rata 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan item pernyataan kuisisioner pada variabel *Self-efficacy*.

4. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Statistik deskriptif dari variabel Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Kinerja Guru

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ki1	137	3	5	4,08	,403
ki2	137	3	5	3,95	,459
ki3	137	2	5	4,01	,477
ki4	137	3	5	4,28	,481
ki5	137	3	5	4,20	,544
ki6	137	2	5	3,98	,549
ki7	137	3	5	4,18	,527
ki8	137	3	5	4,36	,541
ki9	137	3	5	4,19	,478
ki10	137	3	5	4,20	,554
ki11	137	2	5	3,94	,553
ki12	137	4	5	4,42	,496
ki13	137	3	5	4,34	,489
ki14	137	3	5	4,05	,610
ki15	137	3	5	4,19	,601
ki16	137	3	5	3,80	,512
ki17	137	2	5	3,77	,532
ki18	137	3	5	4,21	,444
ki19	137	3	5	4,13	,417
ki20	137	2	5	3,70	,611
Valid N (listwise)	137			4,09	

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 137 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel kinerja memiliki nilai rata-rata (mean) 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju dengan item pernyataan kuisioner pada variabel Kinerja.

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur objek yang diteliti (Kuncoro, 2003). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS. Penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Pengalaman kerja	p1	0,000	0,05	Valid
	p2	0,000	0,05	Valid
	p3	0,000	0,05	Valid
Kompetensi	k1	0,000	0,05	Valid
	k2	0,000	0,05	Valid
	k3	0,000	0,05	Valid
	k4	0,000	0,05	Valid
	k5	0,000	0,05	Valid
	k6	0,001	0,05	Valid
	k7	0,000	0,05	Valid
	k8	0,001	0,05	Valid
	k9	0,000	0,05	Valid
	k10	0,000	0,05	Valid
	k11	0,000	0,05	Valid
	k12	0,132	0,05	Tidak Valid
	k13	0,000	0,05	Valid
	k14	0,000	0,05	Valid
	K15	0,000	0,05	Valid
K16	0,000	0,05	Valid	
K17	0,000	0,05	Valid	
K18	0,000	0,05	Valid	

Variabel	Pertanyaan	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
	K19	0,000	0,05	Valid
	K20	0,000	0,05	Valid
	K21	0,390	0,05	Tidak valid
	K22	0,000	0,05	Valid
	K23	0,000	0,05	Valid
	K24	0,000	0,05	Valid
	K25	0,001	0,05	Valid
	K26	0,000	0,05	Valid
	K27	0,000	0,05	Valid
	K28	0,873	0,05	Tidak Valid
	K29	0,000	0,05	Valid
	K30	0,000	0,05	Valid
<i>Self- efficacy</i>	Se1	0,000	0,05	Valid
	Se2	0,000	0,05	Valid
	Se3	0,000	0,05	Valid
	Se4	0,000	0,05	Valid
	Se5	0,000	0,05	Valid
	Se6	0,000	0,05	Valid
	Se7	0,000	0,05	Valid
	Se8	0,000	0,05	Valid
	Se9	0,000	0,05	Valid
	Se10	0,000	0,05	Valid
Kinerja	Ki1	0,000	0,05	Valid
	Ki2	0,000	0,05	Valid
	Ki3	0,000	0,05	Valid
	Ki4	0,000	0,05	Valid
	Ki5	0,000	0,05	Valid
	Ki6	0,000	0,05	Valid
	Ki7	0,000	0,05	Valid
	Ki8	0,000	0,05	Valid
	Ki9	0,000	0,05	Valid
	Ki10	0,000	0,05	Valid
	Ki11	0,000	0,05	Valid
	Ki12	0,000	0,05	Valid
	Ki13	0,000	0,05	Valid
	Ki14	0,000	0,05	Valid
	Ki15	0,000	0,05	Valid
	Ki16	0,000	0,05	Valid
	Ki17	0,000	0,05	Valid
	Ki18	0,000	0,05	Valid
	Ki19	0,000	0,05	Valid
	Ki20	0,001	0,05	Valid

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Dari tabel diatas, dari 137 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa dari semua indikator yang digunakan untuk

mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 indikator variabel yang memiliki nilai lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yaitu k12, k21, dan k28, sehingga ketiga indikator tersebut dihilangkan dan tidak diikutsertakan pada pengujian selanjutnya, karena kuisioner yang digunakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Ghazali (2006) menyatakan bahwa suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil nilai *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Hitung Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman kerja	0,702	Reliabel
Kompetensi	0,925	Reliabel
<i>Self-efficasy</i>	0,798	Reliabel
Kinerja	0,899	Reliabel

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas terlihat bahwa dalam penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha (α) yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan masing masing indikator dari tiap variabel adalah reliabel yang membuktikan jika kuisioner yang digunakan merupakan kuisioner yang handal.

D. Uji Asumsi Klasik

Dalam metode regresi biasanya ditemukan beberapa masalah, untuk mendeteksi apakah terdapat sebuah masalah regresi pada penelitian ini, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan melihat dari nilai *Asymp. Sig*-nya, data dapat dikatakan normal apabila nilai *Asymp. Sig*-nya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		137
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	4,15508484
Most Extreme Differences	Absolute	0,100
	Positive	0,100
	Negative	-0,068
Kolmogorov-Smirnov Z		1,176
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,126

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,126, berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar sesama variabel independen. Uji multikolinieritas harus dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Standarisasinya adalah menggunakan nilai VIF dibawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman kerja	0,813	1,230
	Kompetensi	0,517	1,935
	<i>Self-efficacy</i>	0,563	1,775

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang dilakukan dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian ini menggunakan uji Glesjer melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Untuk melihat terjadi atau tidaknya uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan 0,05, jika nilai sig lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		T	Sig.
1	Pengalaman kerja	1,245	0,215
	Kompetensi	1,373	0,172
	<i>Self-efficasy</i>	-0,593	0,554

Sumber : data primer yang diolah ,2017 (lampiran 3)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai sig. Pada tiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

E. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda tahap 2 ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pengalaman kerja, Kompetensi dan *Self-efficacy* terhadap kinerja guru.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	18,294	5,885		3,109	0,000
	Pengalaman kerja(X ₁)	0,358	0,304	0,078	1,180	0,240
	Kompetensi (X ₂)	0,127	0,067	0,157	1,896	0,060
	<i>Self-efficacy</i> (X ₃)	1,069	0,146	0,581	7,334	0,000
<i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i> F= 49,826 Sig.= 0,000						

Sumber : data yang diolah, 2017 (lampiran 3).

Hasil perhitungan dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 0,078X_1 - 0,157X_2 - 0,581X_3$$

2. Uji Hipotesis

a. Uji F

Dari hasil tabel 4.14 diatas, menunjukkan F hitung sebesar 49,826 dengan nilai sig. 0,000. Nilai sig. F lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan hubungan antara Pengalaman kerja, Kompetensi dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Guru hasilnya positif signifikan.

b. Uji t

i. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,240 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga hipotesis 1 tersebut tidak terdukung.

ii. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil Pengujian pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,060 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga hipotesis 2 tidak terdukung

iii. Pengaruh Self-efficasy terhadap Kinerja

Hasil Pengujian pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Self-efficasy berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga hipotesis 3 tersebut terdukung

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Penggunaan R Square sering menimbulkan permasalahan, yaitu nilainya akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam satu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena ingin

memperoleh nilai model R tinggi. Jadi dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R Square dari model regresi, karena adjusted R Square dapat naik turun jika suatu variabel bebas ditambahkan dalam model (Ghozali, 2011).

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,727	0,529	0,519	4,2016

Sumber :data yang diolah, 2017 (lampiran 3)

F. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang bekerja di SMK Negeri 2 Yogyakarta. Faktor-faktor itu terbatas pada faktor Pengalaman kerja, Kompetensi, dan Self-efficacy terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Yogyakarta.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata guru SMK Negeri 2 Yogyakarta kinerjanya tidak terpengaruh pengalaman kerja dan Kompetensi. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata jawaban responden yang memberikan jawaban kuisioner tentang pengalaman kerja, memiliki rata-rata yang rendah. Berbeda dengan self-efficacy yang memiliki rata-rata pada tinggi, artinya guru SMK Negeri 2 Yogyakarta kinerjanya pada saat mengajar banyak dipengaruhi oleh self-efficacy, hal itu terlihat dari rata-rata jawaban responden yang memiliki kategori baik.

Pengalaman kerjatidak berpengaruh signifikan pada kinerja dikarenakan saat ini sudah banyak tenaga tenaga pengajar muda yang lebih enerjik,

disiplin, serta banyak berinovasi pada sistem pembelajaran yang diterapkan kepada para siswa. Kompetensi guru-guru muda saat ini juga tidak kalah bersaing dengan guru yang jauh berpengalaman kerja, banyak guru muda saat ini yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir pasca sarjana (S2), serta lebih terbuka dan cepat menyerap pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan untuk Self-efficacy berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru karena kedewasaan pada saat memberikan pelajaran, berinteraksi dengan siswa yang mungkin lebih pandai dari guru itu sendiri membuat guru sering kurang percaya diri pada saat mengajar dikelas.

Hasil uji determinasi menjelaskan bahwa model penelitian ini, yaitu variasi variabel pengalaman kerja, kompetensi, dan self-efficacy memberikan variasi yang cukup tinggi, yaitu 51,9%. Dan untuk uji secara simultan dalam penelitian ini, hasilnya secara simultan ketiga variabel independen dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Pengaruh secara parsial akan dijelaskan berikut ini :

1. Pengaruh Pengalaman kerjaterhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman kerja terhadap Kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 penelitian ini tidak terdukung, sehingga pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Yogyakarta.

Beberapa alasan yang menurut penulis menjadi penyebab hasil yang didapatkan berbeda dengan hipotesis yaitu, sudah banyak

tenaga-tenaga pengajar muda yang lebih enerjik, disiplin, serta banyak berinovasi pada sistem pembelajaran yang diterapkan kepada para siswa, sehingga siswa lebih memahami pelajaran yang dijelaskan oleh guru tersebut, inovasi yang bisa diterapkan misal guru bisa memanfaatkan media sosial seperti Youtube untuk memberikan motivasi kepada para siswa melalui sebuah iklan ataupun film yang mengandung makna sekaligus menginspirasi.

Kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh pengalaman kerja, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel dan Yantje Uhing (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yansen Gultom (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja auditor tidak didukung, hasil penelitian ini tidak mendukung bahwa auditor yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi akan terdorong untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik, dan dapat menghasilkan kinerja terbaik.

2. Kompetensi Berpengaruh pada Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini tidak terdukung, sehingga Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Yogyakarta.

Beberapa alasan yang menurut penulis menjadi penyebab hasil yang didapatkan berbeda dengan hipotesis yaitu, kinerja guru tidak hanya diukur menggunakan kompetensinya saja, bisa jadi dari hal lain seperti kepemimpinan kepala sekolah juga turut memberikan dampak terhadap kinerja para guru, selain itu sarana dan prasarana di sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja guru, serta iklim lingkungan kantor guru yang juga menjadi sangat penting untuk dijaga tetap kondusif dan nyaman sehingga kinerja dari guru dapat meningkat.

Kinerja tidak selalu dipengaruhi oleh kompetensi, seperti hasil penelitian dari Sutrisno Budi Utara dan Lie Liana yang menyatakan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja guru. Merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mendidik di sekolah. Upaya peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui kegiatan guru secara internal maupun eksternal sehingga dari hari ke hari supaya guru bisa mengembangkan dirinya, karena guru dengan usia yang sudah tinggi pada umumnya sulit mengejar ketertinggalan.

Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarto (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena kompetensi memiliki pengaruh besar untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

3. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Self efficacy dan Kinerja guru di SMK Negeri 2 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 penelitian ini terdukung. Hasil penelitian ini sesuai dengan pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis, karena kemampuan atau kompetensi seorang guru dalam menjelaskan pelajaran di depan kelas tidak banyak berguna bila guru tersebut tidak memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menjelaskan kepada para siswa, menjadi moderator hingga berdebat dengan para siswa mengenai pelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lie Liana dan Herdiyanto (2016) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif pada guru di SMP se- Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan, karena self efficacy punya pengaruh besar dalam mewujudkan kemampuan atau keinginan yang besar dalam melakukan tugas sebagai seorang guru mulai dari awal perencanaan pembelajaran, proses dan hasil akhir pembelajaran disiapkan secara mendasar sehingga pengaruh self efficacy berperan sekali dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian lain yang juga sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Raden Roro Lidia Imaniar dan R. Andi Sularso (2016) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif

pada kinerja, hal ini menunjukkan semakin tinggi self efficacy yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan.