

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DALAM
MENJALANKAN TUGAS DI SDN 001 TERATAK
KECAMATAN RUMBIOJAYA**

Oleh :

Arida Fitriani

Email: aridafitriani07@gmail.com

Pembimbing: Drs. Syafrizal, M.Si

Bibliografi : 24 Buku, 4 Situs Internet

Jurusan Sosiologi – Prodi Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

ABSRAK

Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Profesi guru berhubungan dengan anak didik, yang secara alami mempunyai persamaan dan perbedaan. Tugas melayani orang yang beragam sangat memerlukan kesabaran dan ketelatenan yang tinggi, terutama bila berhubungan dengan peserta didik yang masih kecil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas di SDN 001 Teratak Kecamatan Rumbio Jaya. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2014 dengan melakukan wawancara terhadap seluruh staff pengajar di SDN 001 Teratak. Selain itu penulis juga melakukan pengamatan proses belajar-mengajar serta studi pustaka terhadap hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SDN 001 Teratak adalah motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru. Setelah dilakukan pengujian secara parsial (uji t) terhadap keempat faktor tersebut, maka variabel motivasi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 2,799 (279,9%). sementara variabel yang lainnya tidak signifikan. Namun ketika dilakukan pengujian secara simultan (uji f) maka variabel motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SDN 001 Teratak yaitu sebesar 57,3%.

Kata Kunci : *Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, kedisiplinan Kerja dan Kesejahteraan Guru.*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU DALAM
MENJALANKAN TUGAS DI SDN 001 TERATAK
KECAMATAN RUMBIO JAYA**

Oleh:

Arida Fitriani

Email: aridafitriani07@gmail.com

Pembimbing: Drs. Syafrizal, M.Si

Bibliografi : 24 Buku, 4 Situs Internet

Jurusan Sosiologi – Prodi Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Teachers are human elements that determine the success of education. Profession as a teacher relates to students, who naturally have similarities and differences. Serve the diverse task requires patience and diligence are very high, especially when dealing with young learners. This study aims to determine the factors that affect the performance of teachers in performing their duties in SDN 001 Teratak subdistrict Rumbio Jaya. This study was conducted in April 2014 by an interview of the entire teaching staff at the SDN 001 Teratak. Moreover, the authors also observed the teaching and learning process as well as literature on the results of previous studies are considered relevant. The results showed that the factors that affect the performance of teachers at SDN 001 Teratak is teacher motivation in work, workplace atmosphere, discipline and welfare of teachers. Having done partial test (t test) against these four factors, the variables of teacher motivation has a significant influence on the performance of the teacher about 2,799 (279,9%) . While the other variables are not significant. But when done simultaneously testing (test f) the variable of teacher motivation in work, workplace atmosphere, discipline and welfare of teachers working together to have significant influence on the performance of teachers at SDN 001 Teratak about 57,3%.

Keywords:*Teacher's Performance, Work Motivation, Work Climate, Discipline and Welfare Of Teachers*

Pendahuluan

Pendidikan adalah salah satu pilar kehidupan bangsa. Masa depan suatu bangsa bisa diketahui melalui sejauh mana komitmen masyarakat, bangsa ataupun negara dalam menyelenggarakan Pendidikan Nasional. Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke-4 menyatakan bahwa :”... *Kemudian dari pada itu, untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia, yang melindungi segenap bangsa, seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa...*” Dalam pernyataan tersebut, pendidikan menjadi salah satu dari tujuan bangsa Indonesia.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupanyang semakin maju dan sejahtera. Sekolah memegang peranan penting dalam proses sosialisasi anak, walaupun sekolah merupakan hanya salah satu lembaga yang bertanggung jawab atas pendidikan anak.

Menurut **Webster,1991 (dalam Hasbullah, 1999)** sekolah merupakan tempat atau institusi/lembaga yang secara khusus didirikan untuk menyelenggarakan proses belajar mengajar atau pendidikan. Sebagai institusi, sekolah merupakan tempat untuk mengajar murid-murid, tempat untuk melatih dan memberi instruksi-instruksi tentang suatu lapangan keilmuan dan keterampilan tertentu kepada siswa.**(Ravik Karsidi, 2008 : 43)**

Sebagai sistem sosial, sekolah merupakan akumulasi komponen-komponen sosial integral yang saling berinteraksi dan memiliki kiprah yang bergantung antara satu sama lain. **Zamroni (2001)** menyatakan bahwa pendekatan *microcosmis* melihat sekolah sebagai suatu dunia sendiri, yang di dalamnya memiliki unsur-unsur untuk bisa disebut suatu masyarakat, seperti pemimpin (kepala sekolah), pemerintahan (para guru dan administrator lainnya), warga masyarakat (anak didik), adanya aturan dan norma-norma serta kelompok-kelompok sosial lainnya.**(Ravik Karsidi, 2008 : 105)**

Spencer dengan teori fungsional strukturalnya juga menyatakan bahwa masyarakat sebagai suatu organisme hidup yang sama-sama mengalami pertumbuhan dan juga memiliki struktur dan fungsi, dimana masing-masing struktur saling berhubungan satu sama lainnya.

Sesuai dengan **pendekatan fungsional struktural**, lembaga sekolah diibaratkan masyarakat kecil yang memiliki kekuatan organis untuk mengatur dan mengelola komponen-komponennya. Bagian-bagian tersebut diatur dan terintegrasi dalam naungan sistem kendali sosial berwujud organisasi formal. Pedoman formal merupakan rujukan fundamental dari seluruh latar belakang sikap dan perilaku para pengemban status dan peran di sekolah.

Pendekatan fungsional struktural melihat lingkungan sekolah pada hakikatnya merupakan susunan dari peran dan status yang berbeda-beda, di mana masing-masing bagian tersebut terkonsentrasi pada satu kekuatan legal

struktural yang menggerakkan daya orientasi demi mencapai tujuan tertentu. Tentu saja sistem sosial tersebut bermuara pada status sekolah sebagai lembaga formal.

Disekolah umumnya seorang murid mempelajari hal-hal baru yang belum dipelajari di lingkungan keluarga atau di lingkungan teman sepermainan. Sekolah mempersiapkan anak untuk menguasai peranan-peranan bagi masa depannya agar anak mandiri. Agar anak dapat mandiri, maka guru harus melakukan universalisme, yaitu setiap siswa mendapat perlakuan yang sama. Berbeda dengan perilaku di rumah, yang bersifat partikularisme (mendapat perlakuan khusus dari orang tua). (Siti Waridah dan J. Sukardi 2003 : 48).

Secara rinci Robert Dreeben (1968) mencatat beberapa hal yang dipelajari anak disekolah, selain belajar membaca, menulis dan berhitung, adalah aturan mengenai kemandirian, prestasi, universalisme dan spesifitas. (J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, ed, 2006 : 94)

Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan (Adler, 1982 Ibrahim Bafadal, 2003 : 4). Lebih-lebih guru yang unggul (*the excellent teacher*) merupakan *critical resource in any excellent teaching learning activities* (Shapero, 1985). "...a school system is only as good as the people who make it" demikian yang dapat disitir dari (Griffiths, 1963).

Profesi guru berhubungan dengan anak didik, yang secara alami mempunyai persamaan dan perbedaan. Tugas melayani orang yang beragam sangat memerlukan kesabaran dan ketelatenan yang tinggi, terutama bila berhubungan

dengan peserta didik yang masih kecil. Barangkali tidak semua orang dikarunia sifat seperti itu, namun bila seseorang telah memilih untuk memasuki profesi guru, ia dituntut untuk belajar dan berlaku seperti itu.

Salah satu komponen mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Agar dapat memberikan layanan yang memuaskan masyarakat, guru harus dapat menyesuaikan kemampuan dan pengetahuannya dengan keinginan dan permintaan masyarakat, dalam hal ini peserta didik dan orang tuanya. Keinginan dan permintaan ini selalu berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat yang biasanya dipengaruhi oleh perkembangan ilmu dan teknologi. Oleh karenanya, guru selalu dituntut untuk secara terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan mutu layanannya. Keharusan meningkatkan dan mengembangkan mutu ini merupakan *butir yang keenam* dalam Kode Etik Guru Indonesia yang berbunyi : "*guru secara pribadi dan bersama-sama, mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya*". Dalam *butir keenam* ini dituntut kepada guru, baik secara pribadi maupun secara kelompok, untuk selalu meningkatkan mutu dan martabat profesinya. (Soetjipto & Rafliis

Kosasi, 1999:53). Dalam hal ini guru yang profesional hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Pada sekolah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah dasar, kinerja atas peranan dan tugas guru sangat besar dan bahkan dominan untuk mempengaruhi dan membentuk pola perilaku anak didik. Sebagai sebuah lembaga pendidikan formal tingkat sekolah dasar yang ada dipedesaan, SDN 001 Teratak-Rumbio Jaya termasuk sebagai salah satu sekolah binaan, dimana memiliki tenaga kependidikan sebanyak 20 orang, dan ditambah 5 orang pegawai lainnya, dengan jumlah siswa sebanyak 350 orang siswa, dan memiliki 13 ruang kelas. **(Sumber : SDN 001 Teratak, 2014)**

SDN 001 Teratak Kecamatan Rumbio Jaya sangat menghargai sumberdaya manusia sebagai aset utama sekolah. Karena itu SDN 001 Teratak berupaya merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumberdaya manusia yang berkualitas. SDN 001 teratak memperlakukan guru berdasarkan kepercayaan, keterbukaan dan saling menghargai merupakan bagian dari sekolah dan mengembangkan sikap kerjasama kemitraan.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua

warga sekolah, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta bertanggung jawab atas tugasnya. Seorang guru harus mempunyai kinerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menunjukkan produktivitas yang tinggi.

Meningkat atau tidaknya kinerja guru akan terlihat dari hasil atau prestasi siswa. Bila dilihat dari segi mutu dan kualitasnya maupun dari prestasi yang pernah diperoleh, maka sekolah ini termasuk salah satu sekolah yang berprestasi di tingkat kecamatan seRumbio Jaya. Walaupun eksistensinya hanya sebatas pada tingkat kecamatan.

Berdasarkan latar belakang inilah penulis tertarik untuk meneliti "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dalam Menjalankan Tugas Di SDN 001 Teratak Kecamatan Rumbio Jaya*". Sesuai dengan latar belakang masalah yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

Untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar/guru, pada dasarnya perlu dilakukan perbaikan tingkat keterampilan (keahlian), tingkat upah/gaji, kesehatan, rasa aman, pengakuan atas hasil pekerjaan, dan pemberian fasilitas mengajar di sekolah yang merupakan faktor yang memotivasi tenaga pengajar itu sendiri. Jika hal ini kurang diperhatikan oleh pihak manajemen sekolah dan dinas terkait lainnya maka semangat dan kegairahan guru dalam mengajar akan menurun. Hal ini perlu mendapat penanganan serius dari semua pihak terkait.

Kedisiplinan juga menjadi salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut **Abdurrahmat Fathoni (2006) dalam Ade Saputra, 2012 : 5**, disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan atau guru, semakin bagus kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi sekolah, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan.

Dilihat dari sudut pandang kedisiplinan kerja di SDN 001 Teratak dan hasil wawancara yang dilakukan penulis, pada realitanya terdapat guru yang masih kurang disiplin, walaupun kapasitasnya kecil, namun hal itu terlihat dari datangnya beberapa orang guru kesekolah tidak tepat waktu, hal ini mungkin diakibatkan adanya beberapa orang guru yang tinggalnya jauh dari lingkungan sekolah atau karena ada hal penting lainnya, dalam mengajar ada guru yang tidak bisa hadir karena sesuatu hal, dan hanya memberikan/menitipkan tugas kepada guru lain atau pegawai lainnya, agar proses belajar mengajar tetap berjalan dengan lancar. Guru yang kurang disiplin akan membuat siswa malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswapun menjadi menurun. Seorang guru harus melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut.

Adapun salah satu cara dari pihak kepala sekolah SDN 001 Teratak untuk menegur guru yang kurang disiplin dalam hal ini adalah dengan cara menegur guru dengan bijak atau dengan sedikit sindiran yang positif. Hal ini dilakukan untuk menjaga hubungan kepala sekolah dengan para guru dan pegawai lainnya.

Pekerjaan guru selalu dipandang dalam hubungannya dengan ideal pembangunan bangsa. Pekerjaan guru menyangkut pendidikan anak, pembangunan negara dan masa depan bangsa.

Salah satu komponen mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Karena kedudukan yang istimewa itu masyarakat mempunyai harapan-harapan yang tinggi tentang peranan guru. Harapan-harapan itu tak dapat diabaikan oleh guru, bahkan dapat menjadi norma yang turut menentukan kelakuan guru. (**S. Nasution, 2009:96**).

Sesuai dengan latar belakang masalah yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja gurudalam menjalankan tugas di SDN 001 Teratak kecamatan Rumbio-Jaya?

2. Apa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dalam Menjalankan Tugas di SDN 001 Teratak Kecamatan Rumbio-Jaya?

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru dalam menjalankan tugas di SDN 001 Teratak kecamatan Rumbio-Jaya.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas di SDN 001 Teratak kecamatan Rumbio-Jaya.

Adapun manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan informasi bagi peneliti di bidang sosial khususnya pada pendidikan yang berkaitan dengan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Memberikan informasi sekaligus menjadi masukan bagi pihak terkait untuk lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru dalam bidang profesinya untuk mewujudkan cita-cita pendidikan nasional.
3. Memberikan pemahaman dan bahan informasi bagi penulis dan pembaca tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru khususnya guru disekolah dasar yang ada dipedesaan.

Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang kinerja guru dilakukan di SDN 001 Teratak, Kec. RumbioJaya, Kampar. Dipilihnya sekolah ini sebagai lokasi penelitian di dasarkan bahwa sekolah ini merupakan sekolah tertua yang ada di wilayah ini yang berdiri pada tahun 1956. Waktu penelitian dilakukan mulai pada bulan april 2014.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah jumlah guru yang ada di SDN 001 Teratak Kecamatan RumbioJaya, Kabupaten Kampar tahun pelajaran 2013/2014, yaitu sebanyak 20 orang, maka sesuai dengan fokus penelitian yaitu mengenai tugas guru maka penulis menggunakan teknik sensus oleh sebab itu unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN 001 yang berjumlah 20 orang. Namun karena satu orang guru sedang mengikuti studi belajar keluar kota, maka jumlah guru yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah 19 orang.

Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (guru) di SDN 001 Teratak, melalui penelitian lapangan dengan penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden untuk di isi dan dikembalikan pada peneliti sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- b. Data sekunder yaitu, data yang didapat dari sekolah atau instansi terkait, data ini berupa data penunjang seperti keadaan guru yang meliputi : jumlah guru, prestasi para

siswa, serta data sekunder lainnya yang dianggap perlu yang diperoleh lewat hasil wawancara dengan tata usaha dan kepala sekolah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Melakukan observasi langsung, peneliti langsung mengamati subjek, terjun langsung dengan melihat, dan berpikir tentang subjek yang akan diteliti, yaitu guru.
- b. Melakukan wawancara kepada pihak sekolah, kepala sekolah, guru-gurumaupun tata usaha dan melakukan teknik dokumentasi berupa laporan-laporan yang berkaitan dengan guru yang ada disekolah bersangkutan
- c. Melakukan penyebaran daftar pertanyaan tertulis (kuesioner/angket) yang telah disediakan oleh penulis sebagai panduan atau pedoman untuk mendapatkan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu segala keadaan dan aktifitas yang dilakukan guru yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.
- d. Melakukan teknik perpustakaan melalui buku, literature dan lainnya yang berkaitan dengan subjek penelitian ini.

Kuesioner/angket disusun berdasarkan item-item, metode dan pengukurannya menggunakan *skala likert*, yang mempunyai nilai dari sangat positif ke sangat negatif (**Iskandar, 2009 : 82**) setiap item pertanyaan diberi pilihan jawaban sebanyak lima dan diberi skor.

Dalam butir Instrumen kusioner/angket tentang kinerja guru, motivasi kerja, iklim kerja, dan kedisiplinan kerja, skala likert yang digunakan adalah :

SL = Selalu
S = Sering
KK = Kadang-Kadang
J = Jarang
TP = Tidak Pernah

Dalam butir Instrumen kusioner/angket tentang kesajahteraa guru, skala likert yang digunakan adalah :

SB = Sangat Baik
B = Baik.
CB = Cukup Baik.
KB = Kurang Baik
TB = Tidak Baik

Variabel Penelitian

penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu: *variabel independen* (variabel penyebab atau variabel operasional yang mempengaruhi variabel lain) yaitu : *motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru*. Dan *variabel dependen* (variabel terikat) yaitu : *kinerja guru*.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data (pengolahan data dibantu dengan Program SPSS 17.0).Sebelumnya telah di uraikan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel dependen. Dari variabel-variabel ini dibentuk suatu regresi berganda (multiple regression) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

$b_{(1234)}$ = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Iklim Kerja

X3 = Kedisiplinan Kerja

X4 = Kesejahteraan Guru

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

1. Secara parsial (masing-masing) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka salah satu variabel independen (motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Berarti hipotesis diterima, maksudnya adalah variabel motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka salah satu variabel independen (motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

Berarti hipotesis ditolak, maksudnya adalah variabel motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

2. Secara simultan (bersama-sama) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji distribusi F.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

Berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.

Berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi berganda dengan menggunakan uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.554	38.535		.507	.620
Motivasi Kerja	2.799	.915	.652	3.060	.008
Iklim Kerja	1.067	.675	.357	1.581	.136
Kedisiplinan Kerja	-.288	1.334	-.058	-.216	.832
Kesejahteraan Guru	.058	.570	.024	.102	.920

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 19.554 + 2.799X_1 + 1.067X_2 - 0.288X_3 + 0.058X_4$$

1. Besarnya koefisien konstanta adalah 19.554 dengan nilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa: jika semua variabel independen secara simultan

tidak berpengaruh, maka besarnya kinerja guru adalah 19.554.

2. Pada variabel motivasi kerja nilai koefisiennya sebesar 2.799 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 2.799 dengan asumsi jika variabel independen yang lainnya bernilai tetap dengan koefisien positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Pada variabel iklim kerja nilai koefisiennya sebesar 1.067 artinya jika kondisi iklim kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 1.067 dengan asumsi variabel lainya bernilai konstan.
4. Pada variabel kedisiplinan kerja koefisiennya sebesar -0.288 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar -0.288 dengan asumsi variabel lainya pada keadaan konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kedisiplinan dan kinerja guru.
5. Pada variabel kesejahteraan guru nilai koefisiennya sebesar 0.058 artinya jika kesejahteraan guru mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.058 dengan asumsi variabel yang lainnya dalam kondisi konstan dengan koefisien bernilai positif antara kesejahteraan guru dan kinerja guru.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian untuk mengetahui hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, pengujian akan dilakukan dengan cara berikut:

- c. Uji T/ Uji secara parsial (masing-masing variabel)
 Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, hasil uji t dapat dilihat pada tabel. 4.40. nilai T_{tabel} dapat dilihat pada daftar T_{tabel} (lampiran) pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1 = 19-4-1=14$. Hasil yang diperoleh untuk T_{tabel} dapat dilihat pada baris 14 dan kolom signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,145.

Berdasarkan tabel 4.41 diketahui T_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,060 > 2,145$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} dan $P_{value} < \alpha$, dengan signifikansi P sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh motivasi kerja adalah 2,799 (279,9%).

Selanjutnya T_{hitung} untuk variabel iklim kerja dapat dilihat nilai T_{hitung} sebesar 1,581 dengan nilai signifikansi 0,136, maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,581 < 2,145$) dan $P_{value} > \alpha$, dengan signifikansi P sebesar $0,136 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel iklim kerja nilai T_{hitung} lebih kecil dari nilai T_{tabel} sehingga variabel iklim kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berikutnya T_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar -0,216 dengan nilai signifikansi sebesar 0,832, maka

$T_{hitung} < T_{tabel}$ ($-0,216 < 2,145$) dan $P_{value} > \alpha$, dengan signifikansi P sebesar $0,832 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian T_{hitung} untuk variabel kesejahteraan guru sebesar 0,102 dengan nilai signifikansi sebesar 0,920 maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,102 < 2,145$) dan $P_{value} < \alpha$, dengan signifikansi P sebesar $0,920 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

- d. Uji F/ Uji secara simultan (bersama-sama)
 Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil analisis dengan bantuan SPSS 17 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil uji regresi dengan menggunakan uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3101.202	4	775.300	7.037	.003 ^a
Residual	1542.482	14	110.177		
Total	4643.684	18			

Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 7.037 dan

F_{tabel} dapat dilihat pada lampiran. Pada tingkat signifikansi 0.05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 5-1= 4, dan df 2 (n-k-1) = 19-4-1 = 14 (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Nilai diatas ditransformasikan dengan F distribution 0,05 dan hasilnya dapat dilihat pada baris ke 14 kolom ke 4 pada tabel F, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11.

Berdasarkan uraian uji F diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7.037 > 3.11) hal ini berarti bahwa *motivasi kerja (X1), iklim kerja (X2), kedisiplinan kerja (X3) dan kesejahteraan guru (X4)* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja guru (Y)* di SDN 001 Teratak.

Penggunaan koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya.

Hasil koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.817 ^a	.668	.573	10.497	.668	7.037	4	14	.003

Sumber: Data Olahan SPSS 17 tahun 2014

Dari hasil analisis nilai *adjusted R²* menunjukkan nilai sebesar 0,573, hal

ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada nilai kinerja guru sebesar 57,3% dipengaruhi oleh variabel *motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru*, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *motivasi kerja (X1), iklim kerja (X2), kedisiplinan kerja (X3) dan kesejahteraan guru (X4)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *kinerja guru* dalam kegiatan mengajar di SDN 001 Teratak. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7.037 > 3.11).

Pengaruh variabel *motivasi kerja* dapat dilihat pada nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (3,060 > 2,145) dan $P_{value} < \alpha$, dengan signifikansi P sebesar 0,008 < 0,05, hal ini berarti bahwa variabel *motivasi kerja* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja guru* dalam mengajar di SDN 001 Teratak. Besarnya pengaruh *motivasi* terhadap *kinerja guru* di SDN 001 Teratak sebesar 279,9%, hal ini sesuai dengan teori TR. Mitchell (1978) dalam Dewi Ayu Puspita (2011) bahwa *kinerja* merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan *motivasi*.

Selain kemampuan intelektual, seorang guru juga dituntut untuk memiliki *motivasi* yang tinggi dalam mengajar agar dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik. *Motivasi* yang tinggi dibutuhkan karena seorang guru tidak hanya dituntut untuk menyampaikan ilmu, namun guru harus mampu memberikan *motivasi* kepada murid dalam belajar, berperilaku yang baik sehingga terbentuk karakter dalam diri anak didik. Hasil penelitian ini memiliki hubungan yang kuat dengan

fakta yang terjadi dilapangan (SDN 001) Teratak, dimana guru di SDN 001 Teratak memiliki semangat yang tinggi dalam mengajar.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat terlihat dengan jelas bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu jika motivasi kerja guru baik, maka akan langsung berdampak positif terhadap kinerja guru di SDN 001 teratak. Namun jika motivasi kerja tidak baik atau menurun, maka kinerja guru di SDN 001 Teratak juga akan langsung mengalami penurunan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian ini, penulis berusaha menguji empat faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di SDN 001 Teratak baik secara parsial maupun secara simultan. Dari hasil pengujian hipotesis dan metode penelitian yang digunakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1), iklim kerja (X2), kedisiplinan kerja (X3) dan kesejahteraan guru (X4) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat pada uji F, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7.037 > 3.11$
2. Pada variabel motivasi kerja T_{hitung} sebesar 3,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,060 > 2,145$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} dan $P_{value} < \alpha$, dengan signifikansi P sebesar $0,008 < 0,05$

sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh motivasi kerja adalah 2,799 (279,9%).

3. Pada variabel iklim kerja dapat dilihat nilai T_{hitung} sebesar 1,581 dengan nilai signifikansi 0,136, maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,581 < 2,145$) dan $P_{value} > \alpha$, dengan signifikansi P sebesar $0,136 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel iklim kerja nilai T_{hitung} lebih kecil dari nilai T_{tabel} sehingga variabel iklim kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
4. Pada variabel kedisiplinan kerja T_{hitung} sebesar -0,216 dengan nilai signifikansi sebesar 0,832, maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($-0,216 < 2,145$) dan $P_{value} > \alpha$, dengan signifikansi P sebesar $0,832 > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
5. Pada variabel kesejahteraan guru T_{hitung} sebesar 0,102 dengan nilai signifikansi sebesar 0,920 maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,102 < 2,145$) dan $P_{value} < \alpha$, dengan signifikansi P sebesar $0,920 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya penulis menyarankan:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru di SDN 001 Teratak, kepala sekolah ataupun pemangku kebijakan harus

semakin proaktif membangun motivasi guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar. Baik motivasi internal maupun eksternal, seperti dengan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, finansial, promosi jabatan dan lain sebagainya.

2. Bagi para peneliti berikutnya disarankan untuk memperhatikan secara selektif pemilihan faktor-faktor atau variabel yang akan diuji dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Ade saputra, 2012, *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Gurudi SMANI Kampar Kabupaten Kampar*, Skripsi Mahasiswa Universitas Riau.

Devi Puspitasari, dkk, 2012, *Menerapkan Prinsip Praktik Professional Dalam Bekerja*, Jakarta, Inti Prima.

Doyle Paul Johnson, 1986, *Teori Sosiologi Klasik Dan Modern jilid 2*, Jakarta, Gramedia.

Ibrahim Bafadal, 2003, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta, Bumi Aksara.

Ipusra, 2009, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri 3 Kuantan Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi*, Skripsi Mahasiswa Universitas Riau.

Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial*, 2009, Jakarta, Gaung Persada Press.

Ismanto, 2013, *Kontribusi Kesejahteraan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara*, <http://library.ikipggrismg.ac.id/docfiles/fulltext/ed7e5283e454d745.pdf>. Diakses April 2014.

J. Dwi Narwoko, Bagong Suyanto(ed), 2006, *Sosiologi Teks Pengantar Dan Terapan*, Jakarta, Kencana.

Mirdya Mailis, 2009, *Kinerja Guru Sekolah Negeri Rayon III Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak*, Skripsi Mahasiswa Universitas Riau.

Musarofah, 2008, *Kinerja Guru*, <http://idb4.wikispace.com/file/view/fz4015-Kinerja+Guru.Pdf>, diakses April 2014.

M. Zalal, 2008, *Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan*, Skripsi Mahasiswa Universitas Riau.

Nana Sudjana, 2009, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru Algensindo, Bandung.

Oemar Hamalik, 2009, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta, Bumi Aksara.

Paul Suparmo, 2007, *Riset Tindakan Untuk Pendidikan*, Jakarta, Grasindo.

Piet A. Sahertian, 2000, *Konsep Dasar Dan Teknik Supervise Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.

Randall S. Schuler and Susan E. Jackson, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Jakarta, Erlangga.

http://id.wikipedia.org/wiki/Kurikulum_Tingkat_Satuan_Pendidikan Diakses April 2014.

Ravik Karsidi, 2008, *Sosiologi Pendidikan*, Surakarta, LPP dan UPTUNS Press.

S. Nasution, 2009, *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara.

SardimanAM, 2007, *interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, Rajawali Pers.

Siti Waridah dan J. Sukardi, 2003, *Sosiologi 1*, Jakarta, Bumi Aksara.

Soetjipto dan Rafli Kosasi, 1999, *Profesi Keguruan*, Jakarta, Rineka Cipta.

T. Nuraini, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam, Riau

Undang-undang Guru dan Dosen, 2006, Sinar Grafika, Jakarta.

Weni Ika Putri, 2008, *Profesionalisme Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di SDN 028 Tenayan Raya*, Pekanbaru, Skripsi Mahasiswa Universitas Riau.

Sumber Dari Media Internet :

<http://www.gudangmateri.com/2010/06/kinerja-dan-kompetensi-guru.html>. Diakses April 2014.

<http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru>. Diakses April 2014.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Kurikulum>. Diakses April 2014.