

PENGARUH DEDIKASI DAN JAMINAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH PEKANBARU

THE EFFECT OF DEDICATION AND WELFARE INSURANCE ON THE PERFORMANCE OF PEKANBARU MADRASAH TEACHERS

Mirawati

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
mirawati.mgz@gmail.com

Wiwik Mariana

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
wiwikmarayanay12s@gmail.com

ABSTRAK

Rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Hal ini terlihat dari hasil perolehan Ujian Nasional bahwa Madrasah lebih rendah dibandingkan dengan SMP yang terlihat dari nilai rata-rata lulusan. Hasil UN MTs 65.5 dan hasil UN SMP 81.35. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah dedikasi guru dan jaminan kesejahteraan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dedikasi dan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan tiga variabel, dua variabel bebas yaitu dedikasi dan jaminan kesejahteraan guru dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Responden dalam penelitian ini adalah Guru-guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru dengan jumlah sampel 123 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan dokumentasi. Untuk menganalisa data, digunakan regresi linear sederhana dan berganda. Setelah pengolahan data menggunakan bantuan SPSS versi 23 dengan uji regresi linear sederhana dan berganda, maka penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dedikasi guru terhadap kinerja guru dengan pengaruh sebesar 51,2%, pengaruh jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru sebesar 31%, pengaruh dedikasi dan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru sebesar 51.3%. Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial juga telah terbukti bahwa terjadi korelasi antara semua variabel bebas murni terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, dedikasi dan jaminan kesejahteraan ini saling berhubungan tanpa ada dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya dedikasi memiliki hubungan dengan kinerja guru tanpa dipengaruhi oleh jaminan kesejahteraan (koefisien korelasi 0.698, koefisien korelasi parsial 0.361). Demikian pula dengan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja yang memiliki hubungan tanpa dipengaruhi oleh dedikasi (koefisien korelasi 0.557, koefisien korelasi parsial 0.310). Sehingga tidak terjadi perubahan terhadap hipotesis yang telah ditentukan.

Kata Kunci : dedikasi, jaminan kesejahteraan, kinerja, guru.

ABSTRACTS

The low performance of teachers in learning at Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru is a problem in this study. This can be seen from the results of the National Examination that Madrasah is lower than SMP which can be seen from the average score of graduates. MTs UN results 65.5 and SMP results 81.35. Factors that affect teacher performance are teacher dedication and welfare guarantees. The purpose of this study was to examine the effect of dedication and welfare insurance on the performance of Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru teachers. This research is a correlation study with three variables, two independent variables, namely the dedication and guarantee of teacher welfare and one dependent variable, namely teacher performance. Respondents in this study were Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru teachers with a total sample of 123 people. The instruments used in this study were observation, questionnaires and documentation. To analyze the data, simple and multiple linear regression were used. After processing the data using SPSS version 23 with simple and multiple linear regression tests, the study found that there was a significant influence between teacher dedication on teacher performance with an effect of 51.2%, the effect of welfare insurance on teacher performance by 31%, and the effect of dedication on teacher performance. and welfare guarantees on teacher performance by 51.3%. Based on the results of the partial correlation analysis, it has also been proven that there is a correlation between all the independent variables purely on the dependent variable. In other words, dedication and welfare guarantee are interrelated without being influenced by other variables. This means that dedication has a relationship with teacher performance without being influenced by welfare insurance (correlation coefficient 0.698, partial correlation coefficient 0.361). Likewise, welfare guarantees on performance have a relationship without being influenced by dedication (correlation coefficient 0.557, partial correlation coefficient 0.310). So that there is no change to the predetermined hypothesis.

Keywords: *dedication, welfare insurance, performance, teacher.*

A. PENDAHULUAN

Kinerja guru adalah salah satu komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang akan berimbas pada kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Menurut Kunandar bahwa kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Sebab kinerja mengajar guru tidak hanya berpengaruh terhadap hasil kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, tetapi

juga turut menentukan masa depan bangsa melalui investasi peningkatan kualitas manusia.¹

Pentingnya peranan guru dalam meningkatkan sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh media secanggih apapun sebab guru berperan penting dalam meningkatkan kecerdasan anak didik karena guru mempunyai tugas sebagai pelaksana langsung dalam proses pendidikan. Mengingat pentingnya kinerja guru tersebut terhadap kualitas pendidikan dan sumber daya manusia maka sangatlah wajar jika kemudian muncul anggapan bahwa pendidikan di Indonesia masih rendah. Menurut laporan PISA 2015, bahwa program yang mengurutkan kualitas system pendidikan di 72 negara bahwa Indonesia menduduki peringkat 62. Kemudian 2 tahun sebelumnya (PISA 2013) Indonesia menduduki peringkat ke 2 dari bawah atau peringkat 71. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih di bawah standard.²

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Tentu saja kinerja optimal dari guru muncul tidak begitu saja, ada banyak faktor yang melatarbelakangi kinerja guru. Whitmore dalam buku Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.³

Dewasa ini kualitas pendidikan di madrasah sangat bervariasi dan sebagian besar memprihatinkan. Hal ini dapat diamati dari berbagai aspek, baik berhubungan dengan instrumental input seperti kurikulum, tenaga pengajar, bahan ajar maupun berkaitan dengan dengan enviromental seperti lingkungan fisik dan administrasi madrasah, aspek aspek yang berkaitan dengan proses seperti proses pembelajaran dan sarana prasara yang diperlukan, maupun yang terkait dengan output dan outcome seperti lulusan dan

¹ Kunandar, *Guru Professional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007), h.45.

² Jennifer Sidharta, diakses dari <https://youthcorpsindonesia.org>, pada tanggal 21 Mei 2017 pukul 10.25.

³ Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.59.

keterserapan oleh pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalan guru, kebutuhan sarana dan prasarana dan lainnya perlu terus menerus diupayakan.⁴

Berdasarkan studi awal yang telah dilakukan terhadap hasil UN di kota Pekanbaru ternyata data kualitas pendidikan dapat dilihat dari UN MTs dan UN SMP se kota Pekanbaru yang diperoleh dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau dimana pada tahun 2017 diperoleh data yaitu 5 terbaik dan nilai tertinggi adalah dari SMP yaitu SMP Education, SMP Darma Yudha, SMP Djuwita, SMP Negeri 4 dan SMP N 1 Pekanbaru. Data ini menjelaskan bahwa Madrasah Tsanawiyah masih tertinggal dibandingkan SMP dan ini menandakan masih rendahnya penguasaan ilmu di Madrasah Tsanawiyah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.⁵

Tabel 1:
Perbandingan Hasil UN 2017 antara SMP dengan MTs di Pekanbaru.

NO	MTs		SMP	
	Nama sekolah	Nilai UN	Nama Sekolah	Nilai UN
1	MTs N 1 Kota	69.88	SMP Education	86.19
2	MTs N 3 Kota	69.65	SMP Darmayuda	82.27
3	MTs Imam Ibnu Katsir	67.70	SMP Djuwita	81.38
4	MTs al Ittihadiyah	69.65	SMP N 4	81.22
5	MTs Muhammadiyah 2	67.70	SMP N 1	75.69
	Rata-rata	65,65	Rata-rata	81,35

Dari tabel di atas terlihat bahwa perolehan hasil Ujian Nasional SMP jauh lebih unggul dari MTs. Rendahnya prestasi madrasah salah satu faktornya adalah kinerja guru yang rendah dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan dengan peserta didik, melakukan penilaian hasil pembelajaran, melaksanakan remedial dan pengayaan, Kinerja guru yang rendah juga dapat dilihat dari hasil Ujian Kompetensi guru (UKG) tahun 2017 se Pekanbaru adalah rata rata 59,93. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di tingkat SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA masih

⁴ Q.Azizy dan A.Saleh, *Madrasah dan pendidikan Anak bangsa*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2004, h.xiii.

⁵ Puspendik Kemendikbud, diakses melalui <http://Puspendik.kemendikbud.go.id/2017/09/daftar-peringkat-smp-mts-terbaik-kota-pekanbaru-2017-2016>, pada tanggal 28 Maret 2018 pukul 15.30).

rendah, terutama SMP/MTs hanya 59,83 sementara nilai standard adalah 70 sejak tahun 2015.

Demikian juga jaminan kesejahteraan sangat mempengaruhi kinerja seorang guru. Menjadi guru yang termotivasi dan terus berkarya adalah keniscayaan demi terbentuknya karakter siswa yang unggul. Seorang guru dapat termotivasi menjadi guru profesional jika mereka berada di level memiliki kebutuhan akan penghargaan, pengakuan serta aktualisasi diri. Semua kebutuhan itu harus dipenuhi. Kebutuhan seperti gaji, tunjangan, insentif dan honor lainnya berhubungan erat dengan motivasi dan kinerja guru untuk memenuhi perannya sebagai pendidik. Guru yang sudah mendapatkan tunjangan kesejahteraan tetapi belum menunjukkan kinerja yang maksimal ini perlu mendapat kajian yang mendalam agar mengetahui apakah memang tingkat kesejahteraan seorang tenaga pendidik akan mempengaruhi kinerja atau ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti komitmen berorganisasi dalam meningkatkan kualitas peserta didik dan memajukan organisasi dimana guru tersebut bertugas.

Berdasarkan permasalahan di atas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan menjadi hipotesis yakni (1) Apakah dedikasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru; (2) Apakah jaminan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru; (3) Apakah dedikasi dan jaminan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru;

B. METODE

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan lokasi penelitian di kota Pekanbaru, Riau. Jenis penelitian ini adalah korelasi (*correlational*) yakni untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih atau sebuah proses penelitian yang menggunakan besarnya hubungan tersebut guna membuat sebuah prediksi atau perkiraan. Dengan kata lain penelitian korelasional adalah penelitian untuk menentukan antar variabel atau untuk menggunakan hubungan tersebut untuk membuat prediksi. Selain itu karena di dalam penelitian ini ingin mencari hubungan atau pengaruh antara variabel X dan Y. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, dua variabel independen (X) yang terdiri dari X1 dedikasi dan X2 adalah jaminan

kesejahteraan guru dan satu variabel dependen (Y) yakni kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 123 orang dengan pengambilan sampel menggunakan cara random sampling pada setiap kategori madrasah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, dokumentasi dan wawancara. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan *try out* untuk menguji validitas dan reliabilitas angket. Hartono mengatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Kemudian suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur dengan tepat dengan kondisi riil responden yang sesungguhnya. Sedangkan reliabilitas adalah seberapa besar instrument secara konsisten mengukur sasaran yang diukur. Butir-butir soal yang tidak valid dan reliabel akan dibuang dari angket penelitian.⁶ Sebelum melakukan penganalisisan data, maka dilakukan uji linearitas, multikoloniaritas dan normalitas. Setelah itu baru dilakukan uji untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan uji linear sederhana dan berganda dengan bantuan IBM Statistical versi 23.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mencari jawaban terhadap rumusan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan sebelum ini. Oleh karena itu pembahasan diurutkan sesuai dengan perumusan yang telah dibuat.

Analisis Hipotesis pertama

Untuk menghitung besarnya pengaruh dedikasi terhadap kinerja guru, maka dapat dilakukan dengan cara $KP = R^2 \times 100\% = 0.488 \times 100\% = 48.8\%$. Jadi besarnya pengaruh dedikasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 48.8%, sedangkan 51.2% disebabkan oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru melakukan tugas nya secara ikhlas dan rela berkorban untuk anak didiknya. Dilihat dari *background* tempat mengajar bahwa guru-guru ini mengajar di lingkungan agama, sudah selayaknya guru-guru di Madrasah Tsanawiyah ini rela melakukan pekerjaannya dengan ikhlas mengingat pendidikan memiliki tujuan yang mulia.

⁶ Hartono, *Metodologi Penelitian*, (Pekanbaru: Zanafa, 2019, h. 277).

Adanya wujud dedikasi yang dimiliki oleh guru-guru dapat terlihat dari prestasi akademik dan non akademik di madrasah tersebut seperti prestasi akademik siswa mendapatkan nilai yang memuaskan, keberhasilan siswa dalam mengikuti beberapa program kejuaraan, adanya karya ilmiah yang dilakukan oleh siswa dan guru. Begitu juga dari segi non akademik, adanya keberhasilan siswa dalam mengikuti berbagai perlombaan di bidang non akademik. Hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Zahroh (2015:39) yang menyatakan bahwa dedikasi yang dimiliki guru tidak akan menjadikan profesinya sebagai suatu pekerjaan yang menguntungkan secara material atau finansial saja, akan tetapi lebih kepada wujud cinta terhadap pekerjaannya.⁷

Selaku guru professional, berdasarkan rekapitulasi angket, guru-guru di Madrasah Tsanawiyah ini sudah memiliki dedikasi yang baik terhadap pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Guru-guru dimungkinkan sudah paham betul bahwa tujuan dari pendidikan untuk mengembangkan potensi peserta didik, untuk memiliki kemampuan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam masyarakat, bangsa dan negara. Walaupun demikian, masih ada sebagian guru yang masih belum mendedikasikan dirinya sepenuhnya demi profesinya, sehingga juga akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil nya sebagai berikut.

Model	Unstandardize d Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.827		4.861	.000
dedikasi	.144	.698	10.734	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $t = 10.734$ sedangkan signifikansi nya 0.000. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dedikasi terhadap kinerja guru. Ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

⁷ A. Zahroh, *op.cit.*, h, 39.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.484	18.72182

a. Predictors: (Constant), dedikasi

Analisis Hipotesis kedua

Adanya hubungan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sesuai dengan ketentuan bahwa jika $\text{sig} < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Besarnya korelasi antara jaminan kesejahteraan terhadap kinerja, yaitu 0.557 bertanda positif. Ini berarti terdapat korelasi yang cukup kuat antara jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru. Sedangkan tanda positif menunjukkan semakin tinggi jaminan kesejahteraan guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah jaminan kesejahteraan guru, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Besarnya pengaruh jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru dapat terlihat dari koefisien determinasi nya sebesar 0.310. Ini berarti besar pengaruh jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru adalah 31%.

Jaminan kesejahteraan guru merupakan pemberian jaminan kemakmuran hidup kepada guru, terutama masalah hak atau gaji. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil rekapitulasi data angket penelitian, jaminan kesejahteraan guru berada pada kategori baik. Ini menunjukkan bahwa sebagian guru berpendapat pemberian hak atau gaji di Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru sudah bisa memenuhi kriteria, walaupun masih ada sebagian guru-guru berpendapatan masih kurang. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai kepada guru-guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya, sehingga timbul kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang ada pada dirinya. Ketika guru-guru semangat terhadap pekerjaannya, maka akan terlihat dari kinerja yang ia hasilkan. Ini berarti pihak sekolah maupun pemerintah harus benar-benar memperhatikan penghasilan guru dan harus lebih ditingkatkan agar guru-guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru merasa mendapatkan gaji yang layak dan cukup untuk menghidupi diri dan keluarganya dikarenakan hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Semakin tinggi

jaminan kesejahteraan guru maka akan semakin bagus pula kinerja guru. Perhatikan hasil berikut ini.

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	76.844	14.550		5.283	.000
	jaminan	.151		.557	7.371	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $t = 7.371$ sedangkan signifikansi nya 0.000. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru. Ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.304	21.73095

a. Predictors: (Constant), jaminan

Analisis Hipotesis ketiga

Seperti yang dijelaskan di pembahasan sebelumnya, pada hipotesis ketiga mengemukakan terdapat pengaruh dedikasi dan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru. Jika dilihat dari hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan *IBM Statistics versi 23*, besarnya pengaruh dedikasi dan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru sebesar 51.3%. Selanjutnya, koefisien korelasi jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru adalah 0.557 sedangkan dedikasi terhadap kinerja adalah 0.698. Jika dilihat dari koefisien korelasinya, dedikasi guru memiliki hubungan yang lebih besar dibandingkan dengan

jaminan kesejahteraan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil dari rekapitulasi angket, guru-guru Madrasah sudah menunjukkan dedikasi yang bagus. Mereka rela berkorban demi anak didiknya. Bekerja ikhlas, tanpa mengharapkan imbalan. Di sisi lain, berdasarkan rekapitulasi angket yang diperoleh, jaminan kesejahteraan berada pada kategori cukup baik juga, namun jika dibandingkan dedikasi memiliki nilai yang lebih baik (66.4%) dibandingkan dengan jaminan kesejahteraan(65.6%). Ini berarti walaupun jaminan kesejahteraan di sekolah ini belum maksimal, namun guru-guru Madrasah sudah menunjukkan dedikasi yang baik terhadap kinerjanya.

Guru-guru Madrasah Tsanawiyah ini sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Mereka menganggap bahwa profesinya bukanlah tempat untuk mencari keuntungan semata. Guru-guru Madrasah Tsanawiyah ini memiliki cadangan energi yang melimpah dalam menjalankan tugasnya. Mereka selalu memberikan yang terbaik hingga batas tertinggi kemampuan yang mereka miliki, siswa juga tidak merasa sungkan untuk menemui mereka jika mengalami kesulitan. Ini berarti telah terbangun kedekatan antara siswa dan guru. Walaupun di sisi lain, masih ada beberapa guru yang merasa belum mendapatkan gaji yang cukup layak. Mereka hanya mendapatkan gaji yang cukup untuk menghidupi dirinya dan keluarganya, namun tidak berlebih. Tapi ini tidak mengurangi dedikasi guru sekolah Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru.

Walaupun dedikasi di sekolah ini memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru, jaminan kesejahteraan tetap harus menjadi perhatian khusus bagi atasan yang dalam hal ini pemerintah dan pemilik yayasan agar guru-guru bisa lebih fokus dalam mengajar dan tetap merasa bahwa ia merasa sejahtera dengan profesi yang ia geluti. Perhatikan hasil olahan berikut ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.499	13.258		3.130	.002
	dedikasi	1.266	.179	.574	7.068	.000
	jaminan	.401	.162	.201	2.480	.015

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t dedikasi adalah = 7.068, t jaminan 2.480, sedangkan signifikansinya 0.000 dan 0.015. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan dedikasi dan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja guru

Model	R		Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
	R	Adjusted R Square		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.716 ^a	.513	18.33565	.513	63.139	2	120	.000	

a. Predictors: (Constant), jaminan, dedikasi

Adanya pengaruh kedua variabel bebas dalam penelitian ini terhadap kinerja guru menggambarkan bahwa kedua variabel bebas ini, yaitu dedikasi dan jaminan kesejahteraan menjadi faktor-faktor penunjang dari keberhasilan guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru. Oleh karena itu, sudah selayaknya faktor-faktor menjadi perhatian bagi pemimpin sekolah yang dalam hal ini bisa dipantau oleh kepala sekolah sebagai atasan di sekolah. Kepala sekolah hendaknya terus memantau bagaimana sikap guru di sekolah. Apakah tiap-tiap guru menunjukkan sikap yang baik terhadap profesinya, menjalankan semua beban yang diampunya dengan baik tanpa ada beban, atau apakah memiliki antusias yang tinggi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan demi mengembangkan profesinya sebagai guru. Namun, jika dilihat dari rekapitulasi angket yang diisi oleh guru, sikap guru Madrasah Tsanawiyah sudah menunjukkan sikap positif

78 orang guru dengan persentase 62.4% sehingga hal ini juga sangat mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

Begitu juga dengan dedikasi guru. Jika dilihat dari hasil penelitian ini, dedikasi guru berada pada kategori baik. Namun jika dibandingkan dengan sikap guru, dedikasi guru lebih rendah terhadap kinerja guru. Ini berarti masih ada sebagian guru yang masih setengah hati untuk mendedikasikan dirinya untuk profesi dan anak didiknya. Ketika dedikasi guru baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula, namun sebaliknya jika dedikasi guru rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Kemudian jaminan kesejahteraan yang dalam hal ini berupa gaji. Gaji yang didapat oleh guru hendaknya cukup dan mampu membiayai kebutuhan guru dan keluarganya. Berdasarkan hasil rekapitulasi angket, Jaminan kesejahteraan juga sudah dalam kategori baik. Namun jika dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya, jaminan kesejahteraan lebih rendah dari yang lainnya. Ini berarti masih ada sebagian guru beranggapan bahwa jaminan kesejahteraan yang diberikan sekolah belum cukup untuk kebutuhan guru dan keluarganya, sehingga harus ada peningkatan untuk menunjang keberhasilan dalam kinerja guru itu sendiri, karena semakin bagus jaminan kesejahteraan guru maka akan semakin bagus pula kinerjanya.

Analisis Korelasi Parsial

Berdasarkan hasil analisis korelasi parsial juga telah terbukti bahwa terjadi korelasi antara semua variabel bebas murni terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, dedikasi, sikap dan jaminan kesejahteraan ini saling berhubungan tanpa ada dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya dedikasi memiliki hubungan dengan kinerja guru tanpa dipengaruhi oleh sikap dan jaminan kesejahteraan (koefisien korelasi 0.698, koefisien korelasi parsial 0.361). Begitu juga dengan sikap terhadap kinerja yang memiliki hubungan tanpa dipengaruhi oleh dedikasi dan jaminan kesejahteraan ((koefisien korelasi 0.762, koefisien korelasi parsial 0.541) . Demikian pula dengan jaminan kesejahteraan terhadap kinerja yang memiliki hubungan tanpa dipengaruhi oleh dedikasi dan sikap ((koefisien korelasi 0.557, koefisien korelasi parsial 0.310). Sehingga tidak terjadi perubahan terhadap hipotesis yang telah ditentukan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut, sama-sama memiliki hubungan dengan kinerja guru. Temuan penelitian menunjukkan

guru yang memiliki dedikasi yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Selanjutnya semakin tinggi dedikasi dan jaminan kesejahteraan maka akan semakin tinggi pula kinerja, sebaliknya semakin rendah dedikasi dan jaminan kesejahteraan maka akan semakin rendah pula kinerja. Guru merupakan suatu profesi yang mulia, sehingga ia wajib menjalankan semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memiliki kesabaran dan melayani peserta didiknya dengan baik.

D. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka pada akhir tulisan ini dapat disimpulkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dedikasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru. Besar pengaruhnya adalah 48,8 %, sedangkan sisanya 51,2 % disebabkan oleh faktor lain; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan terhadap Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru. Besar pengaruhnya adalah 31%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh factor lain; 3) Terdapat pengaruh yang signifikan dedikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru. Besar pengaruhnya adalah 51,3 % sedangkan sisanya 48,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian hasil penelitian ini menggambarkan bahwa Kinerja Guru ini tidak berdiri sendiri, namun berkaitan dengan variabel lain dan sekaligus bersama sama mempengaruhi Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru banyak dipengaruhi oleh factor- factor lain.

2. Saran

Harapan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti Kesejahteraan terhadap Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pekanbaru dari perspektif lain dan bisa mempertimbangkan hasil temuan dalam penelitian ini sebagai referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Munir. 2007. *Spiritual Teaching agar Guru Senantiasa Mencintai Profesi dan Anak Didiknya*. Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.
- A.Zahroh. 2015. *Membangun Kualitas Pembelajaran melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung: CV. Yrama Widya.
- Abuddin Nata. 2013. *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*, (Jakarta : Kencana).

- Afrizal, 2018. “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru”. Thesis.
Data survey pra riset terhadap madrasah Swasta di Pekanbaru, diambil September 2017.
Data survey terhadap RPP beberapa guru di Madrasah Tsanawiyah di Pekanbaru, diambil Oktober 2017
- Haetami Eljaid. 2012. *Kamus Ilmiah Populer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. 2012. *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartono. *Metodologi Penelitian*. 2019. Pekanbaru: Zanafa.
- _____. 2008. *SPSS 16.0 : Analisis Data Statistika dan Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasil wawancara dengan beberapa guru di Madrasah Tsanawiyah di Pekanbaru. Diambil Oktober 2017.
- Hasil wawancara pra riset dengan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah al Muttaqin Pekanbaru, diwawancarai September 2017.
- Kusdanta, JS 2007. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani di Sekolah Dasar”. *Jurnal Mimbar Pendidikan*. No. 3/XXVI/2007.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kunandar. 2007. *Guru Professional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, (Bandung, PT: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Menjadi Guru Profesional dan Menciptakan Pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT. Rosda Karya.
- Oemar Hamalik. 2007. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Biro Hukum dan Organisasi Departemen Pendidikan Nasional.
- Pustaka Art, *Undang undang Guru dan Dosen*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar,2009).
- Q. Azizy dan A Saleh. 2004. *Madrasah dan pendidikan Anak bangsa*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Sulistiawati. 2018. “Dedikasi Guru Ditinjau dari Psikologycal Wll Being”, *E-Jurnal Psikosains*, Vol. 13 No. 1, 2018.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Supriyono. 2008. "Hubungan anatar Motivasi Berprestasi dan Sikap Guru terhadap manajemen Mutu Pendidikan dengan Kinerja Guru SMK Negeri Samarinda Se kota Samarinda."
- Suprihanto. 2006. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Guru*, (Yogyakarta: BPFE
- Syaiful Sagala. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan tenaga kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Toto Tasmara. 2014. *Spiritual Center Leadership*. Jakarta: Gema Insani.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang RI No. 20 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- Wardani Purnama Sari. 2016. "Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah Rokan Hilir, Riau", *Jurnal Tingkap*, Vol. XII No. 1.
- Zetriuslita dan Reni Wahyuni. 2013. "Hubungan Motivasi Kerja dan kesejahteraan guru terhadap Kinerja guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Pekanbaru", *Jurnal Matematika dan Sains Edisi 1*.