



PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI SMP SE-KECAMATAN SUMOWONO

Oleh:

Theresia Cevi Ruleti

SMP Negeri 2 Sumowono

vimolia73@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di SMP Se-Kecamatan Sumowono yang bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut mengalami kondisi kurang baik karena banyak dari hasil survei kinerja guru menurun, dikarenakan pemberian motivasi dari atasan kurang serta disiplin kerja guru masih yang rendah. Selain itu juga untuk mengetahui bagaimana motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja memediasi terhadap peningkatan kinerja guru. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 93 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi berguna bagi pimpinan maupun guru. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, uji model, uji hipotesis, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas, uji reabilitas, dan uji intervening atau mediating. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja tidak memediasi kinerja guru cenderung langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai F yang signifikan, dengan nilai korelasi determinasi adjusted R model 1 sebesar 0,285 dan model 2 sebesar 0,604. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada kedua model berpengaruh bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya peningkatan pemberian motivasi kerja yang tinggi dan kesejahteraan, serta kepuasan kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci : Kesejahteraan, Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru

Abstract

The research was conducted at Junior High School in Sumowono distric which aimed to analyze and explain the influence of welfare and work motivation on teacher performance. This condition is not good because many of the supervisor is less and the disciplin of teacher work is still low. In addition, to find out how the motivation, work disciplin and job satisfaction mediate on improving teacher performance. Research data obtained through questionnaires and inetryviews. The sample used in this research is 93 responden. The results are expected to provide useful information for leaders and teachers. The data obtained were processed by using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis uses multiple regression analysis to know the influence of independent variabel to dependent variabel model test, hypotesis test, but before test done first test of validity, reliability test, and intervening or mediating test. The result of regression analysis shows that welfare and work motivation do not mediate teacher performance tend to

directly affect job satisfaction, to mediate the influence of welfare and work motivation will be followed by improvement of teacher performance, and vice versa. The result of multiple regression analisys showed significsnt F value, with correlation value of determonation adjusted R2 model 1 of 0,285 model 2 of 0,604. It can be concluded that all the independent variabels in both models influence together on the dependent variabel. To improve the performance of teacher need an increase in the provision of high work motivation and welfare, and good job satisfaction, it will improve teacher performance.

Keywords : *Welfare, Work Motivation, Job Satisfaction and Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang goncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang professional dan berkualitas. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, ketrampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guna sebagai pengajar dan pendidik.

Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta

didiknya. Setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Tujuan pendidikan di sekolah dapat dicapai apabila kepala sekolah mampu menciptakan suasana yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Zamroni (2011) bahwa kultur sekolah diyakini oleh kepala sekolah, guru-guru, dan staf administrasi maupun siswa sebagai dasar dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul disekolah. Lebih lanjut dijelaskan bahwa beberapa studi menyimpulkan kultur sekolah yang "sehat" memiliki korelasi tinggi terhadap : (1) prestasi dan motivasi siswa untuk berprestasi, (2) sikap dan Budaya Sekolah guru, dan (3) produktivitas dan kepuasan kerja guru. Kesimpulan hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa, faktor penentu kualitas pendidikan tidak hanya dari segi fisik, seperti keberadaan guru yang berkualitas, kelengkapan peralatan laboratorium dan buku perpustakaan, tetapi juga dalam wujud non fisik (*intangible*), yakni kesejahteraan.

Teori Maslow (dalam Sunyoto 2013) mengemukakan motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk berprestasi dan berusaha untuk berprestasi untuk mencapai suatu tujuan. Atas dasar asumsi diatas, hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), (3) kebutuhan sosial (*social needs*), (4) kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), (5) kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Motivasi

merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Marihot (2009) motivasi tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah dorongan semangat kerja.

Kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru, yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik perlu untuk dinilai lebih lanjut.

- a. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan karena inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya.
- b. Guru tidak memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah Negara.
- c. Otonomi daerah yang menumbuhkan kesadaran pentingnya pembangunan kualitas SDM di masyarakat adalah menjadi tugas Pemkab/Pemkot dan Kemdikbud.
- d. Adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guru yang mengajar saja tapi mendidiknya kurang.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi produktifitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyak keluhan guru, dan rendahnya prestasi kerja, dan rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negative lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah dapat dikaitkan dengan hasil yang positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Pemberian *reward* merupakan upaya untuk memberikan kesejahteraan para guru dalam kepuasan kerja dalam suatu organisasi di sekolah.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas, suatu kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan cermin aktual dari standar yang ditetapkan. Kinerja merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Usman 2010). Kinerja guru merupakan faktor yang paling dominan (dominan faktor) pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Guru merupakan penentu paling utama terhadap prestasi belajar siswa. Peningkatan kinerja guru tentunya akan meningkatkan profesionalisme guru tersebut. Guru yang professional menurut Sahertian (2010), memiliki ciri-ciri antara lain: (1) ahli dalam mengajar dan mendidik, (2) memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, (3) memiliki rasa kesejawatan sehingga ada rasa aman dan perlindungan jabatan.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja *effort, ability, and direction*. Kinerja guru itu baik atau tidak tergantung pada faktor yang memengaruhi guru tersebut. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari (1) pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, (2) pengalaman tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lama kerjanya, tetapi berkenan juga dengan substansi yang dikerjakan, (3) kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Nawawi 2008).

Koesmono (2009) mengemukakan, bahwa seorang manajer akan sangat peduli pada aspek kepuasan kerja, karena mempunyai tanggung jawab moral apakah dapat memberikan lingkungan yang memuaskan kepada karyawannya dan percaya, bahwa perilaku kerja yang puas akan membuat kontribusi yang positif terhadap organisasi. Para manajer merasakan usaha dan kinerja mereka berhasil apabila keadilan dalam penghargaan memberikan

tingkat kepuasan kerja dan kinerja. Situasi pekerjaan yang seimbang akan meningkatkan perasaan dalam kontrol terhadap kehidupan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja, sehingga para manajer mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para bawahannya, agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada organisasinya.

Profesi guru pada saat ini masih banyak dibicarakan orang atau masih saja dipertanyakan orang, baik di kalangan para pakar pendidikan maupun diluar pakar pendidikan. Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan dan pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri.

(Moh Uzer Usman, 2007) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga yang profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan, tetapi juga sebagai seorang pendidik yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Berkaitan dengan ini maka sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam proses belajar mengajar dalam usahanya untuk mengantarkan siswa ke taraf yang dicitacitakan. Oleh karena itu, setiap rencana kegiatan guru harus dapat didudukkan dan dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya.

Sardiman,2007) Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik

dimasyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. (Soetjipto dan Raflis Kosasi, 2004) Sebagai seorang pendidik, guru juga harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengaruh dan pembina pengembangan bakat dengan kemampuan anak didik ke arah titik maksimal yang dapat mereka capai. (M. Arifin, 2003) Sedangkan menurut Muhammin, pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi afeksi, kognitif, dan psikomotorik.

Selain itu, sebagai seorang pendidik guru harus memenuhi beberapa syarat khusus, untuk mengajar ia harus dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula seperangkat latihan ketrampilan keguruan, dan pada kondisi itu pula seorang guru harus mempersonalisasikan beberapa sikap keguruan yang diperlukan. Di mana ke semuanya itu akan menyatu dalam diri seseorang guru sehingga merupakan seorang berpribadi khusus, yakni ramuan dari pengetahuan, sikap, dan ketrampilan keguruan pada anak didik, sehingga mampu membawa perubahan di dalam tingkah laku siswa.

Seorang guru yang bermutu juga harus mampu berperan sebagai pemimpin di antara kelompok siswanya dan juga di antara sesamanya. Dia juga harus mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya, dan sekaligus sebagai teladan bagi siswa di lingkungan sosialnya. Dalam hal teknis didaktis, seorang guru yang bermutu mampu berperan sebagai fasilitator pengajaran (sebagai narasumber yang siap memberi konsultasi secara terarah bagi siswanya), mampu mengorganisasikan pengajaran secara efektif dan efisien, mampu membangun motivasi dan belajarsiswanya, mampu berperan dalam layanan bimbingan, dan sebagai penilai hasil belajar siswa dari bimbingan belajar. (A. Samana,2007)

Pemikiran-pemikiran di atas telah menggambarkan bagaimana urgensi guru dalam pendidikan atau dalam pengembangan sumber daya manusia. Namun terdapat sisi ironi dalam profesi guru di Indonesia, yakni penghargaan terhadap profesi guru yang masih rendah terbukti dengan tidak meratanya

kesejahteraan guru. Menurut pemikiran sekarang ini, bahwa semua orang termasuk pemerintah belum menyadari dan mempunyai komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan dan mutu guru. Misalnya, dengan adanya diferensiasi guru oleh pemerintah. Ada guru PNS, guru honorer daerah atau PHD, dan guru swasta. Pembedaan ini berimplikasi pada tingkat kesejahteraan guru yang intervalnya cukup jauh. Selain itu, untuk naik jabatan dan mengembangkan karir dipersulit dengan tuntutan yang adakalanya diada-adakan, semua kesalahan pendidikan ditimpakan pada guru dan guru tidak pernah diperlakukan sebagai profesional. (Moh Uzer Usman, 2007) dalam bidangnya, melainkan ibarat pegawai biasa.

Secara formal status guru di dalam masyarakat dan budaya Indonesia masih menempati tempat yang terhormat, namun secara material profesi guru mengalami kemerosotan yang menghawatirkan. Di mana-mana hampir diseluruh Indonesia penghargaan material terhadap guru sangat minim, bahkan sebagian besar guru berada di bawah garis kemiskinan.

Tingkat kesejahteraan merupakan faktor penentu yang amat penting bagi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (Menurut Dedi Supriadi,2007) dari beberapa studi internasional mengenai mutu pendidikan di berbagai negara dilaporkan bahwa negara-negara yang memberikan perhatian khusus pada gaji dan peningkatan kesejahteraan guru lebih baik mutu pendidikannya. (Dedi Supriyadi, 2007) ketika angin reformasi berhembus, para guru lebih berani berekspresi untuk menyampaikan aspirasinya, terutama menyangkut kesejahteraan. Tuntutan akan kesejahteraan guru perlahan tapi pasti ternyata direspon oleh pemerintah. Namun, tampaknya pemerintah menempatkan peningkatan kesejahteraan guru dalam konteks kompetensi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator. *Pertama*, pencanangan guru sebagai profesi oleh Presiden.

Kesejahteraan adalah hal penting bagi guru, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak pada guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya, di samping tentu saja kemampuan profesionalnya, atau bahasa

lainnya jika disediakan fasilitasi profesi maka guru akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya. Guru menjadi pusat perhatian karena sangat besar peranannya dalam setiap usaha peningkatan mutu. Tidak ada usaha inovatif dalam pendidikan yang dapat mengabaikan peran guru. Guru merupakan penentu paling besar terhadap prestasi belajar siswa. Peranan guru makin penting di tengah-tengah keterbatasan sarana dan prasarana seperti yang dialami negara-negara berkembang.

Motivasi guru adalah faktor yang sangat penting dalam kinerja guru. Motivator berkaitan dengan kesejahteraan, kondisi kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru. Dan salah satu penentu prestasi kerja guru adalah besar kecilnya imbalan. Makin tinggi (Kunandar 2007) imbalan, makin tinggi kesungguhan, komitmen, dan produktivitas kerja serta makin kecil tindakan indisipliner.

Gambaran umum SMP Se-Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut:

1. SMP Negeri 1 Sumowono

SMP Negeri 1 Sumowono adalah Sekolah Menengah Pertama yang berlokasi di jalan palagan no. 25, Desa Jubelan Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang Provinsi Jawa Tengah. SMP Negeri 1 Sumowono menyelenggarakan pendidikan sejak tahun1968 dengan ruangan 9 lokasi, masing-masing kelas 7 (3 kelas), kelas 8 (3 kelas), dan kelas 9 (3 kelas). Seiring dengan kemajuan jaman dan tuntutan dunia usaha sekolah selalu mengikuti dan meningkatkan mutu pendidikan dan lulusanya.

2. SMP Negeri 2 Sumowono

SMP Negeri 2 Sumowono berlokasi di Jalan Raya Sumowono – Temanggung km 3 Desa Candi Garon Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang Provinsi Jawa Tengah. SMP Negeri 2 Sumowono menyelenggarakan pendidikan sejak tahun1972 dengan ruangan 3 lokasi masing-masing kelas 7 (1 kelas), kelas 8 (1 kelas), dan kelas 9 (1 kelas). Seiring dengan kemajuan jaman dan tuntutan dunia usaha sekolah selalu

mengikuti dan meningkatkan mutu pendidikan dan lulusanya.

3. SMP Islam Sudirman Sumowono

Adalah sekolah swasta yang beralamat di jalan Sukoroni No. 30. Sekolah ini menggunakan agama islam sebagai pegangan utamanya,

SMP Islam Sudirman Sumowono menyelenggarakan pendidikan sejak tahun 1969 dengan ruangan 9 lokasi masing-masing kelas 7 (3 kelas), kelas 8 (3 kelas), dan kelas 9 (3 kelas). Pada tahun 1971 mampu menyelenggarakan program EBTA sendiri.

4. SMP Theresiana Sumowono

SMP Theresiana Sumowono terletak di jalan Pahlawan No.18. Sekolah ini berdiri atas prakarsa Pastur Beekham, SJ berada di bawah naungan Yayasan Bernadus, nama Theresiana diambil dari nama Santa Theresiana pelindung sekolah, saat itu Yayasan Bernadus mempunyai dua jenis sekolah yaitu sekolah asing dengan nama Yu Te dan sekolah nasional bernama Theresiana. Pembangunan pertama berjalan dengan lancar dan berhasil membangun 6 ruangan. Pada saat ini SMP Theresiana Sumowono merupakan satu-satunya SMP yang ada di Kecamatan Sumwono yang mengalami peningkatan dengan siswa terbanyak tahun 1987/1988.

5. MTs Darussalam Sumowono

MTs Darussalam Sumowono di dirikan tahun 1968, sekolah ini merupakan sekolah swasta dibawah naungan Yayasan Lembaga Guruan NU. Awal berdirinya sekolah ini untuk menampung murid-murid yang lulus dari madrasah ibtidaiyah. Pendirian gedung Madrasah adalah tanah wakaf 100% hasil gotong royong umat islam dan khususnya warga Jamiyyah NU.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, banyak sekali masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini terkait dengan kinerja guru. Secara umum kinerja guru banyak dipengaruhi oleh banyak hal antara lain: kesejahteraan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Dari faktor di atas peneliti

ingin mengambil kesejahteraan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di angkat sebagai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hal ini dikarenakan ketiga faktor tersebut secara nyata berpengaruh sekali terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Somowono.

1. Kesejahteraan Guru (terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan dan papan).
2. Jenis-jenis kesejahteraan guru (Rasa aman nyaman, penghargaan/reward, hubungan dengan rekan kerja)
3. Pentingnya kesejahteraan guru
4. Kualitas mengajar guru (menggunakan berbagai macam model pembelajaran bervariasi)
5. Faktor penunjang kualitas pembelajaran.(Media)
6. Adanya kesenjangan gaji guru (antara guru PNS dengan GTT)

Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas yang menguraikan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru, maka peneliti membatasi dengan empat variabel penelitian yaitu: kesejahteraan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Tujuan Penelitian

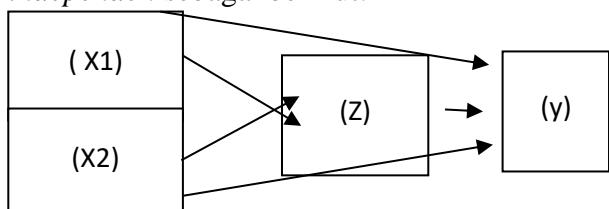
Berdasarkan masalah khusus sebagaimana yang telah dirumuskan, tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja di SMP Se-Kecamatan Sumowono.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Se-Kecamatan Sumowono.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono.
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono.

6. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono.
7. Untuk menganalisis dan menjelaskan apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah sebagai alur setiap variabel *dependent* maupun *independen* sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian Teoretis

Keterangan:

X_1 = Kesejahteraan
 X_2 = Motivasi kerja
 Y = Kepuasan kerja
 Z = Kinerja guru

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu guru yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil di SMP Se-Kecamatan Sumowono sebanyak 93 orang.

Uji Kelayakan Instrument

Uji kelayakan ini dilakukan untuk menguji apakah instrumen yang akan digunakan sebagai alat ukur pengambilan data sudah layak digunakan atau belum.

Uji Validitas

Pada umumnya meliputi uji validitas terhadap setiap butir pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden penelitian. Uji validitas ini merupakan uji ketepatan instrumen yang dilakukan untuk melihat

valid atau tidak tiap butir pertanyaan yang dibuat. Cara yang dilakukan adalah dengan melihat korelasi antara tiap butir test dengan skor total test. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data yang diteliti secara tepat. Pengujian validasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment yang diolah dengan program SPSS versi 16.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (cronbach alpha). Menurut Nunnaly (1960) dalam (Ghozaly,2009) apabila alpha (α) > 0,6 maka item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal.

Teknis Analisis Data

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan dua cara yang pertama dengan merupakan regresi langsung (untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan motivasi dengan kerja terhadap kepuasan kerja) dan yang kedua adalah analisis regresi dengan variabel mediasi yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Model Matematis:

$$\begin{aligned}
 Y &= a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \\
 Z &= a_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2
 \end{aligned}$$

Keterangan:

a_1, a_2 = konstanta
 $\beta(1,2, \dots)$ = koefisien regresi variabel bebas (koefisien beta)
 X_1 = variabel kesejahteraan
 X_2 = variabel motivasi kerja
 Y = variabel kepuasan kerja
 Z = variabel kinerja guru

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui

seberapa besar prosentase yang mampu dijelaskan oleh variabel kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di SMP Se-Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang.

Uji F (Anova)

Uji F dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen/terikat.

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah sample dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Quick look:* bila nilai signifikansi F lebih kecil dari pada derajat kepercayaan 0,05 maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- Membandingkan nilai F hasil perhitungan > F table, maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali 2006).

Uji Hipotesis

a. Hipotesis Statement

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 < 0$ maka hipotesis diterima

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 > 0$ maka hipotesis ditolak

b.Uji Signifikan

Pengujian signifikan menggunakan syarat :

Signifikansi hitung \geq signifikansi syarat (0,05) artinya tidak signifikan

Signifikansi hitung $< (0,05)$ artinya signifikan

c.Uji Mediasi

Mediasi atau intervening merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan

antara variabel independen dengan variabel dependen.Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*).Dengan analisis jalur dapat menentukan pola hubungan 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imaginer (Ghozali 2006).

Pengujian Mediasi :

Jika nilai parameter (β) langsung $>$ dari parameter (β_1, β_2) dikatakan mediasi secara langsung.

Jika nilai parameter (β) langsung $<$ dari parameter (β_1, β_2) dikatakan mediasi tak langsung

d.Kesimpulan

Seluruh perhitungan dalam penelitian yaitu uji validitas, uji reabilitas analisis regresi, uji koefisien determinasi, uji F, uji hipotesis, uji signifikan, dan uji mediasi dihitung menggunakan program komputer SPSS versi 16.

Deskripsi Responden

Responden menurut jabatan

Berdasarkan responden jabatan maka dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Responden Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Guru Pengajar Asli	63	67,7%
2	Guru Merangkap	30	32,2%
Total		93	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui, bahwa guru sebagai responden pengajar asli sebanyak 63 responden (67,7%) sedangkan responden guru merangkap sebanyak 30 responden (32,2%).

Responden menurut Umur

Deskripsi responden menurut umur adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden menurut Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30	15	16,1%
2	31 – 40	24	25.8%
3	41 – 50	30	32.2%

4	51 – 60	24	33,3%
r	93		100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui, bahwa sebagian besar responden berumur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 30 responden (32,2%), usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 responden (24,8%), usia 51-60 tahun sebanyak 24 responden (33,3%) dan usia 21-30 tahun sebanyak 15 responden (16,1%).

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden menurut jenis kelamin adalah dapat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
1	Pria	41	47,8%
2	Wanita	52	52,2%
	Total	93	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui, bahwa guru sebagai responden berjenis kelamin pria sebanyak 41 responden (47,8%) sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 52 responden (52,2%).

Responden berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden menurut masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Responden Menurut Masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Percentase
1	1 – 10	15	24,6%
2	11 – 20	32	45%
3	21 – 30	26	36,6%
4	31 – 40	20	21,5%
	Total	93	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.4 menjelaskan bahwa mayoritas responden untuk masa kerja, yang memiliki masa kerja antara 21-30 tahun sebanyak 26 responden (36,6%), sedangkan 1-10 tahun sebanyak 15 responden (24,6%), serta 11-20 tahun sebanyak 32 responden (45%) dan tingkat masa kerja 31-40 tahun sebanyak 20 responden (21,5%)

Responden menurut Pendidikan

Deskripsi responden menurut pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Responden menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Percentase
1	SMA/SMK	25	26,7%
2	Diploma	10	10,8%
3	Sarjana	54	58,2%
4	Magister	4	4,3%
	Total	93	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2015)

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa mayoritas responden untuk tingkat pendidikan adalah lulusan Sarjana sebanyak 54 responden (58,2%), sedangkan untuk tingkat Diploma sebanyak 10 responden (10,8%) untuk tingkatan SMA/SMK sebanyak 25 responden (26,7%) sedangkan pendidikan Magister terdiri dari 4 responden (4,3%).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Sebuah angket atau kuesioner valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Oleh karena itu, tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment*.

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi (α) 5%, sedangkan nilai kritis untuk pengujian dengan sampel (n) = 71 apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian bersifat valid.

Tabel 4.10
Pengujian Validitas Kesejahteraan

No	Keterangan	Signifikansi	Signifikansi Standar	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,00	0,05	Valid
2	Pernyataan 2	0,00	0,05	Valid
3	Pernyataan 3	0,00	0,05	Valid
4	Pernyataan 4	0,00	0,05	Valid
5	Pernyataan 5	0,00	0,05	Valid
6	Pernyataan 6	0,00	0,05	Valid
7	Pernyataan 7	0,00	0,05	Valid
8	Pernyataan 8	0,00	0,05	Valid

Tabel 4.11
Pengujian Validitas Motivasi Kerja

No	Keterangan	Signifikansi	Signifikansi Standar	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,00	0,05	Valid
2	Pernyataan 2	0,00	0,05	Valid
3	Pernyataan 3	0,00	0,05	Valid
4	Pernyataan 4	0,00	0,05	Valid
5	Pernyataan 5	0,00	0,05	Valid
6	Pernyataan 6	0,00	0,05	Valid
7	Pernyataan 7	0,00	0,05	Valid
8	Pernyataan 8	0,00	0,05	Valid
9	Pernyataan 9	0,00	0,05	Valid
10	Pernyataan 10	0,00	0,05	Valid

Tabel 4.12
Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No	Keterangan	Signifikansi	Signifikansi Standar	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,00	0,05	Valid
2	Pernyataan 2	0,00	0,05	Valid
3	Pernyataan 3	0,00	0,05	Valid
4	Pernyataan 4	0,00	0,05	Valid
5	Pernyataan 5	0,00	0,05	Valid
6	Pernyataan 6	0,00	0,05	Valid
7	Pernyataan 7	0,00	0,05	Valid
8	Pernyataan 8	0,00	0,05	Valid
9	Pernyataan 9	0,00	0,05	Valid
10	Pernyataan 10	0,00	0,05	Valid

Tabel 4.13
Pengujian Validitas Kinerja Guru

No	Keterangan	Signifikansi	Signifikansi Standar	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,00	0,05	Valid
2	Pernyataan 2	0,00	0,05	Valid
3	Pernyataan 3	0,00	0,05	Valid
4	Pernyataan 4	0,00	0,05	Valid
5	Pernyataan 5	0,00	0,05	Valid
6	Pernyataan 6	0,00	0,05	Valid
7	Pernyataan 7	0,00	0,05	Valid
8	Pernyataan 8	0,00	0,05	Valid
9	Pernyataan 9	0,00	0,05	Valid
10	Pernyataan 10	0,00	0,05	Valid
11	Pernyataan 11	0,00	0,05	Valid
12	Pernyataan 12	0,00	0,05	Valid
13	Pernyataan 13	0,00	0,05	Valid
14	Pernyataan 14	0,00	0,05	Valid

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dalam tabel 4.6-4.8 menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner bersifat valid atau dapat mengukur keadaan yang sebenarnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan di dalam kuesioner valid sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen sehingga dapat menghasilkan data yang konsisten dan bebas dari kesalahan.

Teknik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas penelitian ini alat pengukurnya adalah teknik alpha cronbach, dimana indeks reliabilitas dinyatakan reliabel jika harga α yang diperoleh paling tidak 0,60. Nilai-nilai yang ada dimasukkan ke dalam rumus, dan menghasilkan nilai koefisien reliabilitas berikut ini.

Tabel 4.14
Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Alpha Standar	Keterangan
1.	Kesejahteraan	0,745	0,6	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,722	0,6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,743	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Guru	0,752	0,6	Reliabel

Dari perhitungan indeks reliabilitas instrumen yang diujicobakan dapat ditafsirkan nilai atau harga α yang diperoleh mencapai 0,60 keatas. Maka skala yang disusun adalah reliabel.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, untuk selanjutnya dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Si g.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Const ant)	20.100	2.998		6.7 05 00	
x1	.162	.090	.177	1.8 10 07	
x2	.368	.081	.447	4.5 68 00	

a. Dependent
Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Stand ardize d Coeff icient	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Const ant)	1.172	4.706		.249	.804
x1	.548	.117	.348	4.690	.000
x2	.472	.115	.333	4.118	.000
Y	.533	.135	.310	3.948	.000

a. Dependent
Variable: z

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,177 X_1 + 0,447 X_2$$

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y$$

$$Z = 0,348 X_1 + 0,333 X_2 + 0,310 Y$$

Persamaan linear berganda tersebut disimpulkan “

- 1) Koefisien regresi pertama menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai beta sebesar 0,177.
- 2) Koefisien regresi pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai beta sebesar 0,447.

- 3) Koefisien regresi kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai beta sebesar 0,348.
- 4) Koefisien regresi kedua menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai beta sebesar 0,333.
- 5) Koefisien regresi kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai beta sebesar 0,310.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (pengaruh parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya kesejahteraan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

b. Uji Anova (Uji F)

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kriteria yang ditetapkan adalah:

$\text{Sig F} < 0,05$ artinya secara simultan

dapat ada pengaruh yang signifikan di antara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti fit.

$\text{Sig F} \geq 0,05$ artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan di antara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya, dan model berarti tidak fit. Dari olah data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Anova
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	280.551	2	140.275	19.306	.000 ^a
Residual	653.922	90	7.266		
Total	934.473	92			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1709.239	3	569.746	47.721	.000 ^a
Residual	1062.589	89	11.939		
Total	2771.828	92			

a. Predictors: (Constant), y, x1, x2

b. Dependent Variable:

z

Pengujian pada tabel tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Persamaan pertama menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini dibuktikan oleh F hitung sebesar 19,306 dengan nilai sig 0,000. Persamaan kedua menunjukkan bahwa kesejahteraan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan ini dibuktikan oleh F hitung sebesar 47,721 dengan nilai sig 0,000. Maka hipotesis umum yang menyatakan " Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kesejahteraan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja guru". Maka pengaruh kesejahteraan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja guru dinyatakan fit.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi atau *adjusted R square* digunakan untuk mengetahui seberapa

pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi seperti berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.300	.285	2.69552

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.604	3.45531

a. Predictors: (Constant), y, x1, x2

Dari tabel 4.17 tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Hasil perhitungan persamaan pertama *estimasi regresi* diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,285 artinya 28,5 % perubahan pada variabel dependen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen kesejahteraan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 79,3 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini. Hasil perhitungan persamaan kedua *estimasi regresi* diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,604 artinya 60,4 % perubahan pada variabel dependen kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen kesejahteraan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34,7 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

Uji Sobel

Dalam rangka menyusun pengaruh tidak langsung dari variabel independen (X) pada variabel dependen (Y2) melalui variabel interfening (Y1) digunakan uji Sobel. Metode ini dikembangkan pertama kali oleh Sobel pada tahun 1982 dan kemudian dikenal dengan nama Uji Sobel (Sobel Test). Adapun kaidah keputusan uji Sobel adalah :

1. Jika hasil terhitung kurang dari t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$), maka pengaruh tidak

- langsung fariabel X terhadap Y2 melalui Y1 adalah tidak signifikan.
2. Jika hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka pengaruh tidak langsung fariabel X terhadap Y2 melalui Y1 adalah signifikan.

Koefisian jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan :

$$(1) Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_1 X_2 + e_1$$

$$(2) Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_1 X_2 + e_1$$

$$(3) Y_2 = \beta_3 Y_1 + e_1$$

Berdasarkan tabel 4.12 untuk persamaan regresi tahap 1 (satu) diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$(1) \text{Kinerja} = 0,348 \text{ kesejahteraan} + 0,333 \text{ motivasi kerja}$$

Sedangkan untuk persamaan regresi tahap 2 (dua) berdasarkan tabel 4.13 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$(2) \text{Kepuasan kerja} = 0,117 \text{ kesejahteraan} + 0,447 \text{ motivasi kerja}$$

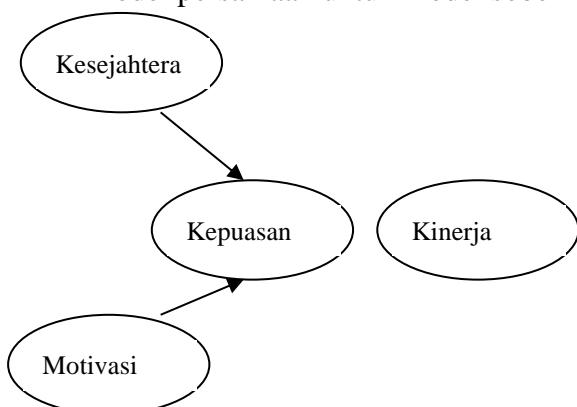
Sedangkan untuk persamaan regresi tahap 3 (tiga) berdasarkan tabel 4.13 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$(3) \text{Kinerja} = 0,310 \text{ kepuasan kerja}$$

Persamaan diatas kemudian digambarkan melalui model sebagai berikut :

Gambar 2

Model persamaan untuk model sobel



Sumber data primer yang diolah 2018

Untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel inetervening (kepuasan) diperlukan uji sobel untuk menentukan nilai koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung diperlukan nilai t dari koefisian ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,99. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh tidak langsung.

Perhitungan standar error dari pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

- a. Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

$$Sab = \sqrt{(0,117^2 \times 0,310^2) + (0,348^2 \times 0,135^2) + (0,548^2 \times 0,135^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0013155129) + (0,0022071204) + (0,0054730404)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0089956737}$$

$$Sab = 0,094$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,348 \times 0,1}{0,094} = \frac{0,46}{0,094} = \frac{5}{0,094} = \frac{4,94}{6}$$

Oleh karena itu t hitung sebesar $4,94 > 1,77$ (t tabel), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

- b. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

$$Sab = \sqrt{(0,117^2 \times 0,115^2) + (0,333^2 \times 0,135^2) + (0,472^2 \times 0,135^2)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,000181037) + (0,002020952) + (0,0040602384)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0062622274}$$

$$Sab = 0,079$$

$$t = \frac{ab}{Sab} = \frac{0,333 \times 0,1}{0,079} = \frac{0,45}{0,079} = \frac{5}{0,079} = \frac{5,69}{9}$$

Oleh karena itu t hitung sebesar $0,079 > 1,77$ (t tabel), maka dapat bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru

dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Pengujian Hipotesis

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh kesejahteraan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ P

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian pertama menguji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono. Berdasarkan hasil analisis regresi tahap 1 (tabel 4.12) diperoleh nilai signifikansi (sig) variabel kesejahteraan sebesar 0,177 yang lebih kecil dari 0,05 maka **hipotesis pertama diterima**. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hipotesis pertama yaitu “Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya.

2. Pengujian pertama menguji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono. Berdasarkan hasil analisis regresi tahap 1 (tabel 4.12) diperoleh nilai signifikansi (sig) variabel kesejahteraan sebesar 0,447 yang lebih kecil dari 0,05 maka **hipotesis ke dua diterima**. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hipotesis pertama yaitu “Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya.

3. Pengujian pertama menguji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono. Berdasarkan hasil analisis regresi tahap 1 (tabel 4.12) diperoleh nilai signifikansi (sig) variabel kesejahteraan sebesar 0,348 yang lebih kecil dari 0,05 maka **hipotesis ke tiga diterima**. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hipotesis pertama

yaitu “Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya.

4. Pengujian pertama menguji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono. Berdasarkan hasil analisis regresi tahap 1 (tabel 4.12) diperoleh nilai signifikansi (sig) variabel kesejahteraan sebesar 0,333 yang lebih kecil dari 0,05 maka **hipotesis ke empat diterima**. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hipotesis pertama yaitu “Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya.
5. Pengujian pertama menguji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono. Berdasarkan hasil analisis regresi tahap 1 (tabel 4.12) diperoleh nilai signifikansi (sig) variabel kesejahteraan sebesar 0,310 yang lebih kecil dari 0,05 maka **hipotesis ke lima diterima**. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hipotesis pertama yaitu “Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya.
6. Pengujian pertama menguji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono. Berdasarkan hasil analisis regresi tahap 1 (tabel 4.12) diperoleh nilai signifikansi (sig) variabel kesejahteraan sebesar 0,348 yang lebih kecil dari 0,05 maka **hipotesis ke enam diterima**. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hipotesis pertama yaitu “Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya.
7. Pengujian pertama menguji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono.

Berdasarkan hasil analisis regresi tahap 1 (tabel 4.12) diperoleh nilai signifikansi (sig) variabel kesejahteraan sebesar 0,138 yang lebih kecil dari 0,05 maka **hipotesis ke tujuh diterima**. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah hipotesis pertama yaitu “Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMP Se-Kecamatan Sumowono” dapat diterima dan telah terbukti kebenarannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
6. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru.
7. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru.

SARAN

1. Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling utama dalam mempengaruhi kinerja, oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja hal-hal terkait kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan adalah aspek kesejahteraan.
2. Dalam rangka menciptakan kepuasan kerja maka motivasi yang masih perlu ditingkatkan adalah pemenuhan kebutuhan rasa aman, dapat dipenuhi

melalui insentif program jaminan hari tua.

3. Dalam rangka menciptakan kepuasan kerja maka kinerja guru yang perlu dibenahi adalah dalam aspek normative, ketaatan guru pada aturan yang berlaku senantiasa dijaga dan ditingkatkan, agar peran keteladanan guru kepada siswa tetap dapat dilakukan.

DAFTAR RUJUKAN

1. Anonim. 1974. Undang-Undang Nomor 8 tahun 1874 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
2. ----. 1980. Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. ----. 1999. Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
4. Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Bhuana Ilmu Populer.
5. B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
6. *Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penelitian Kinerja Guru dan Dosen*. 2012. Kemendikbud. Jakarta: Sekala Jalma Karya.
7. Barry Cushway and Derek Lodge. 2007. *Organisasi Behaviour and Design. Perilaku dan Desain Organisasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
8. Ghazali, H. Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univerbit UNDIP.
9. Gomes, F. Cardoso. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
10. Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2012. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Sehuster. Massachuscets.
11. Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen personalis dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

12. Hasibuan. 2009. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
13. Koesmono, H. Teman. 2009. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu ekspor di Jawa Timur*. Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga.
14. Kreitner, R. and Kinicki, Anggelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
15. Marihot, Manullang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
16. Mulyasa. 2009. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung. Rosda Karya.
17. Nawawi, H. dan Martini Handari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: GadjahMada University Press.
18. Purwanto. 2007. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: PustakaPelajar.
19. Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi ,Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
20. Sahertian A.P. 2006. *Konsep dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
21. Siagian, S.P. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
22. ----. 2013. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Karya.
23. Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan proses analisi data perilaku organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center Akademik Publising Servise).
24. Uma Sekaran. 2009. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
25. Undang-undang nomor 6 tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial.
26. Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dandosen. Jakarta: Sinar Grafika.
27. Usman, Moh. Unzer. 2010. *Menjadi guru profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
28. Usmara, A. 2006. *Motivasi kerja. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Puri Arsita Anam
29. Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
30. Zamroni. 2011. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: Gavin Kalang Utama.
31. Moh. As'ad 2009, *Perilaku Organisasi*, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty.
32. Husaini, Usman & Purnomo Setiady Akbar. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Bumi Aksara
33. Handfield, Monczka, Giunipero, dan Patterson, 2009. *Purchasing and Supply Chain Management*: Fourth edition. 2009. United States of America: South-Western