

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMP ISLAM AZZUHRIYAH BATUMAMAR PAMEKASAN

Oleh:  
NURUL QOMARIYAH

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki; (1) Apakah faktor kesejahteraan, sanksi, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru SMPI Azzuhriyah Batumarmar, Pamekasan? (2) Di antara faktor tersebut, faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah Batumarmar, Pamekasan?

Untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dipakai ialah: (a) angket, (b) interview, dan (c) observasi. Sedangkan metode analisis datanya menggunakan metode Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*) dan menggunakan teknik analisis Menghitung Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ), dan Menghitung Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).

Hasil analisis data menggambarkan bahwa; (1) Pada analisis penyajian secara parsial atau uji-t diketahui untuk konstanta sebesar 1,323, sedangkan atribut kesejahteraan guru memiliki nilai 8,394, sanksi mempunyai nilai 5,522, ketegasan mempunyai nilai 8,111, tujuan dan kemampuan mempunyai nilai 6,555, teladan pimpinan ( $X_5$ ) mempunyai nilai 9,699 merupakan faktor dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan. (2) Dari hasil pengujian simultan atau uji-F ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat secara serempak antara kelima variabel bebas dengan variabel tergantung, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $231,98442 > 2,394$ . (3) Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,899637. Koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa persamaan regresi telah menunjukkan sebesar 89,9637 %, berarti variabel bebas memberikan sumbangan yang kuat terhadap variabel terikat, sedangkan 10,0363 % adalah dari variabel lain.

Dengan demikian, dari hasil penelitian yang telah disimpulkan tadi bahwa: (1) Hipotesis yang pertama adalah variabel-variabel bebas yakni kesejahteraan guru, sanksi, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti benar; (2) Hipotesis kedua yaitu variabel teladan pimpinan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti juga benar.

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia.

Pendidikan akan selalu mengalami gejala perubahan dari waktu ke waktu pada beberapa aspek, baik aspek inovasinya secara teoritis maupun praktisnya hingga aspek kebutuhannya sesuai dengan

tuntutan zaman. Demikian pula halnya di Indonesia, pendidikan menjadi hal yang penting dan mendapatkan perhatian khusus dari Negara, yaitu antara lain dengan disahkannya Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).

Di dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 disebutkan: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan yang digariskan dalam Sistem Pendidikan Nasional ini juga mempertegas masalah mutu seperti disebutkan dalam pasal 5 ayat 1. Namun mutu pendidikan di Indonesia akhirakhir ini menjadi isu nasional yang cenderung kurang menggembirakan. Seperti dinyatakan Menteri Pendidikan Nasional pada tahun 2002, dalam buku Kurikulum Berbasis Kompetensi (Depdiknas, 2004: 5) bahwa hasil penelitian di Asia tentang penyelenggaraan pendidikan di setiap Negara, hasilnya cukup mengharukan ternyata Indonesia berada pada peringkat ketiga belas setelah Vietnam.

Salah satu indikator rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya sumber daya manusia. Dikatakan Suyanto dan Abbas (2001: 25) bahwa salah satu pokok masalah yang dihadapi bangsa ini untuk memasuki era globalisasi adalah kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang

relatif rendah. Namun menurut Suyanto dan Hisyam (2000: 219) bahwa dengan pendidikan, Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dibangun, kecerdasan bangsa dapat ditingkatkan, dan kesejahteraan dapat direntang ke seluruh lapisan masyarakat. Pendek kata, pendidikan dapat dijadikan sebagai kunci untuk menguak kemajuan bangsa.

Beberapa pihak menjadi tudingan sebagai pihak yang patut disalahkan sehubungan dengan rendahnya mutu pendidikan dan SDM. Opini masyarakat dari berbagai kalangan, akademisi serta masyarakat umum cukup tajam dalam mengkritisi. Pihak yang seolah patut memperoleh tuduhan dan harus bertanggung jawab dalam masalah rendahnya mutu pendidikan ini menurut opini masyarakat tertuju pada sekolah dan pada akhirnya mengerucut terarah kepada guru. Sebab diasumsikan proses pendidikan secara teknis diolah sepenuhnya oleh sekolah.

Sedangkan ujung tombak proses pembelajarannya adalah guru. Dengan kondisi guru yang diposisikan sebagai sentral terlaksananya proses pembelajaran di sekolah, maka mau tidak mau, suka atau tidak suka, guru akan menjadi topik pembicaraan dan sorotan banyak pihak berkaitan dengan kinerjanya (Suyanto dan Abbas, 2001: 136). Guru memang sejiwa dan selaras terhadap warna mutu pendidikan yang tergambar pada *out put* yang dihasilkan, sebab menurut Wartono (1999: 110), keberhasilan pendidikan di jalur sekolah tentu saja tergantung kepada berbagai aspek, dan aspek yang paling penting adalah guru. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya akan menghasilkan manusiamanusia Indonesia seperti yang diinginkan oleh tujuan pendidikan nasional.

Membicarakan rendahnya mutu pendidikan dan kaitannya dengan kinerja guru oleh masyarakat juga cukup beralasan, sebab guru (pendidik) memiliki kewajiban seperti diamanatkan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Bab XI Pasal 40 ayat 2 yang berbunyi: Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis; (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Mutu pendidikan merupakan cerminan dari hasil proses pendidikan, dan pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, keluarga dan masyarakat. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab IV pada pasal 7 mengenai hak dan kewajiban orang tua, pasal 8 dan 9 mengenai hak dan kewajiban masyarakat serta pasal 10 dan 11 mengenai hak dan kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah.

Semua orang tua dan keluarga senantiasa berharap agar anaknya kelak menjadi anak yang cerdas sehat jasmani dan rohani serta bermanfaat bagi agama, nusa dan bangsa, begitu pula halnya dengan guru. Sehubungan dengan hal itu maka pemerintah mendirikan lembaga-lembaga pendidikan, mulai taman kanak-kanak sampai dengan universitas, dan pihak yang bertanggung jawab mendidik adalah guru, mulai guru taman kanak-kanak sampai dengan guru besar di universitas (Suryasubroto, 2000: 55)

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan berjalan atau tidaknya organisasi. Di tangan pemimpin, aktifitas perencanaan program, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan sebagainya dapat berjalan dengan baik.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas guru adalah peningkatan disiplin kerja. Sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh guru atau tenaga pengajar tanpa ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi, maka tugas atau pekerjaan sebagai guru yang dilaksanakannya tidak akan mencapai hasil yang maksimal, bahkan mungkin akan mengalami kegagalan dalam mendidik yang dapat merugikan lembaga/organisasi di mana ia bekerja. Dalam kaitan ini *Hasibuan* (1994:16) mengatakan bahwa: kemampuan dan kecakapan guru kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja, kedisiplinan dalam mewujudkan tujuan. Karena itu semakin baik disiplin kerja guru, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Di samping itu disiplin kerja merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan baik lembaga/organisasi, guru, maupun masyarakat (*Hasibuan*, 1994:212).

Sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka tentunya banyak faktor yang ikut menentukan kedisiplinan tersebut. Faktor penunjang terciptanya kedisiplinan kerja guru, antara lain: Kesejahteraan, Ancaman, Ketegasan, Tujuan dan kemampuan, dan kedisiplinan

Faktor kesejahteraan (pendapatan dalam bentuk gaji/upah) merupakan salah satu unsur penunjang kedisiplinan yang sangat penting artinya, karena dapat menentukan tingkat kelayakan hidup guru yang bersangkutan. Jika mereka memiliki tingkat kehidupan yang layak, maka mereka akan bekerja dengan tenang, sehingga diharapkan akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun faktor kesejahteraan dikatakan sebagai sesuatu hal yang penting, namun perlu pula didukung oleh beberapa faktor lain, seperti adanya ancaman hukuman agar guru tidak melakukan pelanggaran atau kebiasaan-kebiasaan yang tidak sesuai dengan harapan lembaga/organisasi. Harus ada suatu ketegasan dalam penerapan ancaman hukuman yang ditetapkan sehingga pelaksanaan kedisiplinan dapat terjaga dengan baik.

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui lebih jauh pengaruh faktor kedisiplinan tersebut dalam menunjang kinerja para Guru di SMPI Azzuhriyah, Batu Bintang, Batu Marmar, Pamekasan, dengan mengangkat sebuah judul : *"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMPI Azzuhriyah Batumarmar, Pamekasan"*.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

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

1. Apakah faktor kesejahteraan, sanksi, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru SMPI Azzuhriyah Batumarmar, Pamekasan ?
2. Di antara faktor tersebut, faktor manakah yang mempunyai pengaruh

dominan terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah Batumarmar, Pamekasan?

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan. Berdasarkan data yang ada jumlah guru SMPI Azzuhriyah adalah 21 orang.

Prosedur penentuan sampel berdasarkan uraian di atas bahwa populasi pada penelitian ini adalah guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan. Dengan demikian populasi pada penelitian ini adalah homogen.

Populasi seperti dinyatakan Suharsimi (1993) adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan menurut Umar (1998) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan menurut Singarimbun (1989) berpendapat bahwa populasi ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga.

Berdasarkan pengertian diatas, maka populasi penelitian ini dilakukan / dilaksanakan pada guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan yang terdiri dari 21 orang Guru. Jadi penelitian ini adalah penelitian populasi.

### **B. Identifikasi Variabel**

Sehubungan dengan permasalahan dan hipotesis yang telah dirumuskan,

maka dalam penelitian ini terdapat enam variabel yang akan diteliti. Keenam variabel tersebut dikelompokkan atau diklasifikasikan menjadi dua bagian variabel, yakni variabel bebas (*independent variables*) dan variabel terikat (*dependent variables*).

Kedua kelompok variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabelbebas yang dinotasikan dengan  $X$ , yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang terdiri dari :
  - $X_1$  = Kesejahteraan
  - $X_2$  = Sanksi
  - $X_3$  = Ketegasan
  - $X_4$  = Tujuan dan Kemampuan
  - $X_5$  = Teladan Pimpinan.
2. Variabel terikat yang dinotasikan dengan  $Y$ , yaitu Kinerja Guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan.

### C. Model dan Teknik Analisis

#### 1. Model Analisis

Model yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*) dengan maksud untuk memperoleh hasil pendugaan parameter yang baik (dalam arti tidak bias) dengan asumsi variabel tergantung dan variabel bebas adalah linier. Selain itu ingin diketahui hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung, dan sejauhmana pengaruh antara variabel-variabel bebas, serta pengaruh antara variabel tergantung dengan variabel bebas, baik secara bersama maupun secara individual atau parsial.

Spesifikasi model regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Dimana :

$Y$  = Peningkatan Kinerja Guru.

$b_0$  = Konstanta.

$X_1$  = Kesejahteraan

$X_2$  = Sanksi

$X_3$  = Ketegasan

$X_4$  = Tujuan dan Kemampuan

$X_5$  = Teladan Pimpinan.

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi Parsial

$e_i$  = Variabel Pengganggu.

Selanjutnya agar model dapat dioperasionalkan dengan OLS (*Ordinary Least Square*) maka harus dipenuhi asumsi klasik sebagai berikut :

- a. Rata-rata penggunaan ( $e_i$ ) sama dengan nol, artinya asumsi ini menginginkan model yang dipakai dapat secara tepat menggambarkan rata-rata variabel tergantung setiap observasi. Dengan kata lain bila sampel diulang dengan nilai variabel bebas tetap, maka kesalahan tiap observasi akan mempunyai rata-rata dengan nol atau saling meniadakan.
- b. Homoskedastisitas  $E(e_i^2) = \sigma^2$ , artinya varian gangguan untuk masing-masing pengamatan adalah konstan atau sama besar dengan  $\sigma^2$  dalam arti tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas atau dapat dikatakan setiap observasi mempunyai realibilitas yang sama.
- c. Non-otokorelasi  $E(e_i, e_j) = 0$ , artinya bahwa gangguan di satu observasi tak berkorelasi dengan gangguan di observasi lain. Dengan kata lain bahwa nilai variabel tergantung hanya diterangkan oleh variabel bebas bukan oleh variabel pengganggu.

d. Non-multikolinearitas  $E(e_i, x_i) = 0$ , artinya tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas.

Jika asumsi ini terpenuhi maka model regresi yang digunakan disebut BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). (Mursinto, 1993:23-24).

**2. Teknik Analisis**

**a) Menghitung Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

Perhitungan koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Nilai  $R^2$  berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Bila nilai  $R^2$  mendekati nilai 1 maka dapat dikatakan semakin besar, berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi dari variabel tergantung. Sedangkan jika  $R^2$  nilai mendekati 0 maka model yang

digunakan semakin lemah dalam menerangkan variasi dari variabel tergantung.

**HASIL PENELITIAN**

**A. Analisis Statistik Deskriptif**

Gambaran statistik deskriptif digunakan untuk memahami distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan hasil angket yang disebarkan 21 orang responden yaitu Guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan yang pada setiap kategori unsur-unsur yang ada pada variabel. Variabel bebas yang diteliti adalah kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru yang terdiri dari variabel Kesejahteraan, Sanksi, Ketegasan, Tujuan dan Kemampuan, serta Teladan Pimpinan.

**a) Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan**

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari item-item pada variabel kesejahteraan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Tabel Distribusi Frekwensi Variabel Kesejahteraan

No	Item	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Besarnya gaji/upah	1	4,8	2	9,5	10	47,6	5	23,6	3	14,3
2	Kelancaran gaji/upah	1	4,8	3	14,3	11	52,4	3	14,3	3	14,3
3	Perasaan terhadap gaji yang diterima	2	9,5	3	14,3	9	42,8	4	19,0	3	14,3
<b>Jumlah</b>		<b>4</b>	<b>19,1</b>	<b>8</b>	<b>37,1</b>	<b>30</b>	<b>142,8</b>	<b>12</b>	<b>56,9</b>	<b>9</b>	<b>42,9</b>

Sumber : data primer yang diolah

**b) Distribusi Frekuensi Variabel Sanksi**

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-

item dari variabel sanksi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4  
Tabel Distribusi Frekwensi Variabel Sanksi

No	I t e m	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Persepsi terhadap sanksi	2	9,5	2	9,5	12	57,1	3	14,3	2	9,5
2	Persepsi pelaksanaan sanksi	-	-	5	23,8	11	52,4	3	14,3	2	9,5
3	Persaan terhadap sanksi yang diberlakukan	2	9,5	2	9,5	11	52,4	3	14,3	3	14,3
<b>Jumlah</b>		<b>4</b>	<b>19,0</b>	<b>9</b>	<b>41,8</b>	<b>34</b>	<b>161,9</b>	<b>9</b>	<b>42,9</b>	<b>7</b>	<b>33,3</b>

Sumber : data primer yang diolah

### c) Distribusi Frekuensi Variabel Ketegasan

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-item dari variabel ketegasan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5  
Tabel Distribusi Frekwensi Variabel Ketegasan

No	I t e m	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ketepatan tugas	2	9,5	2	9,5	11	52,4	3	14,3	3	14,3
2	Ketepatan dalam pelaksanaan hukuman	2	9,5	2	9,5	12	57,1	3	14,3	2	9,5
3	Ketepatan dalam memberikan huklumam atau penghargaan	-	-	5	23,8	11	52,4	3	14,3	2	9,5
<b>Jumlah</b>		<b>4</b>	<b>19,0</b>	<b>9</b>	<b>41,8</b>	<b>34</b>	<b>161,9</b>	<b>9</b>	<b>42,9</b>	<b>7</b>	<b>33,3</b>

Sumber : data primer yang diolah

### d) Distribusi Frekuensi Variabel Tujuan dan Kemampuan

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-item dari variabel tujuan dan kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6  
Tabel Distribusi Frekwensi Variabel Tujuan dan Kemampuan

No	I t e m	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesesuain antara pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki	2	9,5	2	9,5	11	52,4	3	14,3	3	14,3

2	Kesesuaian antara pekerjaan dengan jenjang pendidikan	1	4,8	1	4,8	12	57,1	4	19,0	3	14,3
<b>Jumlah</b>		<b>3</b>	<b>14,3</b>	<b>3</b>	<b>14,3</b>	<b>23</b>	<b>109,6</b>	<b>7</b>	<b>33,3</b>	<b>6</b>	<b>28,6</b>

Sumber : data primer yang diolah

#### e) Distribusi Frekuensi Variabel Teladan Pimpinan

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-item dari variabel teladan pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Tabel Distribusi Frekwensi Variabel Teladan Pimpinan

No	I t e m	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan selalu berprestasi atau bekerja dengan baik	1	4,8	1	4,8	12	57,1	4	19,0	3	14,3
2	Dalam menjalankan tugas sehari-hari selalu tepat waktu	1	4,8	1	4,8	10	47,6	7	33,3	2	9,5
3	Sebagai figur (adil kepada semua bawahan)	1	4,8	2	9,5	9	42,8	7	33,3	2	9,5
<b>Jumlah</b>		<b>3</b>	<b>14,3</b>	<b>4</b>	<b>19,1</b>	<b>31</b>	<b>147,5</b>	<b>18</b>	<b>85,6</b>	<b>7</b>	<b>33,3</b>

Sumber : data primer yang diolah

#### f) Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-item dari variabel kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Tabel Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Karyawan

No	I t e m	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan	1	4,8	3	14,3	9	42,8	7	33,3	1	4,8
2	Tingkat kesalahan	2	9,5	3	14,3	10	47,6	3	14,3	3	14,3
3	Kerjasama dalam melaksanakan tugas	2	9,5	4	19,0	10	47,6	3	14,3	2	9,5
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>23,8</b>	<b>10</b>	<b>47,6</b>	<b>29</b>	<b>138,0</b>	<b>13</b>	<b>61,9</b>	<b>6</b>	<b>28,6</b>

Sumber : data primer yang diolah

## B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### a) Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menguji instrumen, yaitu apakah instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dalam kaitannya dengan penelitian ini uji validitas akan digunakan untuk mengukur atas item pertanyaan kuisisioner masing-masing variabel atau indikator. Tujuannya apakah item-item pertanyaan tersebut merupakan bagian dari indikator.

Adapun teknik pengujiannya dengan menggunakan *korelasi product moment* dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5%. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika nilai probability (p) kurang dari 0.05 ( $p < 0,05$ ).

Berdasarkan perhitungan pada lampiran 3 diperoleh untuk  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  dan Y, keseluruhan item pertanyaannya dapat dikatakan valid, karena nilai probability lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk melihat apakah respon atau tanggapan dari responden akan menghasilkan hasil yang sama jika dilakukan pada tempat dan waktu yang berbeda. Adapun teknik yang digunakan dengan menggunakan *reliabilitas alpha cronbach*. Perhitungannya dengan membandingkan nilai  $\alpha$  dengan table reliabilitas dari Ebel dan Frisbie. Jika nilai  $\alpha >$  dari r table maka dianggap reliabel.

Tabel 4.9

Hubungan Jumlah Butir Dengan Reliabilitas Intrumen Penelitian

Jumlah Butir	Reliabilitas
5	0.20
10	0.33
20	0.50
40	0.67
80	0.80
160	0.89

Sumber: Diadaptasi dari Ebel dan Frisbie (1991)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam lampiran 3 semua indikator dari ketiga variabel bebas dan variable terikat tersebut dikatakan reabel, karena nilai  $\alpha >$  dari nilai tabel (nilai  $\alpha >$  nilai tabel).

## C. Analisis Statistik Inferensial

### a) Hasil Analisis Regresi linier berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Statistik Regressi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
$X_1$ ( kesejahteraan )	0.463566
$X_2$ ( sanksi )	0.474591
$X_3$ ( ketegasan )	0.365118
$X_4$ ( tujuan dan kemampuan )	0.474591
$X_5$ ( teladan pimpinan )	0.365118
Konstanta	1.222488

R Squared = 0.899637	
F-Rasio = 231.98442	
Multiple R = 0.924943	
Prob = 0.0000	

Sumber : Data Primer diolah (2002)

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.222488 + 0.463566 X_1 + 0.474591 X_2 + 0.365118 X_3 + e_i$$

Maksud dari persamaan tersebut adalah:

- Apabila kesejahteraan karyawan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0.463566.
- Apabila sanksi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0.474591.
- Apabila ketegasan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0.365118.
- Apabila tujuan dan kemampuan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0.474589.
- Jika kondisi teladan pimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.365118.

#### b) Analisis Uji Korelasi Tingkat Nol

Hasil uji analisis korelasi tingkat nol dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ) menunjukkan antara variabel bebas dan tergantung mempunyai hubungan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan

nilai peluang ( $p$ ) kurang dari nilai  $\alpha$ , dalam penelitian ini semua variabel berhubungan secara signifikan.

#### c) Analisis Korelasi Regresi Linier Berganda

Untuk menguji dan mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dipakai teknik korelasi regresi linier berganda. Dari hasil perhitungan dalam lampiran maka diperoleh koefisien korelasi berganda Multiple R (R) sebesar 0.924943, keadaan ini menunjukkan bahwa ada ketergantungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sedangkan koefisien determinasi atau R-Squared ( $R^2$ ) sebesar 0.899637. Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar keragaman dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model. Dalam penelitian ini mempunyai arti bahwa persamaan regresi telah menjelaskan sebesar 89.937% dari keseluruhan jumlah keragaman yang dapat dijelaskan, atau setiap variabel bebas memberikan sumbangan terhadap variabilitas variabel tergantung sebesar 89,9637 % sedangkan sisanya sebesar 10,0363% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model.

#### d) Test Simultan Regresi Linier Berganda

Setelah diketahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka untuk lebih meyakinkan dapat dilakukan uji simultan terhadap variabel bebas dengan menggunakan uji F, hipotesa yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

$$H_1 : \text{minimal ada satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1, 2, 3$$

Karena nilai F-hitung (231,98442) >  $F_{(0,05; (3,22) (2,394))}$  maka keputusannya tolak  $H_0$  artinya bahwa model tersebut telah signifikan atau variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

#### e) Uji parsial Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan pengujian secara simultan, jika diperoleh keputusan tolak  $H_0$  atau variabel bebas secara bersama mempunyai pengaruh dalam meramalkan nilai variabel tergantung, maka dilakukan pengujian secara individu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel tergantung. Hipotesa yang diajukan adalah:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1, 2, 3$$

Berdasarkan perhitungan pada lampiran 4 diperoleh bahwa semua variabel  $X_1, X_2, X_3$ , keputusannya tolak  $H_0$  karena nilai t-hitung > dari nilai t-tabel yaitu  $t_{(0,05;54)} = 2.0021$ , berarti kesejahteraan karyawan, sanksi, dan teladan pimpinan secara individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### f) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Kolinearitas ganda sering ditandai dengan nilai  $R^2$  yang tinggi (antara 0.7 sampai 1), namun tidak satupun atau sangat sedikit

variabel bebas yang signifikan secara individu. Dalam penelitian ini jika dilihat dari nilai  $R^2$  yang tidak cukup besar menunjukkan kemungkinan tidak akan terjadi *Multikolinearitas*, untuk lebih membuktikan bahwa tidak ada kasus ini maka dilihat nilai VIF < 10 berarti tidak ada *multikolinearitas*.

#### g) Uji Autokorelasi

*Autokorelasi* dapat timbul karena berbagai alasan, misalnya karena adanya pola siklus yang terjadi dalam regresi yang meliputi data deret waktu, adanya variabel penting yang belum dimasukkan ke dalam model atau bentuk fungsi yang digunakan kurang tepat. Salah satu akibat dari adanya kasus ini maka penaksir yang dihasilkan tidak lagi efisien baik untuk sampel besar maupun untuk sampel kecil.

Untuk mengetahui ada atau tidak *autokorelasi* dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson* 2.32658 dimana nilai ini  $du < dw < (4 - du)$  atau  $1.77 < 2.32658 < (4 - 1.77)$  atau bisa dilihat dari plot ACF. Plot ACF yang dihasilkan menunjukkan tidak ada yang keluar dari batas  $\pm 2/\sqrt{n}$  yaitu 0.258, kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi *autokorelasi*.

#### h) Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi dasar regresi linier adalah variasi residual harus sama untuk semua pengamatan atau *homoskedastisitas*. Untuk mengetahui adanya *homoskedastisitas* dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut dari residual standart dengan variabel bebas, kemudian dilihat nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas jika ada yang kurang dari tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) 5% maka dapat dikatakan telah terjadi *heteroskedastisitas*. Dalam penelitian ini semua nilai probabilitas

dari variabel bebas dalam uji Glejser lebih besar dari 0.05. Berarti dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

#### i) Uji Asumsi Linearitas

Pengujian linearitas dengan menggunakan *Standardized Scatterplot*, yaitu dengan melihat distribusi atau penyebaran nilai residual. Jika tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu maka asumsi linearitas terpenuhi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian variabel-variabel yaitu: kesejahteraan guru, sanksi, ketegasan, tujuan dan kemampuan serta teladan pimpinan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada analisis penyajian secara parsial atau uji-t ini yaitu untuk konstanta sebesar 1,323, sedangkan atribut kesejahteraan guru ( $X_1$ ) mempunyai nilai 8,394, variabel sanksi ( $X_2$ ) mempunyai nilai 5,522, variabel ketegasan ( $X_3$ ) mempunyai nilai 8,111, variabel tujuan dan kemampuan ( $X_4$ ) mempunyai nilai 6,555, variabel teladan pimpinan ( $X_5$ ) mempunyai nilai 9,699. Jadi faktor dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan.
2. Dari hasil pengujian simultan atau uji-F ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat secara serempak antara kelima variabel bebas dengan variabel terikat, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $231,98442 > 2,394$ .
3. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,899637. Koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa

persamaan regresi telah menunjukkan sebesar 89,9637 %, berarti variabel bebas memberikan sumbangan yang kuat terhadap variabel terikat, sedangkan 10,0363 % adalah dari variabel lain.

Dengan demikian, dari hasil penelitian yang telah disimpulkan tadi bahwa:

1. Hipotesis yang pertama adalah variabel-variabel bebas yakni kesejahteraan guru, sanksi, ketegasan, tujuan dan kemampuan, dan teladan pimpinan, sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti benar.
2. Hipotesis kedua yaitu variabel teladan pimpinan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan terbukti juga benar.

### Saran-saran

Saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini terhadap Kantor SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan sebagai tempat pelayanan umum di SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan adalah :

1. Pada variabel kesejahteraan guru, nilai yang didapat adalah positif, maka diharapkan kesejahteraan guru tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan, sehingga pegawai merasa diperhatikan kebutuhannya dan lebih berdisiplin dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pada variabel sanksi menunjukkan penilaian yang sedikit memuaskan, sehingga diharapkan guru SMPI

Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan untuk memperbaiki penerapan sanksi yang harus diterapkan oleh pihak guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan dalam arti sanksi tersebut bersifat menanamkan kesadaran dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

3. Ketegasan apapun bentuk sanksi yang diterapkan atau diajukan mungkin tidak ada artinya apabila tidak diimbangi oleh ketegasan untuk memberikan sanksi kepada setiap pelanggar aturan, untuk itu diharapkan pihak lembaga tetap tegas dalam memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
4. Tujuan dan kemampuan seorang guru kalau tidak mempunyai tujuan dalam kariernya sebagai guru juga akan mengurangi kinerja apalagi tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas sebagai guru, untuk itu pimpinan lembaga bagi guru yang tidak memiliki mental cita-cita atau tujuan bahkan kemampuannya masih dipertanyakan perlu dimotivasi lagi atau lebih baik memberi contoh orang-orang sukses bahkan kalau mungkin sering di kirim ke diklat atau dimotivasi untuk melanjutkan pendidikan atau mengembangkan pengetahuan melalui diklat atau workshop; seperti workshop kurikulum 2013.
5. Teladan pimpinan mendapat penilaian positif, maka pihak guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan diharapkan untuk mempertahankan dan bahkan lebih meningkatkan keteladanan seorang pimpinan.

Saran yang disampaikan di atas bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan

pada kinerja guru SMPI Azzuhriyah, Batumarmar, Pamekasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrachman Arifin, 1979, *Human Relation Untuk Manajemnt*, Teori dan Praktek, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 1988, *Ensiklopedi Nasional Indonesia*, Cetakan Pertama, PT. Adi Cipta Pustaka, Bandung.
- Ali, Muhammad. 2002. *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Anwar M Idochi.1986. *Profil Kinerja Guru Bidang Studi di Kota Bandung*, Bandung: Werther, William, B. and Keith Davis, 1993, *Human Resources and Personnel Management*, Fourth Edition, McGraw-Hill, Singapore.
- Clifford T. Morgan. 1971. *Introduction to Psycholog*. Tokyo: Mg Graw-Hill, Kogakusha Ltd.
- Crow and Crow. 1956. *Human Development and Learnin*. New York: American Book Company.
- Depdiknas. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Gitosudarmo, Indriyo. 1990. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- H. Nainggolan, 1984, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Ketujuh, Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 1993, *Psikologi Manajemen*, Penuntun Bagi Pemimpin, Cetakan Cetakan) Pertama Pertama, Trigenda Karya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 1992. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Mandar Maju.

- Handoko, T. Hani, 1984, *Manajemen*, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta.
- Hartanto, Frans Mardi, 1987, *Kepatuhan, Inovasi, dan Kreativitas*, Jurnal Teknik dan manajemen Industri, ITB, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Ivor K. Davies.1991. *Pengelolaan Belajar*,. Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. 1990, *Psikologi Sosial*, Jakarta: Rajawali.
- Koontz, Harold, and Heinz Weihrich, 1990, *Essential of Management*, International edition, McGraw-Hill Book Co., Singapore.
- Kossen, Stan, 1986, *Aspek Manusia dalam Organisasi*, Terjemahan, edisi ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegoro. 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Malang: PPS Universitas Negeri Malang.
- Manullang, M., 1981, *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Matutina, Domi C., dkk., *Manajemen Personalialia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Moedjiyanto. 2002. *Sekolah Unggul*. Jakarta: Duta Graha Pustaka.
- Mulyasa, E 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mursinto, Djoko, 1993, *Penentuan Model dalam Penelitian*, Bahan Kuliah, Program Magister Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya.
- Nitisemito, Alex S., 1992, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurdin, Syafruddin dan Usman, Basyiruddin. 2003. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press
- Olivia, Peter F. 1984. *Supervisor for Today's School*. New York: Thomas J. Crowell Company.
- Panji, Anaroga. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parkinson, C. Northcote, MK. Rustomdji, dan SA Sapre, 1989: *Di Tempat Kerja*, Terjemahan Cetak Pertama, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Pupuh dan Sobry, 2007. *Strategi Belajar Mengajar (Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami)*. Bandung: Refika Aditama
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 1993, *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Rowatt, G. Wade, Mary Jo Rowatt. 1990. *Bila Suami Istri Bekerja*. Yogyakarta: Kanisius.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman, 2012, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Aditama
- Sardiman, A.M.1993. *Interaksi Dan Motifasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- Schaefar, Charles. 2003. *How To Influence Childre., Harmonisasi Hubungan Orangtua-Anak*. Semarang: Dahara Prize.
- Sentono, Prawiro. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Siagian, Sondang P., 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi, Bennet N.B., 1983, *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja*, Seri Manajemen, Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.
- Simamora. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, STIE YKPN.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 1999. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana, Nana. 2002, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryosubroto. 2000. *Humas Dalam Dunia Pendidikan*. Yogyakarta: Mitra Gama Widya.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi, 1998. *Metodologi Research*. Yogyakarta: ANDI.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI.
- Suyanto dan Abbas. 2001. *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. Yogyakarta: Adicita.
- Suyanto dan Djihad Hisyam. 2000. *Pendidikan di Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adicita.
- UU RI No 20. 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*