

ANALISIS PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI LINGUNGAN YAYASAN CATUR PRAJA TUNGGAL SEMARANG

Suprihono Setyawan

Program Studi Manajemen, FEB UNISS Kendal

wawan.suprihonosetyawan@gmail.com

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada sekolah dibawah naungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang. Dengan menggunakan metode populasi dimana jumlah sample sebanyak 92 orang, yang terdiri dari 52 orang laki-laki (57%) dan 40 orang perempuan (43%), dengan masa kerja minimal 5 tahun. Hasil uji validasi pemberdayaan (X1) terdapat 7 item yang memiliki loading faktor lebih dari 0.4 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validasi motivasi (X2) terdapat 6 item yang memiliki loading faktor lebih dari 0.4 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji validitas kinerja guru (Y1) terdapat 10 item yang memiliki loading faktor lebih dari 0.4 sehingga dinyatakan valid. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa adjusted R² square adalah 0.483 artinya 48.3% variable kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dua variable pemberdayaan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 51.7% dijelaskan oleh variable lain diluar model penelitian. Hasil lain diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 8.342 dengan probabilitas 0.000 dengan demikian maka model regresi dapat dikatakan bahwa pemberdayaan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa Pemberdayaan dan motivasi masing-masing berpengaruh positif Kinerja Guru pada sekolah dibawah naungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang.

Kata Kunci : pemberdayaan, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi seorang pimpinan mempunyai peran yang sangat penting, pemimpin yang ideal adalah sosok yang bisa memberdayakan dan mampu memberi motivasi kearah yang lebi baik kepada bawahnya atau kepada seluruh anggota organisasi yang dipimpinya tersebut. Selain itu pimpinan juga bisa menjadi penunjuk arah serta tujuan di masa depan, sebagai agen perubahan sekaligus sebagai Pembina.

Melalui komitmennya mendukung pemerintah dalam hal mencerdaskan anak bangsa, SMK Tlogosari Semarang senantiasa berusaha dan mengupayakan sumber daya manusia yang berkualitas (dalam hal ini tenaga pengajar/guru).

Guru adalah sebagai salah satu faktor strategis yang menggerakkan secara operasional dari suatu sekolah mempunyai peran yang cukup penting yaitu berkewajiban untuk melaksanakan kegiatan

pembelajaran sesuai dengan Undang Undang Nomor. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa seorang guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru mempunyai tanggung jawab besar dalam mengelola kegiatan pembelajaran, hal ini terkait dengan kemampuan profesionalitas guru. Kemampuan profesional guru akan mencerminkan tingkat kualitas dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Salah satu aspek penting yang banyak mendapat perhatian dalam pembinaan guru adalah masalah kinerja. Kinerja dari sudut pandang kepentingan seorang guru punya makna bahwa apabila seseorang memiliki kinerja yang baik maka dirinya akan

memperoleh keberhasilan meniti jenjang karir sehingga dapat meningkatkan kualitas pengabdianya kepada peserta didik.

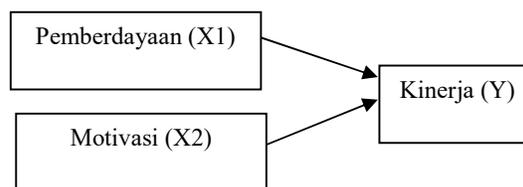
Dari pengamatan peneliti terkait dengan kinerja guru di SMK Tlogosari Semarang, didapat hasil bahwa guru belum optimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, belum semua guru mendapat status guru tetap ini juga mengakibatkan kinerja menjadi kurang maksimal.

Efektivitas dari suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh peran seorang *leaderguiding* yang akan membawa anggota organisasi dan kelompok ke arah pencapaian tujuan, visi dan misi dari suatu organisasi (Thompson, 2000). Dijelaskan lebih lanjut Thompson's mendefinisikan bahwa pengaruh seorang *leader* bisa memberikan sosial efek secara *personal approach, authentic style* dan *two way communication*. Seorang *leader* memberikan arahan kepada bawahannya dan petunjuk kepada bawahannya, sehingga nantinya pengikutnya bisa menerima dan mengimplementasikan tujuan dan sasaran dari suatu organisasi. Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang hasil akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2007) pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan "daya manusia" melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Penelitian sejenis lainnya dilakukan oleh E. Heryanto pada tahun 2011 dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan, Sekretariat Kementrian ". Dimensi pemberdayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, tanggung jawab, dan pembuat keputusan/pengambilan keputusan.

Sedangkan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah standar kerja, target waktu, prestasi kerja, disiplin, dan kejujuran/integritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi berganda yang menggunakan uji asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Artinya kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, pemberian tanggung jawab, dan diberi kesempatan untuk membuat keputusan. Mengingat betapa pentingnya dari pihak sekolah untuk memberdayakan potensi para gurunya dalam menghadapi persaingan di dunia pendidikan yang mana berlatar belakang swasta yang sumber utamanya adalah SDM guru, maka yayasan perlu langkah masif dalam memberdayakan guru, memotivasi guru juga menjadi prioritas dalam pencapaian kinerja yang baik, karena kompetitor juga berkembang dengan dukungan yang baik pula dari pihak yayasan. Dari permasalahan yang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang". Dan rumusan masalah yang peneliti ambil dalam penelitian ini adalah bagaimana pemberdayaan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari rumusan masalah itu dapat menjelaskan pula kerangka pikir yang bisa dijelaskan dalam gambar.



Gambar 1. Kerangka pikir

TELAAH PUSTAKA

Pemberdayaan

Dari Mulyadi dan Setiawan (1999), Pemberdayaan karyawan adalah pemberian

wewenang bagi karyawan agar mampu merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang yang menjadi tanggungjawabnya, tanpa harus mendapatkan otomatisasi dari manajer di atasnya.

Menurut Hansen dan Mowen dalam Ari Fadzilah (2006) pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu seperti kebutuhan atau keinginan yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan gerak (Pamudji, 2002:127). Dijelaskan pula motivasi merupakan kondisi yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan.

Selain teori kebutuhan Maslow, teori ini kemudian dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang terkenal dengan “Teori Motivasi Kerja Dua Faktor” yang membicarakan 2 (dua) golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan.

Kinerja

Kinerja suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Waldman (1994) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja (LAN, 1992; 3). Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997: 118) bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan

kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kgiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

Hubungan antar variabel

Berdasarkan kajian teori dan pemikiran yang telah diuraikan diatas, bisa dijelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Hubungan pemberdayaan terhadap kinerja.

Dari hasil kajian Ari Fadzilah (2006) tentang Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja menyimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. . Berdasarkan temuan ini, maka dapat disusun hipotesis 1. H_1 : Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Hubungan motivasi terhadap kinerja

Hasil dari penelitian Mulyanto dkk (2009) tentang Pengaruh Motivasi, Terhadap Kinerja dijelaskan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja sangat kuat dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, maka dapat disusun hipotesis2.

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Responden. Populasi dalam penelitian ini adalah guru baik yang berstatus guru tetap maupun guru tidak tetap pada sekolah dibawah naungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang sebanyak 92 orang.

Tabel 1. Jumlah Guru di YCPT Semarang

Laki-laki	52 orang	57%
Perempuan	40 orang	43%

Sumber : data sekretariat yayasan

Tabel 2. Usia Guru di YCPT Semarang

30 – 40 Th	45 orang	48%
>40 Tahun	47 orang	52%

Sumber : data sekretariat yayasan

Tabel 3. Masa Kerja di YCPT Semarang

5 – 10 Th	36 orang	40%
>10 Tahun	56 orang	60%

Sumber : data sekretariat yayasan

Dengan jenjang pendidikan semuanya adalah S1.

Prosedur. Kuesioner yang dibagikan kepada guru sekolah dibawah naungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang sebanyak 92 bendel, dari kuesioner sejumlah itu bisa kembali seluruhnya. Hal ini dapat dicapai karena secara langsung peneliti memberikan kuesioner dan menunggu hasilnya pada hari yang sama atau hanya satu hari.

Pengukuran. Kuesioner penelitian lima variabel yang digunakan semuanya menggunakan skala linkert yang berbobot 5 point untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban dari sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1).

Untuk alat ukur dari variabel pemberdayaan terdiri dari 9 item (terdiri dari : artinya tugas yang diemban, artinya pekerjaan yang dikerjakan, artinya keterlibatan dalam pekerjaan, percaya diri, merasa mampu melaksanakan pekerjaan, menambah wawasan dan keahlian, otoritas/mandiri, cepat dan tepat mengambil keputusan, dan kendali terhadap pekerjaan.)

Alat ukur dari variabel motivasi terdiri dari 9 item (terdiri dari : peluang untuk ikut pelatihan/ belajar, mengembangkan bakat sesuai keahlian pekerjaan, berusaha menjadi yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu mengendalikan, memiliki pengaruh, hubungan dengan atasan, hubungan dengan

rekan sekerja dan hubungan dengan pihak luar).

Alat ukur dari variabel kinerja guru terdiri dari 12 item (terdiri dari : memahami karakteristik, memahami potensial, menguasai model pengajaran, , peduli, penampilan, tanggung jawab, menguasai materi, menguasai IT, refleksi diri, komunikasi yang efektif, indiskriminatif, hubungan baik).

Hasil uji validitas pemberdayaan (X1) yang terdiri dari 12 item pertanyaan menunjukkan bahwa 7 item memiliki loading faktor lebih dari 0,4 sehingga dinyatakan valid, sedangkan 5 item dinyatakan tidak valid karena nilai component matrixnya dibawah 0,4 maka tidak diikutkan pada analisis berikutnya. Hasil uji validitas motivasi (X2) yang terdiri dari 9 item menunjukkan bahwa 6 item pertanyaan memiliki loading faktor lebih dari 0,4 sehingga dinyatakan valid, sedangkan 3 item dinyatakan tidak valid karena nilai component matrixnya dibawah 0,4 maka tidak diikutkan pada analisis berikutnya. Hasil uji validitas kinerja guru (Y1) yang terdiri dari 12 item menunjukkan 10 pertanyaan memiliki loading faktor lebih dari 0,4 sehingga dinyatakan valid, sedangkan 2 item dinyatakan tidak valid karena nilai component matrixnya dibawah 0,4 sehingga tidak diikutkan pada analisis berikutnya.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 16. Di dalam Tabel 4 menjelaskan, besarnya *adjusted R² square* adalah 0.483 hal ini berarti 48.3% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel bebas yaitu pemberdayaan dan motivasi, sedangkan sisanya 51.7 % dijelaskan oleh sebab yang lain di luar model penelitian ini.

Di Tabel 1 dijelaskan juga bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 8.342 dengan probabilitas 0,000.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Variabel Dependent	Variabel Independent	B	Sig
Kinerja Guru (Y1)	Pemberdayaan (X1)	0,532	0,000
	Motivasi (X2)	0,345	0,005

Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa pemberdayaan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ari Fadzilah (2006) yang menyatakan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Sudarsono (2008) yang menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja Guru akan cepat ditingkatkan dengan Pemberdayaan, hal ini dapat dilihat diantaranya dari tugasnya bermanfaat bagi orang banyak, mempunyai rasa percaya diri dalam pelaksanaan pekerjaan dan mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan. Disamping itu mereka berharap peran pemberdayaan dapat

ditingkatkan dalam bentuk job diskription yang sesuai dengan kompetensinya, selain itu pembagian tugas juga harus seimbang sesuai kemampuan dan pimpinan harus merespon mengenai perbaikan penghasilan.

2. Faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja guru adalah motivasi, hal ini dapat dilihat dari mereka bertanggung jawab dengan pekerjaannya, pekerjaannya sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimiliki dan terpacu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik. Disamping itu motivasi dapat ditingkatkan dalam bentuk semangat kerja yang tinggi sesuai kompetensinya.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini perlu untuk disampaikan sebagai suatu hal yang bisa dimaknai kehati-hatian bagi pengguna hasil penelitian dalam pemanfaatan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini. Dijelaskan bahwasannya keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini selain disusun dalam kerangka kajian akademik namun juga merupakan suatu penelitian yang diharapkan secara khusus mampu memberikan hasil sebagai suatu kajian dan evaluasi dari kinerja guru pada sekolah di bawah naungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang secara praktis, sehingga berdasarkan tujuan tersebut terdapat beberapa implikasi baik dalam lingkup teoritis maupun metodologis;

2. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan di lingkup sekolah di bawah naungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang dengan obyek penelitian adalah guru yang bekerja di lembaga perguruan tinggi tersebut saja, dimungkinkan belum mampu memberikan gambaran yang menyeluruh tentang pengaruh variabel-variabel pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja guru sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada objek penelitian yang berbeda.

Rekomendasi

Beberapa hal yang dapat direkomendasikan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan yayasan sekolah di bawah naungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang :
 - a. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pemberdayaan dan motivasi. Oleh karena, sekolah di bawah naungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang diharapkan mampu meningkatkan faktor-faktor pemberdayaan dan motivasi yang dapat memberikan dampak atau pengaruh yang langsung terhadap kinerja guru;
 - b. Berdasarkan hasil penelitian masih perlunya meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab bagi guru, terkait dengan pelaksanaan pekerjaan;
 - c. Job diskription harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan.
 - d. Meningkatkan diri untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang bisa menunjang pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Dalam pelaksanaan penelitian yang akan datang obyek penelitian diharapkan berbeda dengan cakupan sampel penelitian yang harus diperluas, baik secara geografis maupun keragaman latar belakang sampel. Cakupan sampel yang luas

akan memberikan ruang yang lebih luas bagi generalisasi hasil-hasil penelitian yang akan datang;

- b. Pemilihan indikator serta konstruk hendaknya lebih banyak dan bervariasi disesuaikan dengan kondisi yang ada pada obyek penelitian yang bersangkutan;
- c. Bagi peneliti-peneliti lainnya, terbuka peluang untuk mengembangkan model yang lebih baik dengan memasukkan atau menambah variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan dapat dijadikan variabel bebas terhadap kinerja guru disamping variabel-variabel bebas yang telah dikemukakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Fadzilah 2006, Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Volume 3, Nomor 1 Januari 2006.
- Gibson ,Ivancevich, Donnely 1997, Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur. Proses, Erlangga, Jakarta
- Heri Sudarsono 2008, Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi Pada Perguruan Tinggi Swasta). *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Tahun 18, Nomer 1 Oktober 2008.
- Idayanti Nursyamsi 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Conference in Business, Accounting and Management (CBAM)* Unisula Semarang Desember 2012.
- Indi Djastuti 2011, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat

- Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. Jurnal Tesis Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 13 No. 1 April 2011. Hal 1 – 19. E-Journal Undip Semarang.
- Imam Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP Edisi ke-5.
- Mulyadi dan Setiawan, 1999, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen : Sistem Ganda Kinerja*, Aditya Media, Yogyakarta
- Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono 2014, Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bali Segara Nusantara. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Vol: 4 No.1 Tahun 2014
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sedarmayanti,2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.Badung:Refika Aditama.
- Stoner, 1995, *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. New York,USA.
- Sugiyono, 1999, *Metodologi Research*, Penerbit Andi Yogyakarta
- Thompson. 2000. Gender, Leadership Orientation, and Effectiveness : Testing The Theoretical Models Of Bolman & Deal and Quinn. Sex Roles, Vol 42, Nos. 11/12.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007.
- Waldman, David A., 1994, *The Contribution of Total Quality Management to a Theory of Work Performance*, Academy of Management Review, Vol. 19 No.3