

Analisis Faktor – Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung

Ferdiansyah Himawan
(IAI DDI Polewali Mandar)

e-mail: ferdiansyahhimawan@ddipolman.ac.id

Abstrak: Tujuan yang penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor lingkungan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung. Desain penelitian yaitu penelitian survey dengan tujuan eksplanatif. Subyek penelitian yaitu 74 guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan regresi berganda. Empat variabel berkontribusi terhadap kinerja guru yaitu variabel individu, kepemimpinan, tim kerja dan situasional. Nilai signifikansinya secara berturut-turut adalah 0,009; 0,001; 0,000, dan 0,003 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berarti terdapat kontribusi secara signifikan. Sementara hanya satu variabel tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru, yaitu variabel sistem.

Kata kunci: faktor-faktor, kinerja guru

Abstract: The purpose of the study is to determine the effect of individual, leadership, teamwork, system, and environmental on the teachers' performance at MTs Negeri Tinambung. Research design used survey method with explanatory purpose. The subject of the study were 74 teachers MTsN Tinambung. Data analysis used multiple regression. Four variables which contribute to the teacher performance are individual, leadership, teamwork, and situational. The significance value in a row is 0,009; 0.001; 0.000, and 0.003 which are smaller than 0.05, and it means there is a significant contribution. While there is only one variable that does not contribute significantly to the teachers' performance that is system variable.

Keywords: factors, teachers' performance

Perubahan paradigma pemerintahan saat ini yang ditandai dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Sistem Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, kini telah memasuki lembaran baru dimana pemerintah pusat mencoba meletakkan kembali arti penting sebuah pemerintahan pada posisi yang sebenarnya, yaitu bahwa pemerintahan daerah adalah kewenangan daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kewenangan daerah tersebut mencakup seluruh bidang pemerintahan, kecuali kewenangan dalam bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama serta kewenangan bidang lain.

Perubahan ini sekaligus juga merupakan kesempatan yang penting bagi pemerintah daerah untuk membuktikan kesanggupannya dalam melaksanakan urusan-urusan pemerintah daerah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat lokal. Hal ini perlu diantisipasi agar

kinerja pemerintah daerah dapat meningkat secara signifikan dalam mengurus rumah tangga daerah dan pelayanan kepada masyarakat melalui peningkatan kapasitas perangkat daerah.

Nawawi (2001) mengistilahkan kinerja sebagai karya yaitu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Lawler dan Porter dalam As'ad (2004) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan kesuksesan yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Sedangkan Soeprihanto (2000) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi seseorang guru pada dasarnya adalah hasil kerja seorang guru selama periode waktu tertentu dibanding berbagai kemungkinan misalnya standar/target ataupun kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu. Selanjutnya lebih dipertegas lagi oleh Prawirosentono (1999) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral dan etika.

Mitchell dalam Sedarmayanti (2001), mengemukakan bahwa kinerja meliputi lima aspek yang dapat dijadikan sebagai indikator kinerja yaitu: (1) kualitas kerja (*quality of work*), (2) kelancaran (*promptness*), (3) inisiatif (*initiative*), (4) kecakapan (*capability*), dan (5) komunikasi (*communication*). Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Keberhasilan dalam melaksanakan kinerja tersebut sangat tergantung pada tersedianya berbagai sumber daya, diantaranya yang terpenting adalah sumber daya guru, karena dukungan sumber daya guru mempunyai nilai yang sangat strategis. Hal ini disebabkan karena sumber daya guru berperan sebagai penggerak atas jalannya pendidikan.

Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan mengajar pada sebuah pendidikan diperlukan adanya sumber daya guru yang handal dan berkualitas. Keberadaan sumber daya guru sangat penting bagi pendidikan dalam mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia maupun sumber daya lain dalam organisasi sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia yang dikelola secara baik dan professional tentu akan menciptakan suatu keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan kemajuan pendidikan, dimana keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi guru dan lembaganya agar dapat berkembang dan dapat meningkatkan kinerja secara produktif dan wajar.

Setiap guru mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. M. Armstrong dan A. Baron (1998) mengatakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu: faktor individu (*personal factor*), faktor kepemimpinan (*leadership factor*), faktor tim (*team factor*),

faktor sistem (*system factor*), dan faktor lingkungan (*situational factor*). Armstrong dan Baron menunjukkan hubungan diantara faktor-faktor tersebut. Hubungan akan menunjukkan kinerja efektif apabila interaksi antara kelima faktor tersebut meningkat, dan begitu sebaliknya hubungan akan menunjukkan kinerja negatif apabila interaksi antara kelima faktor tersebut menurun.

Manusia sebagai kesatuan tubuh dan jiwa merupakan suatu kebulatan yang disebut individu, Nawawi dan Martini (2006). Setiap individu berbeda dengan individu lain, karena masing-masing memiliki jati diri atau identitas yang tidak sama. Setiap individu sebagai makhluk hidup yang aktif secara terus menerus melakukan aktualisasi, baik untuk menemukan maupun mengembangkan identitas dirinya. Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik (Mangkunegara, 2006). Dengan kata lain tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi.

Faktor kepemimpinan juga berperan penting dalam membangkitkan kinerja guru. Guru dapat bekerja dengan baik bilamana pemimpin tersebut dapat memberikan bimbingan dan petunjuk tentang tata kerja yang baik kepada guru. Pimpinan dapat memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi serta terjalannya hubungan yang baik antara pimpinan dengan guru, baik hubungan kedinasan maupun hubungan yang bersifat pribadi serta adanya pengawasan pimpinan kepada guru yang sedang bekerja.

Rasyid (1997) mengemukakan bahwa konsep kepemimpinan merangkum berbagai segi dari interaksi pengaruh antara pemimpin dengan pengikut dalam mengejar tujuan bersama. Hal ini

dapat diasumsikan bahwa suasana kepemimpinan hanya mungkin terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan diantara sejumlah orang antara pemimpin dan pengikut terjalin ikatan emosional dan rasional menyangkut kesamaan nilai yang ingin disebar dan ditanam serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai.

Pendapat lain tentang defenisi kepemimpinan dikemukakan oleh Ordway Tead dalam Syafi'ei (2003) memberi defenisi sebagai pembaruan berbagai perangai yang memungkinkan seseorang mampu mendorong pihak lain menyelesaikan tugasnya. Menurut Salusu (1996) bahwa inti dari pengertian pemimpin adalah peranan kunci, dominasi, serta pengaruh. Dengan demikian pemimpin yang memiliki kewibawaan dan kemampuan dalam mempengaruhi perilaku bahwa merupakan faktor dominan yang membangkitkan ketaatan secara spontan/pengikut kepada pemimpin.

Selanjutnya konsep sistem. Istilah sistem telah dirumuskan oleh banyak ahli secara berbeda satu sama lain. Gabriel A. Almond dalam Mufiz (2004) mengatakan sistem sebagai suatu konsep ekologis yang menunjukkan adanya suatu organisasi yang berinteraksi dengan suatu lingkungan yang mempengaruhinya maupun yang dipengaruhi. Secara sederhana suatu sistem dapat diartikan sebagai suatu himpunan atau kumpulan dari unsur, komponen, atau variabel-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung sama lain dan terpadu. (Lucas dalam Kumorotomo, 2001). Teori sistem memberikan kerangka konseptual untuk mendekati teori organisasi dan manajemen lingkungannya yang bersifat kompleks dan dinamis. Pemikiran sistem merupakan upaya untuk menggambarkan keterkaitan antara sub-sub sistem, serta interelasi antara sistem dengan supra sistemnya.

Tim menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tim terbentuk karena adanya pemimpin yang berperan sebagai koordinator tugas dan fungsi anggota kelompok, atau sering juga disebut mitra kerja. Tuntutan pengembangan tim kerja muncul karena perubahan karakteristik pekerjaan yang semakin

menuntut kerja sama antara sejumlah tenaga dengan keahlian yang berbeda.

Organisasi menggunakan tim kerja untuk menyelesaikan aneka masalah pekerjaan dengan tujuan mengurangi waktu kerja, mengurangi siklus waktu, menurunkan kesalahan pelayanan, meningkatkan transaksi, memberikan pelayanan prima, dan pekerjaan lain yang membutuhkan kerjasama tim karena berkualitas atau tidaknya kinerja guru sangatlah ditentukan oleh faktor tim kerja karena didalam tim kerja terdapat dukungan dari sesama rekan kerja yang didasarkan pada tiga komponen inti komitmen bersama, saling percaya, dan saling menghormati (Ilyas, 2003).

Namun kinerja guru didalam suatu pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlaku dalam suatu pendidikan. Demikian pula lingkungan kerja atau situasi kerja yang memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja guru. Dalam melakukan tugas-tugas sebagai guru harus memperhatikan dan mengutamakan mutu pekerjaan. Seorang guru dalam bekerja di tempat tugasnya tidak sekedar menghabiskan waktu satu bulan berjalan sambil menanti gaji pada setiap awal bulan.

Lingkungan yang meliputi lingkungan kerja terdekat yakni sikap dan tindakan rekan dan penyelia serta iklim yang mereka ciptakan. Lingkungan terdekat khususnya penyelia sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dengan suri tauladan dan Instruksi melalui imbalan dan sanksi yang berkisar pada pujian, peningkatan upah, promosi sampai dengan kritik, penurunan pangkat, dan pemecatan (Stoner dan Freeman, 1994). Berkaitan dengan aspek-aspek lingkungan birokrasi bahwa lingkungan mencakup dua aspek, yakni lingkungan eksternal dan internal. Faktor lingkungan internal organisasi adalah berbagai faktot yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Antara faktor internal dan eksternal organisasi saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Gomes, 2001).

Lingkungan eksternal organisasi mempunyai unsur-unsur yang berpengaruh

langsung yang terdiri dari para pesaing, langganan, lembaga-lembaga pendidikan, pasar tenaga kerja dan wakil-wakil pemerintah. Winardi (2003) mengungkapkan bahwa ada tiga macam konsep yang perlu diingat apabila kita memikirkan lingkungan eksternal sesuatu organisasi, yaitu: (1) Dalam hal memperbincangkan penilaian lingkungan adalah pengertian bahwa sesuatu organisasi, menghadapi dan berinteraksi dengan banyak sub lingkungan eksternal lainnya, jadi bukan sekedar dengan sebuah lingkungan, (2) Bahwa terdapat adanya perbedaan-perbedaan pada sub lingkungan-sub lingkungan tersebut yang mengharuskan adanya perbedaan-perbedaan dalam cara pengorganisasian dan manajemen, guna menyesuaikan diri dengan ciri-ciri sub lingkungan khusus yang bersangkutan, dan (3) Setiap organisasi secara tipikal menghadapi tuntutan dari sub lingkungannya yang melampaui sumber-sumber dayanya yang tersedia.

Peningkatan kinerja guru merupakan fokus perhatian dalam pengembangan kualitas dan profesionalisme guru. Karena hal ini menjadi tuntutan dalam mengatasi berbagai permasalahan keguruan dengan meningkatkan kemampuan kerja guru. Dimana kemampuan kerja guru berkaitan erat dengan kinerja kepala sekolah. Disamping itu motivasi perlu dibangkitkan atau ditumbuhkembangkan, agar guru mau bekerja dengan baik.

Guru yang melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi pendidikan. Kinerja guru mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap guru pada setiap unit kerjanya. Guru sangatlah memainkan peran kunci atas keberhasilan pendidikan. Apabila guru jelas memahami mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi dan harga dirinya akan meningkat.

Kinerja guru merupakan kebutuhan mutlak bagi sekolah untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Selain sumber daya guru yang handal dan

professional, keberhasilan dalam menyukseskan kegiatan - kegiatan di bidang pendidikan ditentukan pula oleh Lingkungan kerja (situasi), sistem kerja, Karena hal ini juga turut mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja guru. Karena yang terdapat dalam sebuah pendidikan adalah guru, sikap, sumber daya fiskal, iklim serta hukum dan perundang-undangan. Agar suatu organisasi dapat berkembang dengan baik, maka pimpinan dan bawahan harus secara terus menerus dapat menata dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang secara kontinyu mengalami perubahan secara cepat.

Realitas di lapangan seperti yang diamati oleh peneliti menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan, guru kurang maksimal atau cenderung terdapat guru yang kurang produktif. Hal ini dapat dilihat dengan adanya beberapa pekerjaan administrasi yang tidak diselesaikan tepat waktu seperti pembuatan surat yang dibuat sampai dua hari atau lebih. Padahal, jika diperhatikan konteks surat tersebut seharusnya dibuat dalam waktu dua jam saja atau maksimal satu hari kerja. Kenyataan lain yang ditemukan adalah Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung dengan enam hari kerja pada pagi sampai siang hari, kebanyakan hanya duduk di Sekolah atau mengerjakan pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, bahkan sudah ada yang seringkali meninggalkan Sekolah dan atau berkeliaran di tempat lain. Meskipun ada guru yang mempunyai kinerja yang semakin membaik.

Sejalan dengan keadaan tersebut, tampak bahwa ada sebagian guru kurang disiplin, sering terlambat masuk kerja dan cepat pulang, sebagian tidak puas dengan kompensasi pekerjaan yang diterima, pembagian insentif dianggap tidak memadai, cenderung semakin tua semakin bermasa bodoh, kecuali jika menduduki jabatan tinggi, dan perhatian pimpinan tidak menentu. Fenomena lain menunjukkan bahwa keadaan guru dalam lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung memerlukan reformasi manajemen, terutama karena banyak guru yang kurang produktif yang sering tidak masuk kerja. Demikian pula ada guru yang mempunyai

kesibukan di luar Sekolah, sehingga memomorduakan pekerjaannya sebagai guru bahkan menganaktirikan tugas pokoknya sebagai *public service*.

Dari berbagai hal tersebut diatas nampak bahwa kinerja guru guru belum optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karena hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, peneliti merasa tertarik dan mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung".

Adapun tujuan yang diharapkan dan ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor individu (*personal factor*), faktor kepemimpinan (*leadership factor*), faktor tim (*team factor*), faktor sistem (*system factor*), dan faktor lingkungan (*situational factor*) terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung.

METODE

Penelitian ini didesain sebagai penelitian survey, yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung. Alasan pemilihan tempat penelitian ini adalah karena relevansinya dengan pokok permasalahan yang diteliti. Penelitian dilaksanakan dari bulan Februari sampai Maret 2013. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung yang berjumlah 74 orang. Mengingat jumlah populasi hanya 74 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (*sensus*), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui dua tahap yaitu studi pustaka dan kuesioner dengan skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan regresi berganda dengan bantuan software SPSS yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi independent variabel atau variabel bebas (X) terhadap dependent variabel atau variabel terikat

(Y). Untuk melihat bermakna tidaknya koefisien regresi secara parsial maka peneliti akan menggunakan uji t. Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya, jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka dapat dikatakan tidak signifikan berkontribusi.

Langkah berikutnya adalah melihat apakah variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai kontribusi yang bermakna terhadap semua variabel tidak bebasnya. Untuk itu perlu dilihat besarnya F ratio (uji F ratio) bermakna atau tidak. Apabila dari hasil perhitungan F-hitung lebih besar dari F-tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya, jika F-hitung lebih kecil dari F-tabel maka variabel bebas tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Selain itu, perlu juga dicari besarnya koefisien determinasi (r^2) secara parsial untuk masing-masing variabel bebas. (r^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi masing-masing variabel bebas, dengan asumsi variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai (r^2) maka akan semakin besar variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada model regresi linier berganda ini akan dilihat pula besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu dari 74 responden terdiri atas; 30 responden (40,54%) berjenis kelamin laki-laki, dan 44 responden (59,46%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan umur responden

diklasifikasikan dalam enam interval usia. Data tersebut disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase
1.	20 - 25	7	11,86
2.	26 - 30	17	28,62
3.	31 -35	16	21,57
4.	36 - 40	14	14,51
5.	41 -45	12	14,22
6.	46 - 50	8	12,41
Jumlah		74	100,00

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu terdiri atas; 25 responden (33,79%) memiliki masa kerja 1-5 tahun, 14 responden (18,92%) memiliki masa kerja 6-10 tahun, 12 responden (16,21%) memiliki masa kerja 11-15 tahun, 10 responden (13,51%) memiliki masa kerja 16-20 tahun, dan 13 responden (17,57%) memiliki masa kerja 21 tahun lebih. Adapun berdasarkan pendidikan yaitu 11 responden (41,35%) berpendidikan S1, 62 responden (54,90%) berpendidikan S1, dan 1 responden (4,40%) berpendidikan S2.

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan uji validitas dinyatakan bahwa seluruh item valid. Ini berarti keseluruhan item dapat digunakan dalam penelitian. Selanjutnya akan diteliti hasil uji reliabilitas. Tinggi atau rendahnya, kuat atau lemahnya korelasi dapat ditentukan berdasarkan pada besar kecilnya nilai r (koefisien korelasi). Dari hasil uji reliabiliti yang dilakukan dengan program SPSS didapat hasil Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 untuk keenam variabel.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik tentunya tidak terjadi multikolinier. Multikolinieritas dapat dilihat pada output *Collinearity Diagnostic* pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 keenam variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,0001. Default bagi SPSS bagi angka *tolerance* adalah 0,0001. Semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai *tolerance* di atas 0,0001. Terlihat

bahwa semua variabel memenuhi persyaratan ambang toleransi.

Tabel 2 Collinearity Diagnostic

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 Individu	.699	1.431
Kepemimpinan	.836	1.196
Sistem	.913	1.095
Tim Kerja	.784	1.275
Situasional	.919	1.088

a Dependent Variabel : Kinerja Guru

Sumber data : Hasil Modifikasi Output SPSS 2013

Regresi

Hasil penelitian ini berdasarkan pada hasil penghitungan sebagaimana yang telah dituangkan dalam teknik analisis data yang menggunakan analisis regresi berganda. Pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai F -hitung = 17.086 lebih besar dari F -tabel alfa yaitu 0,000 artinya variabel - variabel yang berkontribusi terhadap kinerja guru terdapat perbedaan yang sangat nyata. Dengan demikian variabel individu, variabel kepemimpinan, variabel sistem, variabel tim kerja dan variabel situasional berkontribusi terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung, hal ini dapat dilihat pada perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R square. Besarnya angka R square (r^2) adalah 0,557. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa kontribusi variabel individu, variabel kepemimpinan, variabel sistem, variabel tim kerja dan variabel situasional secara simultan (bersama - sama terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung adalah sebesar 0.557.

Uji Serentak (Uji F)

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_h (F -hitung) dengan nilai F_t (F -tabel) pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F -hitung lebih besar dari F -

tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$).

Dari hasil perhitungan analisis regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 17.086 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi), sedangkan F tabel sebesar 0.000. Suatu pengaruh dikatakan signifikan jika F-hitung lebih besar dan F tabel, atau probabilitas lebih kecil dari 0,05. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan F-hitung lebih besar dari F-tabel ($17.086 > 0.000$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa H_i dapat diterima kebenarannya, artinya ada kontribusi antara variabel individu, variabel kepemimpinan, variabel sistem, variabel tim kerja, dan variabel situasional terhadap kinerja guru.

Uji Partial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi partial. Selanjutnya akan dicari nilai koefisien determinasi partial (r^2) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara partial terhadap variabel tidak bebas (Y).

Dari hasil perhitungan pada Tabel 3 terlihat bahwa terdapat empat variabel yang

signifikan, artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, di mana tabel 12 menunjukkan bahwa koefisien partial ganda (r^2) yang tertinggi adalah variabel individu (X_1) yaitu sebesar 0.009, selanjutnya variabel situasional (X_5) yaitu sebesar 0.003, serta variabel kepemimpinan (X_2) yaitu sebesar 0.001 dan variabel tim kerja (X_4) yaitu sebesar 0.000. Variabel Sistem (X_3) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan karena memiliki $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu $0.030 < 0.307$. Dari keempat variabel bebas yang berpengaruh signifikan, ternyata variabel sistem yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Tinambung.

Dari Tabel 4 diketahui terdapat empat variabel berkontribusi terhadap kinerja guru yaitu; variabel individu, variabel kepemimpinan, variabel tim kerja dan variabel situasional, yang mana nilai signifikansinya semuanya secara berturut-turut adalah 0,009; 0,001; 0,000, dan 0,003; yang lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti berkontribusi secara signifikan. Sementara 1 (satu) variabel tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru, yaitu variabel sistem.

Tabel 3 Uji Regresi Secara Partial Variabel Individu, Kepemimpinan, Sistem, Tim Kerja Dan Situasional Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.723	.450		1.607	.000
Individu	.373	.109	.329	3.405	.009
Kepemimpinan	.102	.038	.238	2.690	.001
Sistem	.048	.046	.087	.030	.307
Tim kerja	.182	.050	.334	3.663	.000
Situasional	.208	.068	.259	3.080	.003

Sumber Data : Hasil Modifikasi Output SPSS 2013

Tabel 4 Rangkuman Hasil Uji F dan Uji T Regresi Berganda

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	r partial	Partial r^2	Constanta
X_1	0,373	3,405	0,009	0,382	0,275	0,723
X_2	0,102	2,690	0,001	0,310	0,217	
X_3	0,048	0,030	0,307	0,124	0,083	
X_4	0,182	3,663	0,000	0,406	0,296	
X_5	0,208	3,080	0,003	0,350	0,249	
R Squared	= ,557				F ratio	= 17,086
Multiple R	= 0,746				F tabel	= .000

Sumber data : Hasil Modifikasi Output SPSS 13

Kontribusi Variabel Individu (Xi) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan analisis Regression dengan bantuan program SPSS, diketahui bahwa koefisien regresi determinan partial (B) untuk variabel individu (Xi) adalah sebesar 0,373 dengan angka yang bertanda positif. Ini berarti bahwa kontribusi variabel individu (Xi) terhadap kinerja guru (Y) adalah searah. Artinya apabila variabel individu ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat, kalau variabel kepemimpinan, sistem, tim kerja dan situasional dikontrol.

Nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 3,405 lebih besar dari t-tabel yaitu 0,009, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh variabel individu (X0) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan. Angka r^2 pada variabel ini adalah 0,275, artinya kontribusi variabel individu (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 27,5 %, dengan catatan variabel lain adalah konstan. Ini berarti bila ada perubahan variabel individu sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada kinerja guru sebesar 27,5% atau 0,373 (nilai koefisien regresi). Hal ini akan berlaku jika diasumsikan bahwa variabel-variabel lainnya di anggap tetap.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel individu (tingkat pendidikan guru, pengalaman kerja guru, pelatihan guru, gaji yang diterima, penghargaan atas prestasi guru, dan keterlibatan guru dalam upaya mencapai misi dan tujuan organisasi) merupakan satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja guru maka variabel individu guru harus semakin ditingkatkan pula.

Kontribusi Variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan analisis Model Regression dengan bantuan program SPSS, diketahui bahwa koefisien regresi determinan partial (B) untuk variabel kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,102 dengan angka yang bertanda positif. Ini berarti bahwa pengaruh kedua

variabel, yaitu variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah searah. Artinya apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan (kualitas dorongan serta kualitas bimbingan dan dukungan), maka kinerja guru juga meningkat.

Secara teori, pengertian nilai koefisien dengan tanda positif pada variabel kepemimpinan, yaitu bila kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada anggotanya dalam hal pengambilan keputusan dan berkreasi bermanfaat dalam kelancaran kerja, dukungan pimpinan kepada anggota untuk meningkatkan skill individu melalui diklat maka kinerja guru juga akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas kepemimpinan.

Nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,690 lebih besar dari t-tabel yaitu 0,001, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel yaitu kepemimpinan (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan. Angka r^2 pada variabel ini adalah 0,217, artinya kontribusi variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 21,7%, dengan catatan variabel lain adalah konstan. Ini berarti bila ada perubahan pengalaman kerja sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada prestasi kerja karyawan sebesar 21,7% atau 0,102 (nilai koefisien regresi). Hal ini akan berlaku jika diasumsikan bahwa variabel-variabel lainnya di anggap tetap.

Kontribusi Variabel Sistem (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan analisis Model Regression dengan bantuan program SPSS 15, diketahui bahwa koefisien regresi determinan partial (B) untuk variabel sistem (X3) adalah sebesar 0,083. dengan angka yang bertanda negatif. Ini berarti bahwa pengaruh kedua variabel, yaitu variabel sistem (X3) terhadap kinerja guru (Y) adalah tidak searah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel sistem sebesar 0,030 lebih kecil dari t-tabel yaitu 0,307, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel yaitu sistem (X3) terhadap kinerja guru (Y) adalah tidak signifikan. Ini berarti bahwa tidak terjadi pengaruh antara kedua variabel. Hal ini

juga dapat dilihat dari angka r^2 pada variabel ini adalah 0,083 yang menunjukkan tidak ada pengaruh sehingga sebesar apapun peningkatan kualitas dan kuantitas dari variabel ini, tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Secara teori, pengertian nilai koefisien dengan tanda negatif pada variabel sistem, yaitu komunikasi sesama rekan kerja, prosedur yang berlaku, waktu yang dibutuhkan, peralatan Sekolah dan bangunan Sekolah maka kinerja guru juga akan menurun karena diakibatkan oleh peralatan Sekolah dan ruangan Sekolah yang tidak memadai dan tidak layak untuk digunakan. Angka r^2 pada variabel ini adalah 0,083, artinya kontribusi variabel sistem (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah 8,3%, dengan catatan faktor lain adalah konstan.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel sistem (komunikasi sesama rekan kerja, mekanisme atau prosedur yang berlaku, waktu yang memadai, peralatan Sekolah dan bangunan Sekolah) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja guru maka variabel sistem harus semakin ditingkatkan pula.

Kontribusi Variabel Tim Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan analisis Model Regression dengan bantuan program SPSS 15, diketahui bahwa koefisien regresi determinan partial (B) untuk variabel tim kerja (X_4) adalah sebesar 0,182 dengan angka yang bertanda positif. Ini berarti bahwa pengaruh kedua variabel, yaitu variabel tim kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah searah. Artinya apabila variabel tim kerja ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya (komitmen bersama, saling percaya dan saling menghormati), maka kinerja guru juga akan meningkat.

Secara teori, pengertian nilai koefisien dengan tanda positif pada variabel tim kerja, yaitu bila guru saling komitmen bersama, saling percaya dan saling menghormati maka kinerja guru juga akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas tim kerja. Sebaliknya bila guru kurang/ tidak cermat dalam memahami

makna dari komitmen bersama, saling percaya dan saling menghormati, maka kinerja guru akan menurun seiring dengan penurunan kualitas variabel tim kerja.

Nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 3,663 lebih besar dari t-tabel yaitu 0,000, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel yaitu tim kerja (X_4) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan. Angka r^2 pada variabel ini adalah 0,296, artinya kontribusi variabel tim kerja (X_4) terhadap kinerja guru (Y) adalah 29,6%, dengan catatan variabel lain adalah konstan. Ini berarti bila ada perubahan tim kerja sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada kinerja guru sebesar 29,6% atau 0,182 (nilai koefisien regresi). Hal ini akan berlaku jika diasumsikan bahwa variabel-variabel lainnya dianggap tetap. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel tim kerja (komitmen bersama, saling percaya, dan saling menghormati) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif.

Kontribusi Variabel Situasional (X_5) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan analisis Model Regression dengan bantuan program SPSS, diketahui bahwa koefisien regresi determinan partial (B) untuk variabel situasional (X_5) adalah sebesar 0,208 dengan angka yang bertanda positif. Ini berarti bahwa pengaruh kedua variabel, yaitu variabel situasional (X_5) terhadap kinerja guru (Y) adalah searah. Artinya apabila variabel situasional ditingkatkan (misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, jenis teknologi yang digunakan, kebijakan pemerintah dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi), maka kinerja guru juga akan meningkat.

Secara teori, pengertian nilai koefisien dengan tanda positif pada variabel situasional, yaitu bila guru memahami misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, jenis teknologi yang digunakan, kebijakan pemerintah dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka kinerja guru juga akan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas dari variabel

situasional. Sebaliknya bila guru kurang/ tidak cermat dalam memahami misi dan tujuan organisasi, strategi pencapaian tujuan, jenis teknologi yang digunakan, kebijakan pemerintah dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka kinerja guru akan menurun seiring dengan penurunan kualitas variabel situasional.

Nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 3,080 lebih besar dari t-tabel yaitu 0,003, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel yaitu situasional (X5) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan. Angka r^2 pada variabel ini adalah 0,249, artinya kontribusi variabel situasional (X5) terhadap kinerja guru (Y) adalah 24,9%, dengan catatan variabel lain adalah konstan. Ini berarti bila ada perubahan variabel situasional sebesar satuan, maka akan menyebabkan perubahan secara searah pada kinerja guru sebesar 24,9% atau 0,208 (nilai koefisien regresi). Hal ini akan berlaku jika diasumsikan bahwa variabel-variabel lainnya di anggap tetap.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel situasional merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja guru maka variabel situasional harus semakin ditingkatkan pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah keseluruhan permasalahan dan hipotesis diuji dengan menggunakan uji regresi linear berganda, diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai besaran kontribusi variabel individu terhadap kinerja guru menunjukkan kontribusi yang signifikan. Hal ini didasarkan pada nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 3,405 lebih besar dari t-tabel yaitu 0,009, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh variabel individu (Xi) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan dengan koefisien regresinya adalah 37,3%. Arah kontribusi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik variabel individu akan membuat kinerja semakin baik pula.

2. Nilai besaran kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan kontribusi yang signifikan. Hal ini didasarkan pada nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 2,690 lebih besar dari t-tabel yaitu 0,001, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan dengan koefisien regresinya adalah 10,2%. Arah kontribusi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik variabel kepemimpinan akan membuat kinerja semakin baik pula.
3. Nilai besaran kontribusi faktor sistem terhadap kinerja guru menunjukkan nilai yang tidak signifikan berkontribusi. Hal ini didasarkan pada nilai t-hitung untuk variabel sistem sebesar 0,030 lebih kecil dari t-tabel yaitu 0,307, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel yaitu sistem (X3) terhadap kinerja guru (Y) adalah tidak signifikan dengan koefisien regresinya adalah 8,3%. Namun demikian arah kontribusi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik faktor sistem akan membuat kinerja semakin baik pula.
4. Nilai besaran kontribusi faktor tim kerja terhadap kinerja guru menunjukkan kontribusi yang signifikan. Hal ini didasarkan pada nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 3,663 lebih besar dari t-tabel yaitu 0,000, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel yaitu tim kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan dengan koefisien regresinya adalah 18,2%. Arah kontribusi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik faktor tim kerja akan membuat kinerja semakin baik pula.
5. Nilai besaran kontribusi faktor situasional terhadap kinerja guru secara simultan menunjukkan nilai yang signifikan berkontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 3,080 lebih besar dari t-tabel yaitu 0,003, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel yaitu situasional (X5) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan dengan koefisien regresinya adalah

20,8%. Arah kontribusi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik faktor situasional akan membuat kinerja semakin baik pula.

6. Secara simultan hanya empat variabel yang mempunyai nilai signifikan berkontribusi terhadap kinerja guru, dan terdapat satu variabel yang mempunyai nilai yang tidak signifikan berkontribusi terhadap kinerja guru. Hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan terbukti mampu menciptakan kinerja yang efektif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan, saran yang disajikan dalam penelitian ini terdiri dari lima pokok. Pertama, dari aspek variabel individu guru, diperlukan upaya penciptaan ruang yang kondusif bagi guru agar mampu terlibat aktif dalam upaya-upaya untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Kepada pimpinan dianggap perlu untuk memberi pengakuan atas prestasi kerja guru.

Kedua, ditinjau dari aspek variabel kepemimpinan, diperlukan upaya penciptaan ruang yang kondusif dari pimpinan untuk memberi kepercayaan kepada guru dalam mengambil keputusan dan berkreasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya pimpinan diharapkan dapat member dukungan kepada guru untuk mengembangkan keahlian atau keterampilannya, melalui pengikutsertaan pada berbagai pelatihan.

Ketiga, dari aspek variabel sistem, dapat dijelaskan bahwa selain pentingnya guru memahami mekanisme atau prosedur kerja yang berlaku, pentingnya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, menjalin komunikasi antar sesama rekan kerja dirasakan juga tak kalah pentingnya. Oleh karena itu sangat diperlukan ruang yang kondusif dalam suatu organisasi untuk mensinergikan semua potensi tersebut.

Keempat, dari aspek variabel tim kerja, dapat dijelaskan perlunya upaya penciptaan ruang yang kondusif bagi guru agar mampu membangun dan menjaga komitmen bersama sebagai anggota organisasi, saling mempercayai,

dan tentunya rasa saling menghormati harus tetap dibina demi menjaga harmonisasi berorganisasi.

Kelima, dari aspek variabel situasional, diperlukan upaya pengendalian baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi. Dalam rangka mencapai misi dan tujuan organisasi, diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia) dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, M. dan Baron, A. 1998. *Manajemen Kinerja Realitas Baru*. Diterjemahkan oleh Tony Setiawan. Yogyakarta: Tugu.
- As'ad, M. 2004. *Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Gomes, F. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ilyas, Y. 2003. *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kumorotomo, W. 2001. *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi - Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, P. A. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mufiz, A. 2004. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Nawawi H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rasyid, R. 1997. *Studi Kepemimpinan di Indonesia*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Salusu, J. 1996. *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Soeprihanto, J. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Universitas Terbuka Karunia.
- Stoner dan Freeman. 1994. *Managemen*, Edisi 5 , Jilid 2. Jakarta: Intermedia.
- Syafi'ei, I. K. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Winardi. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.