
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENINGKATAN KINERJA GURU
PADA SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH
TENGGARONG

Johansyah., SE.,MM
Staf Pengajar Pada STIE Tenggarong

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut : 1. Besarnya pengaruh antara faktor gaji dan tunjangan, pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan terhadap peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong. Dan 2. Faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 1,884 + 0,090 X_1 + 0,081 X_2 + 0,083 X_3 + 0,320 X_4 + 0,346 X_5$. Nilai F hitung yang dihasilkan adalah 5,061 dengan tingkat signifikansi 0,001 dengan $n = 55$. Sehingga hipotesis pertama diterima. Angka multiple R yang dihasilkan adalah 0,858 yang berarti bahwa korelasi antara variabel pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong adalah kuat.

Angka R Square, nilai yang dihasilkan adalah 73,6 %. Berdasarkan penafsiran secara partial menunjukkan bahwa variabel fasilitas penunjang (X_4) sebesar 47 % mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lain, kemudian secara berturut-turut diikuti oleh variabel pengawasan (X_5), variabel gaji dan tunjangan (X_1), variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) sebesar 0,044 atau 4,4 % dan terakhir variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,028 atau 2,8 %, sehingga hipotesis kedua ditolak. Kata Kunci : gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan dengan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang terbentuk baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi yang dibentuk oleh swasta selalu menginginkan agar produktivitas kerja karyawannya meningkat secara berkelanjutan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja kejenjang yang lebih baik itu maka, diperlukan upaya untuk menimbulkan dan membangkitkan semangat dalam bekerja para karyawannya sebagai tenaga operasional dalam suatu organisasi demi mencapai sebuah tujuan atau visi dan misi organisasi. Apabila gairah dan semangat kerja semakin meningkat, maka setiap

bentuk pekerjaan apapun akan lebih cepat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Para karyawan yang merupakan sumber daya manusia dari sebuah organisasi adalah sesuatu yang memegang peranan utama bagi setiap keberhasilan organisasi. Pengubahan hubungan organisasi dengan para karyawannya mengirimkan pesan yang kuat kepada setiap individu. Oleh karena itu peranan pimpinan dalam hal ini harus pintar dan jeli didalam mengelola sumber daya manusia secara baik dan benar atau paling tidak dengan perhatian yang sama dengan sumber keuangan, modal, dan bahan baku.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan diketahui bahwa jumlah guru secara keseluruhan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong sebanyak 55 orang dengan klasifikasi yang berstatus pegawai negeri sipil yang diperbantukan oleh pihak dinas pendidikan pada sekolah ini sebanyak 8 orang guru dan jumlah guru yang diangkat oleh pihak yayasan Muhammadiyah sebanyak 47 orang dengan klasifikasi tingkat pendidikan yang bervariasi antara lain SLTA, Diploma dan Sarjana (S1). Besarnya gaji yang diterima oleh para guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong minimal Rp. 750.000,- / bulan bagi tenaga guru kontrak dan maksimal Rp. 3.200.000,- / bulan bagi tenaga guru PNS yang sudah lama bekerja.

Tingkat kinerja guru selama ini dapat dikatakan tidak berdasarkan dari jenjang pendidikannya. Misalnya terdapat guru dengan disiplin ilmu yang dimilikinya bukan bidang pendidikan namun menjadi guru kelas. Kondisi inilah yang menyebabkan kinerja guru kurang dapat optimal apalagi jika ditambah dengan berbagai macam permasalahan misalkan saja rendahnya pendidikan guru atau kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki mungkin saja diperparah dengan kurangnya motivasi dan pengawasan dari pimpinan sehingga para guru tidak dapat mengoptimalkan kemampuan.

Namun demikian hingga saat ini berapa besar pengaruh yang dihasilkan

antara faktor gaji dan tunjangan, pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan terhadap kinerja guru belum dapat diketahui dan faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja para guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong juga belum diketahui.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh antara faktor gaji dan tunjangan, pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan terhadap peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong.
2. Faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong.

Pengertian manajemen sumber daya manusia secara umum adalah "Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. (Handoko, 2001:4). Pengertian ini menekankan kenyataan bahwa kita, terutama mengelola manusia, bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa pakar didalam bukunya adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

(Manullang, 2006 : 198)

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektivitas maksimal dari suatu organisasi, dengan menggerakkan dan mengefektifkan Sumber Daya Manusianya di masing-masing organisasi. (Martoyo, 2000 : 13)

Ditambahkan pula bahwa apabila kita bicara secara mikro, dalam arti dilingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya yang dimaksudkan adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*). (Notoatmodjo, 2003 : 3)

Pentingnya manajemen sumber daya manusia ini sesungguhnya memiliki tujuan. Secara terperinci Diungkapkan ada empat rincian tujuan utama manajemen sumber daya manusia, yaitu : tujuan organisasi, tujuan fungsional, tujuan sosial dan tujuan personal. (Martoyo, 2000 : 13)

Kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Penilaian prestasi kerja

(*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. (Notoadmodjo, 2003 : 141). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Seorang pakar mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

- a. Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu ;
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader* ;
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim;
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan

lingkungan eksternal dan internal.
(Mahmudi, 2005 : 21)

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi operasional merupakan titik permulaan untuk membahas lebih jauh tentang masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu untuk dapat mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong. Analisis ini dapat dilakukan tentunya setelah mengetahui batasan-batasan yang berlaku untuk penjabaran lebih luas mengenai variabel yang digunakan.

Berdasarkan hal tersebut di atas dan untuk memudahkan dalam penulisan ini maka secara operasional analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji dan Tunjangan (X_1) adalah pendapatan yang diterima guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong sebagai imbalan berupa uang yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan diterima setiap awal bulan.
2. Pendidikan dan latihan (X_2) adalah tingkat pendidikan yang diselesaikan oleh para guru Sekolah dasar Muhammadiyah Tenggarong baik itu tingkat SD, SLTP, SLTA, Akademi, Diploma maupun Sarjana.
3. Pengalaman kerja (x_3) adalah segala sesuatu yang diperoleh selama

seorang guru melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Fasilitas Penunjang (X_4) adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang guru yang bersangkutan sebagai alat atau sarana untuk memudahkan guru yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
5. Pengawasan (X_5) adalah evaluasi dan monitoring yang dilakukan atasan agar para bawahan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan arahan dari atasan.
6. Kinerja (Y) merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh guru dimana kegairahan untuk bekerja timbul dari dalam dirinya sendiri karena didasarkan rasa tanggung jawab.

Alat Analisis dan Penyajian Hipotesis

1. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Regresi Linier Berganda* dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Riduwan (2008 : 253)

2. Uji signifikansi koefisien korelasi ganda (Uji F) dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Riduwan (2008 : 255)

Kaidah pengujian signifikansi :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka tolak H_0 (signifikan)

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tolak H_a (tidak signifikan)

Dengan taraf signifikansinya $\alpha = 0,05$

Sedangkan untuk menguji kebenaran hipotesis yang kedua, maka digunakan (Uji T) dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Riduwan (2008 : 229)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh variabel gaji dan tunjangan (X_1), pendidikan dan pelatihan (X_2), pengalaman kerja (X_3), fasilitas penunjang

(X_4) dan pengawasan (X_5), serta variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru (Y) pada Sekolah Dasar Muhammadiyah.

Langkah pertama dalam analisis adalah melakukan analisis validitas dan reliabilitas butir pertanyaan kuisioner. Untuk keperluan tersebut penulis mengujikan kuisioner terlebih dahulu kepada 20 responden dalam penelitian ini. Syarat pengujian validitas adalah :

- Apabila $r > 0,3$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid.
- Apabila $r < 0,3$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), maka dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel. 1

Hasil analisis validitas intrumen butir pertanyaan

No	Intrumen	R hitung	Syarat minimal	Keterangan
1	Butir_1	0,399	> 0,3	Valid
2	Butir_2	0,394	> 0,3	Valid
3	Butir_3	0,480	> 0,3	Valid
4	Butir_4	0,318	> 0,3	Valid
5	Butir_5	0,315	> 0,3	Valid
6	Butir_6	0,322	> 0,3	Valid
7	Butir_7	0,317	> 0,3	Valid
8	Butir_8	0,327	> 0,3	Valid
9	Butir_9	0,324	> 0,3	Valid
10	Butir_10	0,354	> 0,3	Valid
11	Butir_11	0,330	> 0,3	Valid
12	Butir_12	0,359	> 0,3	Valid
13	Butir_13	0,398	> 0,3	Valid
14	Butir_14	0,573	> 0,3	Valid
15	Butir_15	0,485	> 0,3	Valid
16	Butir_16	0,630	> 0,3	Valid
17	Butir_17	0,368	> 0,3	Valid

18	Butir_18	0,332	> 0,3	Valid
19	Butir_19	0,566	> 0,3	Valid
20	Butir_20	0,487	> 0,3	Valid
21	Butir_21	0,392	> 0,3	Valid
22	Butir_22	0,476	> 0,3	Valid
23	Butir_23	0,428	> 0,3	Valid
24	Butir_24	0,586	> 0,3	Valid

Sumber data : Diolah dari lampiran tabulasi tanggapan responden, 2009

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai r hitung masing-masing instrumen yang dihasilkan berada diatas atau lebih besar dari 0,3. Hal ini berarti bahwa dari sebanyak 24 butir pertanyaan yang diajukan semuanya telah memenuhi syarat validitasnya, sehingga butir pertanyaan yang diajukan mampu untuk mengukur tingkat kinerja guru.

Sementara itu dalam uji reliabilitas, semua butir pertanyaan yang valid diujikan kembali untuk melihat sehahihannya.

Syarat pengujianya adalah :

- Apabila alpha cronbrach > r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan reliabel.
- Apabila alpha cronbrach < r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Nilai r tabel diperoleh dari $df = n - 2 = 20 - 2 = 18$ dan alpha sebesar 5 % diperoleh nilai sebesar 0,468. Sementara itu nilai alpha cronbrach berdasarkan output diperoleh sebesar 0,735. Hal ini berarti nilai alpha cronbrach > r tabel sehingga butir pertanyaan dalam penelitian dinyatakan reliabel, atau butir pertanyaan yang diajukan akan menghasilkan nilai yang sama apabila diujikan dua kali atau lebih.

Langkah pertama dalam melakukan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), dengan hasil sebagai berikut :

Tabel. 2
Ringkasan hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Prob.
1	Gaji dan Tunjangan (X_1)	0,090	2,611	0,005
2	Pendidikan dan Pelatihan (X_2)	0,081	2,072	0,009
3	Pengalaman Kerja (X_3)	0,083	2,546	0,006
4	Fasilitas Penunjang (X_4)	0,320	3,150	0,003
5	Pengawasan (X_5)	0,346	2,640	0,011
Konstanta (a) = 1,884		F hitung = 5,061		
R = 0,858		F tabel = 2,409		
R Square = 0,736		Probabilitas = 0,001		

Sumber data: Hasil perhitungan dari lampiran, 2007

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi :

- Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 1,884 + 0,090 X_1 + 0,081 X_2 + 0,083 X_3 + 0,320 X_4 + 0,346 X_5$
- Nilai konstanta (a) sebesar 1,884 menyatakan bahwa jika X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 sama dengan nol. Maka kinerja guru sama dengan 1,884 atau dapat dikatakan jika tidak ada variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan maka kinerja guru sebesar 1,884.
- Nilai koefisien regresi X_1 (gaji dan tunjangan) yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,090 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel gaji dan tunjangan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,090.
- Nilai koefisien regresi X_2 (pendidikan dan pelatihan) yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,081 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,081.
- Nilai koefisien regresi X_3 (pengalaman kerja) yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,083 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,083.
- Nilai koefisien regresi X_4 (fasilitas penunjang) yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,320 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel fasilitas penunjang akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,320.
- Nilai koefisien regresi X_5 (pengawasan) yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,346 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel pengawasan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,346.

Hasil perhitungan uji F, nilai F hitung yang dihasilkan adalah 5,061 dengan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena probabilitas $0,001 > 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru, atau dapat dikatakan variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan yang diberlakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah.

Nilai F tabel diperoleh dengan $df_1 = k = \text{jumlah variabel independen} = 5$ dan $df_2 = n - k - 1 = 55 - 4 - 1 = 50$, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,400 hal ini berarti bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $5,061 > 2,400$ sehingga dapat dikatakan variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan secara bersama-sama mampu menunjukkan

pengaruhnya terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong atau model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong.

Berdasarkan tabel *Model Summary* tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa angka multiple R yang dihasilkan adalah 0,858 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong adalah kuat, karena angka 0,858 berada diatas 0,5 dan mendekati 1,0.

Berdasarkan angka R Square, nilai yang dihasilkan adalah sebesar 0,736 berasal dari 0,858², hal ini berarti 73,6 % kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan. Sedangkan sisanya sebesar 26,4 % kinerja guru dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar variabel penelitian seperti penempatan, motivasi, masa kerja dan sebagainya.

- Hasil perhitungan uji t antara gaji dan tunjangan dengan kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,611 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 55 - 2 = 53$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi

diperoleh t tabel sebesar 2,006 hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yang berarti variabel gaji dan tunjangan secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

- Hasil perhitungan uji t antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,072 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 55 - 2 = 53$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 2,006 hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yang berarti variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru.
- Hasil perhitungan uji t antara pengalaman kerja dengan kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,546 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 55 - 2 = 53$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 2,006 hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yang berarti variabel pengalaman kerja secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru.
- Hasil perhitungan uji t antara fasilitas penunjang dengan kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,150 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 55 - 2 = 53$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi

diperoleh t tabel sebesar 2,006 hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yang berarti variabel fasilitas penunjang secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

- Hasil perhitungan uji t antara pengawasan dengan kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,640 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 55 - 2 = 53$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 2,006 hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yang berarti variabel pengawasan secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan program SPSS, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 1,884 + 0,090 X_1 + 0,081 X_2 + 0,083 X_3 + 0,320 X_4 + 0,346 X_5$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel X terhadap variabel Y atau setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel X maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y. Sedangkan nilai konstanta (a) sebesar 1,884 menyatakan bahwa jika X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 sama dengan nol. Maka kinerja guru sama dengan 1,884 atau dapat dikatakan jika tidak ada variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan maka kinerja guru sebesar 1,884.

Hasil perhitungan uji F, nilai F hitung yang dihasilkan adalah 5,061 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan nilai F tabel diperoleh sebesar 2,400 hal ini berarti bahwa F hitung > F tabel sehingga dapat dikatakan variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong atau model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong.

Angka multiple R yang dihasilkan adalah 0,858 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong adalah kuat, karena angka 0,858 berada diatas 0,5 dan mendekati 1,0.

Angka R Square, nilai yang dihasilkan adalah sebesar 0,736 berasal dari $0,858^2$, hal ini berarti 73,6 % kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan. Sedangkan sisanya sebesar 26,4 % kinerja guru dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar

variabel penelitian seperti penempatan, motivasi, masa kerja dan sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang telah dikemukakan yang menyatakan "Variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong, diterima.

Hasil perhitungan uji t antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,072 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - 2 = 55 - 2 = 53$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 2,006 hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti variabel pendidikan dan pelatihan secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Sedangkan berdasarkan penafsiran secara partial menunjukkan bahwa variabel fasilitas penunjang (X_4) sebesar 0,470 atau 47 % mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lain, kemudian secara berturut-turut diikuti oleh variabel pengawasan (X_5) sebesar 0,422 atau 42,2 %, variabel gaji dan tunjangan (X_1) sebesar 0,251 atau 25,1 %, variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) sebesar 0,044 atau 4,4 % dan terakhir variabel

pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,028 atau 2,8 %.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang telah dikemukakan yang menyatakan "variabel pendidikan dan latihan yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah Tenggarong", ditolak dan tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa selain variabel pendidikan dan pelatihan, masih terdapat variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja antara lain adalah : pendidikan dan latihan, gaji dan tunjangan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang, pengawasan, pangkat dan golongan, motivasi pimpinan, penempatan dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 1,884 + 0,090 X_1 + 0,081 X_2 + 0,083 X_3 + 0,320 X_4 + 0,346 X_5$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel X terhadap variabel Y atau setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel X maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel Y. Sedangkan

nilai konstanta (a) sebesar 1,884 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan maka kinerja guru sebesar 1,884.

2. Nilai F hitung yang dihasilkan adalah 5,061 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan nilai F tabel diperoleh sebesar 2,400 hal ini berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong atau model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong, sehingga hipotesis pertama **diterima**.

3. Angka multiple R yang dihasilkan adalah 0,858 yang berarti bahwa korelasi antara variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar Muhammadiyah di Tenggarong adalah kuat, karena angka 0,858 berada diatas 0,5 dan mendekati 1,0.

4. Angka R Square, nilai yang dihasilkan adalah sebesar 0,736 berasal dari 0,858², hal ini berarti 73,6 % kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan tunjangan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, fasilitas penunjang dan pengawasan. Sedangkan sisanya sebesar 26,4 % kinerja guru dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar variabel penelitian seperti penempatan, motivasi, masa kerja dan sebagainya.

5. Berdasarkan penafsiran secara partial menunjukkan bahwa variabel fasilitas penunjang (X_4) sebesar 0,470 atau 47 % mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lain, kemudian secara berturut-turut diikuti oleh variabel pengawasan (X_5) sebesar 0,422 atau 42,2 %, variabel gaji dan tunjangan (X_1) sebesar 0,251 atau 25,1 %, variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) sebesar 0,044 atau 4,4 % dan terakhir variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,028 atau 2,8 %, sehingga hipotesis kedua **ditolak**.

Berdasarkan pengalaman selama penelitian dan hasil analisis serta pembahasan, maka saran-saran yang dapat penulis kemukakan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas penunjang merupakan variabel yang dominan yang berpengaruh terhadap kinerja guru,

hendaknya pihak Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah senantiasa mempertahankan dan diusahakan untuk senantiasa ditingkatkan, langkah tersebut antara lain adalah ruang kerja yang baik, meja dan kursi kerja yang sesuai, computer yang memadai, peralatan dan perlengkapan seperti mesin tik, telepon, facsimile, papan tulis, alat tulis dan sebagainya yang lebih lengkap.

2. Kepada Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah hendaknya dalam proses perekrutan guru lebih mengedepankan pengalaman kerja sehingga seorang guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari akan mampu bekerja dengan baik karena sudah tahu cara-cara menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya.

3. Hendaknya senantiasa menyesuaikan antara gaji dan tunjangan yang diterima oleh para guru dengan pekerjaan yang dikerjakan sebagai bentuk kompensasi dari pihak Sekolah.

4. Hendaknya pihak sekolah senantiasa melakukan pendidikan dan latihan agar guru memiliki pengetahuan yang lebih luas dalam bidang pendidikan.

5. Hendaknya pengawasan dapat dilakukan dengan baik sebagai bahan evaluasi dan monitoring.

6. Hendaknya variabel lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja juga mendapatkan perhatian, antara lain seperti penempatan, motivasi, masa kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2002, **Prosedur Penelitian**, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.

Budi, Prawira, Triton, 2006, **SPSS 13.0 Terapan – Riset Statistik Parametrik**, Edisi I, ANDI, Yogyakarta.

Dewi, Ike Janita, 2006, **Maximum Motivation : Konsep Dan Implikasi Manajerial Dalam Memotivasi Karyawan**, Cetakan pertama, penerbit Santusta, Yogyakarta.

Dole, Carol and Schroeder, Richard G, The Impac Of Various Factors On Personality, Job Satisfaction And Turn Over Intention Of Professional Accountants, **Managerial Auditing Journal**, Vol. 16 No. 4, pp 234-245, 2001.

England dan Snell, 2003, **Strategic Human Resources Management**, Second Edition, The Dryden Press

Grund, Cristian and Silwka, Dirk, The Impact of Wage Increase on job satisfaction-Emperial evidence and Theroical Implication, Marco et al. **IZA'S Research are Mobility and Flexibility of Labor Market Bonn Germany** pp,13-14, 2001.

Hamid, Abdul, **Pengaruh Budaya Organisasi Baru Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja di PTP Nusantara IV (Persero) Sumatra Utara**. Disertasi Pascasarjana Universitas Airlangga tidak dipublikasikan, Surabaya, 2002.

Handoko, T, Hani, 2001, **Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi II,

Cetakan Kelima belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Herpen, et al, The Effect Of Performance Measurement and Compensation on Motivation, **Conference of The Performance Measurement Association in Boston**, pp 1-34, 2002.

Kanfer, Ruth, Motivation and Individual Differences in Learning : An Integration og Defevelopmental, Differential, and Cognitive Perspectives, **Learning and Individual Differences**, Vol 2. pp. 219-237, 1999.

Kreitner dan Kinicki, 1999, **People In Organization Understanding Their Behavior**, disadur oleh Winardi, International Student edition, MC. Graw Hill, Kogakhusa, L.td.

Lawler dan Porter, 1997, **Human Resources Managemen; An Experiental Approach**, McGraw Hill International Edition.

Marco et al. IZA'S Research are Mobility and Flexibility of Labor Market Bonn Germany pp,13-14, 2002.

Mondy, R, Wayne and Noe, Robert M, **Human Resources Management**, Printed In the United States of America; Prentice Hall International Inc, 1996.

Mottaz, et.al, An Emperial Evluation Of Models Of Work Satisfaction, **Social Science Research**, Vol. 15. No.2. pp. 153-174, 2002.

Mahmudi, 2005, **Manajemen Kinerja Sektor Publik**, Penerbit Unit Penerbit Dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.

Manullang M, 2006, **Dasar-dasar Manajemen**, Cetakan Kesembilan belas, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Martoyo, Susilo, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi IV, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, **Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Richards, et al., Predicting The Organizational Commitment of Marketing Education and Healt Occupations Education Teachers by Work Related Rewards, **Journal of Industrial Teacher Education**. Vol. 32. No. 1, pp 1-14, 2002.

Riduwan, 2008, **Dasar-dasar Statistika**, Cetakan keenam, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Schermerhorn, JR, John, R, **Management For Productivity**, Forth Edition, John Wiiley & Sons, Inc New York Chichester Brisbane Toronto Singapore Printed in The USA, 2003.

Smith Robert, 1982, **Human Resources Management For South East Asia**, Prentice Hall, Singapore.