

PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANSING

TRI WAHYUNI

Guru SMP Negeri 6 Singingi Hilir
triwahyuni.teacher@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan guru dan semangat kerja guru terhadap kinerja guru SMP Kecamatan Singingi Hilir. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dimana penelitian ini diukur berdasarkan indikator tiap-tiap variabel. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey yang bertujuan untuk memperoleh fakta dan gejala yang ada dan mencari kelengkapan secara aktual tentang hubungan antara variabel yang teliti. Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan dan semangat guru terhadap kinerja guru, dengan kata lain semakin tinggi tingkat kesejahteraan guru dan semangat kerja guru maka semakin baik kinerja guru tersebut. Korelasi antara kesejahteraan dengan kinerja guru dapat ditingkatkan satu unit dengan meningkatkan 0,321 unit kesejahteraan pada konstanta sebesar 61,832. Korelasi antara semangat kerja guru dengan kinerja guru dapat ditingkatkan satu unit dengan meningkatkan 0,234 unit kesejahteraan pada konstanta sebesar 62,326. Sedangkan antara kecerdasan emosional, semangat kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru ditemukan koefisien korelasi berganda yaitu kinerja guru dapat ditingkatkan satu unit dengan meningkatkan 0,022 unit kesejahteraan dan 0,082 unit semangat kerja guru pada konstanta sebesar 61,903.

Kata Kunci : Kesejahteraan, Semangat, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dinas pendidikan berperan sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan pendidikan berkelanjutan yang berorientasi. Bahwa usaha untuk memperkuat dan mewujudkan sekolah menengah pertama (SMP) perlu terus dilanjutkan dan lebih dikembangkan. Untuk mencapai tujuannya diperlukan

adanya dukungan oleh kondusif, tingkat kesejahteraan yang memadai dan semangat kerja guru.

Sebagai guru SMP sudah seharusnya menunjukkan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja dapat diukur dengan kecakapan, keterampilan, pengalaman, mutu, dan jumlah hasil kerja yang dilaksanakan. Kesejahteraan

dan semangat guru sangat menentukan pencapaian tujuan sekolah.

Mengingat begitu pentingnya yang didukung oleh kondisi yang kondusif, tingkat kesejahteraan yang memadai dan semangat kerja guru yang

didukung oleh kemauan kerja yang tinggi terhadap kepentingan kinerjanya. Berdasarkan uraian diatas akan ditentukan penelitian adalah kesejahteraan, semangat guru dan kinerja guru.

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

Hadari Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah gabungan dari pengetahuan, pengalaman dan kepribadian. Secara umum kinerja guru mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Secara filosofis kinerja mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan (Payman aj. Simanjuntak, 1998: 30).

Faktor yang menentukan kinerja guru adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan yang memadai, jaminan sosial, lingkungan, sarana dan prasarana, dan lainnya.

B. Kesejahteraan Guru

Berdasarkan kamus bahasa Indonesia, kesejahteraan diartikan sebagai keamanan dan keselamatan, kemakmuran dan sebagainya. Sedangkan Daryanto, S.S, (1988: 519) mendefinisikan kesejahteraan sebagai hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup, kemakmuran, dan sebagainya. Kesejahteraan guru dapat berupa kesejahteraan finansial dan kesejahteraan non finansial.

Indikator untuk mengukur kesejahteraan guru adalah:

1. Penghasilan tetap
2. Tunjangan
3. Penghargaan

C. Semangat Kerja

Hasibuan (2000: 142) semangat kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan, peraturan, imbalan, jenis pekerjaan dan tantangan (J. Ravianto, 1965).

Beberapa ahli mengemukakan teori-teori mengenai semangat kerja, yaitu:

1. Teori kebutuhan
2. Teori ERG
3. Teori dua faktor
4. Teori prestasi.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru SMP.
2. Terdapat pengaruh semangat kerja guru terhadap kinerja guru SMP.
3. Terdapat pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode survey. Sedangkan bentuk penelitiannya merupakan penelitian deskriptif.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP kecamatan Singingi Hilir yang tersebar

D. Variabel Penelitian

di empat SMP pada bulai Mei – Agustus 2009.

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini merupakan guru-guru SMP yang tersebar di empat SMP yang berjumlah 85 orang.

Tabel 1. Kisi-Kisi Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Jumlah Item	Nilai Item
1	Kemampuan merencanakan program belajar	5	1, 2, 3, 4, 5
2	Kemampuan melaksanakan dan memilih proses belajar mengajar	6	6, 7, 8, 9, 10, 11
3	Kemampuan menilai kemajuan belajar dan memberi skor menjadi nilai	2	12, 13
4	Kemampuan menafsirkan dan memanfaatkan berbagai informasi hasil penelitian	2	14, 15
Jumlah		15	

Tabel 2. Kisi-Kisi Variabel Kesejahteraan Guru

No	Indikator	Jumlah Item	Nilai Item
1	Penghasilan tetap	2	16, 17
2	Tunjangan	2	18, 19
3	Penghargaan	2	20, 21
Jumlah		6	

Tabel 3. Kisi-Kisi Variabel Semangat Guru

No	Indikator	Jumlah Item	Nilai Item
1	Pengetahuan tentang tugas	3	22, 23, 24
2	Cara melaksanakan tugas	3	24, 26, 27
3	Disiplin melaksanakan tugas	3	28, 29, 30
4	Kemampuan melaksanakan tugas	3	31, 32, 33
5	Hasil pekerjaan	3	34, 35, 36
Jumlah		15	

E. Instrumen Penelitian

Instrumen untuk mengukur ketiga variabel penelitian ini adalah angket model Skala Likert dengan lima

alternatif jawaban yaitu, selalu (SL), kadang-kadang (KD), jarang (JR), tidak pernah (TP).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisa Deskriptif

Tabel 4. Hasil Pengolahan Data Tentang Rata-Rata dan Standar Deviasi Y, X₁, X₂

	Mean	Standar Deviasi	N
Kinerja guru	62,3176	5,13673	85
Kesejahteraan	23,7412	2,92425	85
Semangat kerja guru	61,5412	7,33315	85

B. Analisa Koefisien Varians

$$KV = SX \times 100\%$$

Tingkat keragaman data dapat diukur dengan menghitung koefisien varians (KV) dimana besar koefisien varian dapat dihitung dengan rumus:

Dimana:
 KV : Koefisien Varians
 S : Standar Deviasi
 X : Rata-Rata

Tabel 5. Koefisien Varians untuk Kesejahteraan Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19.00	14	16.5	16.5	16.5
20.00	9	10.6	10.6	27.1
24.00	27	31.8	31.8	58.8
25.00	10	11.8	11.8	70.6
26.00	1	1.2	1.2	71.8
27.00	24	28.2	28.2	100.00
Total	85	100.0	100.0	

Tabel 6. Koefisien Varians untuk Semangat Kerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
50.00	8	9.4	9.4	9.4
52.00	9	10.6	10.6	20.0
59.00	20	23.5	23.5	43.5
60.00	10	11.8	11.8	55.3
62.00	15	17.6	17.6	72.9
71.00	13	15.3	15.3	88.2
73.00	10	11.8	11.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Tabel 7. Koefisien Varians untuk Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
56.00	7	8.2	8.2	8.2
57.00	14	16.5	16.5	24.7
59.00	13	15.3	15.3	40.0
60.00	13	15.3	15.3	55.3
63.00	11	12.9	12.9	68.2
67.00	7	8.2	8.2	76.5
69.00	11	12.9	12.9	89.4
71.00	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan perhitungannya, data yang paling homogen adalah semangat kerja guru dimana koefisien varians sebesar 53,775%, kemudian kinerja guru dengan koefisien varians sebesar 26,386% dan paling heterogen adalah

kesejahteraan guru dengan koefisien varians sebesar 8,551%. Jadi data kinerja guru tidak dapat dibandingkan dengan data kesejahteraan guru dan data semangat kerja guru.

C. Analisa Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 8. Interpensi Koefisien Korelasi (r)

Interval Koefisien Korelasi	Hubungan Antara Variabel
< 0.50	Lemah positif / negatif
0.50 – 0.74	Cukup positif / negatif
0.75 – 0.89	Kuat positif / negatif
0.90 – 0.99	Sangat kuat positif / negatif
1.00	Sempurna positif / negatif

Tabel 9: Korelasi Sederhana Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

		Kinerja	Kesejahteraan	Semangat
Kinerja	Pearson correlation	1	212	345
	Sig. (2-tailed)		714	655
	N	85	85	85
Kesejahteraan	Pearson correlation	212	1	167
	Sig. (2-tailed)	714		126
	N	85	85	85
Semangat	Pearson correlation	345	167	1
	Sig. (2-tailed)	655	126	
	N	85	85	85

Koefisien korelasi antara kesejahteraan dengan kinerja guru sebesar 0.212 yang berarti berkorelasi positif sedangkan determinasinya 0.045 yang berarti adanya kontribusi kesejahteraan terhadap kinerja guru sebesar 4.5%. Dengan menggunakan uji-t didapat nilai $t_{hitung} = 9.108$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1.671$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka persamaan regresi sederhana tidak dapat diterima sebagai alat untuk memprediksi dalam menentukan variabel Y akibat dari variabel X_1 .

Koefisien korelasi antara semangat kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0.345 yang berarti berkorelasi positif sedangkan determinasinya 0.119 yang berarti adanya kontribusi semangat kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 11.9%. Dengan menggunakan uji-t didapat nilai $t_{hitung} = 3.568$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1.671$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka persamaan regresi sederhana dapat diterima sebagai alat untuk memprediksi dalam menentukan variabel Y akibat dari variabel X_2 .

D. Analisa Korelasi dan Regresi Ganda

Tabel 10. Koefisien Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	312(a)	097	012	5.16722

Tabel 11. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regressi on	313	1	313	16.054	000(a)
	Residual	2216.111	83	26.700		
	Total	2216.424	84			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 16.054$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 4.793$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dipakai untuk

memprediksi variabel terikat Y sehingga seluruh variabel bebas X yaitu kesejahteraan guru (X_1), semangat kerja guru (X_2) mempengaruhi kinerja guru (Y).

E. Analisa Regresi Berganda

Tabel 12. Koefisien Regresi

Model		Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	
		B	Std. Error	B	Std. Error
1	(constant)	61.903	6.157		10.054
	Kesejahteraan	.022	.197	.012	.109
	Semangat	.002	0.78	-.002	.020

Persamaan regresi :

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 61,903 + 0,022 X_1 + 0,082 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan sebesar 1 unit dengan meningkatkan sebesar 0,022 unit kesejahteraan dan sebesar 0,082 unit semangat kerja guru secara bersama-sama pada konstanta 61,903.

F. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Nol Pertama

- H_{01} : Tidak terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dengan kinerja guru
- H_{a1} : Terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dengan kinerja guru

Koefisien korelasi antara kesejahteraan dengan kinerja guru adalah sebesar $Y = 61,832 + 0,321 X_1$. Dengan kata lain kinerja guru dapat ditingkatkan sebesar 1 unit dengan meningkatkan kesejahteraan 0,321 pada konstanta sebesar 61,832. Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai $t_{tabel} = 1,671$

dan nilai $t_{hitung} = 9,108$. Sedangkan koefisien penentu (KP) atau determinasinya $KP = (rX_1Y)^2 = (0,212)^2 = 0,045$, yang berarti adanya kontribusi kesejahteraan terhadap kinerja guru sebesar 4,5%. Hal ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

2. Hipotesis Nol Kedua

- H_{02} : Tidak terdapat hubungan positif antara semangat kerja guru dengan kinerja guru
- H_{a2} : Terdapat hubungan positif antara semangat kerja guru dengan kinerja guru

Koefisien korelasi antara semangat kerja guru dengan kinerja guru adalah sebesar $Y = 62,326 + 0,234 X_2$. Dengan kata lain kinerja guru dapat ditingkatkan sebesar 1 unit dengan meningkatkan semangat kerja guru 0,234 pada konstanta sebesar 62,326. Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai $t_{tabel} = 1,671$ dan nilai $t_{hitung} = 3,568$. Sedangkan koefisien penentu (KP) atau determinasinya $KP = (rX_2Y)^2 = (0,345)^2 = 0,119$, yang berarti adanya kontribusi semangat kerja guru terhadap kinerja

guru sebesar 4,5%. Hal ini berarti H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Hipotesis Nol Ketiga

- H_{03} : Tidak terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dan semangat kerja guru dengan kinerja guru
- H_{a3} : Terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dan semangat kerja guru dengan kinerja guru

Dari penelitian didapat nilai $F_{hitung} = 16,054$ dan nilai $F_{tabel} = 3,275$. Sedangkan berdasarkan persamaan korelasi berganda $Y = 61,903 + 0,022 X_1 + 0,082 X_2$, ini dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan sebesar 1 unit dengan meningkatkan sebesar 0,022 unit kesejahteraan dan sebesar 0,082 unit semangat kerja guru secara bersama-sama pada konstanta 61,903. Hal ini berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan interpretasi maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kesejahteraan dan kinerja guru
Ditemukan koefisien korelasi antara kesejahteraan dengan kinerja guru sebesar 0,212 ($r_{X_1Y} = 0,212$). Koefisien korelasi ini menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara dua variabel, yang berarti korelasi positif. Sedangkan koefisien penentu (KP) atau determinasinya adalah $KP = (r_{X_1Y})^2 = 0,045$ yang berarti adanya kontribusi kesejahteraan terhadap kinerja guru 4,5%. Persamaan regresi antara kesejahteraan (X_1) dengan kinerja guru (Y) (signifikan setelah dilakukan uji-t) $Y = 61,832 + 0,321 X_1$ dengan kata lain kinerja guru dapat ditingkatkan satu unit dengan meningkatkan 0,321 unit kesejahteraan pada konstanta sebesar 61,832.
2. Semangat kerja guru dan kinerja guru.
Ditemukan koefisien korelasi antara semangat kerja guru dengan kinerja guru sebesar 0,345 ($r_{X_2Y} = 0,345$). Koefisien korelasi ini menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara

dua variabel, yang berarti korelasi positif. Sedangkan koefisien penentu (KP) atau determinasinya adalah $KP = (r_{X_2Y})^2 = 0,119$ yang berarti adanya kontribusi kesejahteraan terhadap kinerja guru 11,9%. Persamaan regresi antara Semangat kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) (signifikan setelah dilakukan uji-t) $Y = 62,326 + 0,234 X_2$ dengan kata lain kinerja guru dapat ditingkatkan satu unit dengan meningkatkan 0,234 unit kesejahteraan pada konstanta sebesar 62,326.

3. Kecerdasan emosional, semangat kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru ditemukan koefisien korelasi berganda antara kesejahteraan dan semangat kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru adalah $R_{y12} = 0,312$, yang menurut kategori cukup kuat. Sedangkan koefisien penentu (KP) atau determinasinya adalah $KP = (R_{y12})^2 = 0,097$ yang berarti adanya kontribusi kesejahteraan terhadap kinerja guru 9,7%. Persamaan regresi adalah (signifikan setelah dilakukan uji-F) $Y = 62,326 + 0,022 X_1 + 0,082$

X₂ dengan kata lain kinerja guru dapat ditingkatkan satu unit dengan meningkatkan 0,022 unit kesejahteraan dan 0,082 unit semangat kerja guru pada konstanta sebesar 61,903.

B. Saran

1. Guru harus terus memperbaiki ataupun mengantisipasi faktor-faktor yang diketahui penyebab turunnya kesejahteraan dan semangat kerja guru yang

mengakibatkan menurunnya kinerja guru.

2. Walaupun secara umum tanggapan sebagian guru terhadap kesejahteraan dan semangat guru baik, namun masih ada sebagian guru yang memberikan tanggapan kurangnya kesejahteraan dan semangat kerja guru dari kepala sekolah sehingga tidak menutup kemungkinan bagi kepala sekolah untuk melakukan perbaikan agar dapat meningkatkan kinerja gurunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali akbar, 2005, *Menggunakan SPSS Bagi Peneliti Pemula*, M 2 S, Bandung.
- Arikunto, S, 1992, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Bina Aksara.
- Djarwanto PS dan Subagyo, Pangestu, 1995, *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Kartono, Kartini, 1997, *Kamus Psikologi*, Bandung: Pioner Jaya.
- Martoyo, Susilo, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, Hadari, 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Simanjuntak, P.J, 1997, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: FE UI.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad Winarno, (1982), *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Tarsito: Bandung.