



# EMIRR

EDUCATIONAL MANAGEMENT REVIEWS AND RESEARCH

## PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI PENGUATAN KEPUASAN KERJA DAN KERJA TIM MENGGUNAKAN ANALISIS PATH PADA GURU DI YAYASAN HAJI MUHAMMAD AMIN KECAMATAN PAMIJAHAN KABUPATEN BOGOR

Mutia Sahadah<sup>1</sup>, Zaenal Abidin<sup>1</sup>, Muzhir Ihsan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Institut Agama Islam Sahid Bogor  
[mutiasahadah1812@gmail.com](mailto:mutiasahadah1812@gmail.com)

---

### ABSTRACT

*Teacher performance is the work obtained by a teacher who contributes to an institution where he works to achieve the goals of the school's vision and mission. Where the author takes a survey method with a causal approach, this is a method to measure the extent and how much the three variables chosen by the author have a causal relationship with a phenomenon. When the results from the causal approach survey have been obtained, the results will be further analyzed using path analysis. The population chosen by the author is the teacher at the Haji Muhammad Amin Foundation as many as 98 people and the sample is 79 people with a simple random sampling. After doing the path analysis test in the SPSS version 20 application and producing an output. Path analysis testing can be seen from the Coefficients table, it is known that the value of  $\beta = 0.537$  and  $0.211$  and score  $t_{hitung} = 5.079$  and  $1.997 > t_{tabel} 1.66462$  at the level of relevance  $\alpha = 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Thus, it is stated that job satisfaction and teamwork have a direct positive effect on teacher performance.*

**Keywords:** *Work Satisfaction, Team Work, Teacher Performance*

### ABSTRAK

Kinerja guru adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru yang memberikan kontribusi pada suatu lembaga tempat ia bekerja untuk mencapai tujuan visi dan misi sekolah. Dimana penulis mengambil metode survei dengan pendekatan kausal, yang mana survei dengan pendekatan kausal ini merupakan sebuah metode untuk mengukur sejauh mana dan seberapa besar ketiga variabel yang dipilih oleh penulis, memiliki hubungan sebab akibat dari sebuah fenomena. Ketika sudah memperoleh hasil dari survei pendekatan kausal, maka hasil tersebut akan dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis path. Populasi yang dipilih oleh penulis adalah guru di Yayasan Haji Muhammad Amin sebanyak 98 orang dan sampelnya 79 orang dengan teknik acak sederhana (simple random sampling). Setelah dilakukannya uji

analisis path dalam aplikasi SPSS versi 20 dan menghasilkan sebuah output. Pengujian analisis path dapat dilihat dari tabel Coefficients diketahui nilai  $\beta = 0.537$  dan  $0.211$  dan nilai thitung =  $5.079$  dan  $1.997 > t_{tabel} 1.66462$  pada tingkat relevansi  $\alpha = 0.05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dinyatakan kepuasan kerja dan kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Kerja Tim, Kinerja Guru

---

## PENDAHULUAN

Dalam landasan yang dibangun oleh Haq (1996), United Nation Development Program (UNDP) membentuk Human Development Indeks (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM) banyak dipakai oleh negara yang ada di dunia. Dimana pada tahun 1986-1989 pertumbuhan ekonomi Indonesia terus mengalami kenaikan  $\pm 6.8\%$  per tahun. Pada tahun 1990-1991, dimana pertumbuhan mengalami keterhambatan  $\pm 7\%$ . Pada tahun 1992-1997 pertumbuhan terus mengalami penurunan  $\pm 6.2\%$  menjadi  $\pm 4.7\%$ . Pada tahun 1998, dimana pertumbuhan ekonomi berubah menjadi negatif sebesar  $-13.13\%$  diakibatkan oleh krisis moneter.

Pertumbuhan PDB menjadi tolak ukur dalam perhitungan pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, model ini akan memperhitungkan PDB dalam mengklarifikasi perilaku IPM. Pada periode 1990-1995, IPM mengalami peningkatan, namun pada tahun 1996 dan 1998 kembali menurun. Kemudian, dari tahun 1999 hingga 2005, IPM kembali mengalami kenaikan. Pada tahun 2006 terjadi penurunan, diikuti oleh kenaikan pada tahun 2007. IPM kembali menurun pada tahun 2008, sedikit naik pada tahun 2009, dan kembali menurun pada tahun 2010. (Hakim, 2013).

Dalam Laporan Human Development Report 2016 ia mencatat pada tahun 2015 IPM Indonesia mengalami penurunan, yakni di peringkat 113 yang awalnya di tahun 2014 di peringkat 110. Pada tahun 2015 IPM berada di peringkat 113 sebesar  $0.689$  dari 188 negara. IPM mengalami kenaikan dalam 25 tahun terakhir sebesar  $30.5\%$ . Sedangkan, pada saat ini tahun

2021 pertumbuhan ekonomi Indonesia berada di peringkat 101.

Tingkat kualitas sdm di Indonesia yang sangat rendah, dimana dalam era globalisasi merupakan era persaingan, karena tingkat kualitas sdm rendah menyebabkan sulitnya sdm kita untuk bersaing dengan negara lain, terutama dalam peningkatan mutu pendidikan. Mutu pendidikan merupakan suatu pondasi yang penting dalam menjalankan sebuah sekolah. Semakin tinggi mutu Pendidikan, maka semakin mudah kita untuk bersaing dengan sekolah lain dan dengan mudahnya dapat menarik banyak minat calon peserta didik untuk bersekolah di sekolah tersebut. Tentunya, mutu pendidikan dapat berjalan tidak lepas dari peran seorang guru dalam mengajar peserta didik.

Mengajar merupakan suatu kegiatan dimana guru memberikan ilmu kepada peserta didik dengan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki guru dan guru bertugas untuk membina dan membimbing peserta didik agar dapat beradaptasi dengan lingkungan sekolah, guru juga harus menciptakan suasana kelas yang kondusif, menciptakan kelas yang menyenangkan agar siswa tidak jenuh dengan pembelajaran, guru juga harus bisa mengatur siswa dengan baik, guru harus bisa mengarahkan peserta didik dengan bakat yang dimiliki peserta didik agar dapat menggali potensi bakatnya untuk dikembangkan melalui keikutsertaan dalam kegiatan ekstra kurikuler. Selain orang tua dan lingkungan, guru juga bertugas untuk membentuk karakter peserta didik agar dapat menghormati guru, orang tua maupun teman sebayanya dan guru mengarahkan dengan jelas kepada peserta didik bagaimana cara untuk

meningkatkan pembangunan sdm Indonesia dengan generasi penerus bangsa. Untuk menuju ke profesionalitas guru, harus diukur dari segi kinerjanya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru yang memberikan kontribusi pada suatu lembaga tempat ia bekerja untuk mencapai tujuan visi dan misi sekolah. Selain itu, kinerja guru diatur oleh UU No. 14 Tahun 2005, yang berisi tentang: 1) Guru harus dapat merencanakan bagaimana cara menciptakan proses pembelajaran yang kreatif dan inovatif, setelah itu diterapkan dan dilaksanakan ketika proses pembelajaran berlangsung serta guru harus menilai dan mengevaluasi apakah proses pembelajaran yang ia terapkan layak atau tidak, maka guru akan mengetahui sejauh apa mutu pembelajaran yang ia terapkan, 2) Guru harus terus meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensinya seiring berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, 3) Bertindak objektif, dimana guru harus adil kepada peserta didik tidak membedakan, baik dari segi jenis kelamin, agama, suku ras dan kondisi fisik atau asal usul keluarganya. Karena jika hal itu terjadi, maka peserta didik merasa dirinya dikucilkan, di diskriminatif dan terganggu mental dan jiwanya, yang nantinya ia akan trauma untuk bersekolah lagi, 4) Guru harus menjunjung tinggi dan menaati peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika, karena guru adalah panutan untuk peserta didik. Ketika guru melanggar peraturan, maka dapat ditiru oleh peserta didik, 5) Guru harus menjaga dan menanamkan persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan persepsi Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan, dalam surat At-Taubah ayat 105 dijelaskan:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Guru adalah tolak ukur dalam keberhasilan dunia pendidikan dan menentukan sejauh apa tingkat kualitas mutu sekolah karena guru merupakan seorang yang berinteraksi langsung dengan siswa, baik pada saat kegiatan pembelajaran maupun di luar kegiatan pembelajaran. Guru dituntut bukan hanya untuk memberikan pelajaran saja, melainkan dapat mendidik dan membentuk karakter kepribadian peserta didik dengan menanamkan moral-moral yang baik. Karena orang tua, telah mempercayakan sepenuhnya kepada guru dengan menyekolahkan anaknya. Semakin tinggi tingkat kinerja guru, maka semakin tinggi pula tingkat mutu sekolah. Dalam meningkatkan kinerjanya, guru perlu memperhatikan cara membuat guru nyaman dan bekerja dengan baik. Ketika guru merasa nyaman, maka timbullah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidaknya seorang guru atas berbagai aspek pekerjaannya. Guru atau pendidik, baik secara individu maupun sebagai kelompok, perlu memiliki kinerja yang baik untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Manajemen sekolah perlu melakukan berbagai upaya untuk menciptakan lingkungan organisasi yang baik, termasuk memastikan pemenuhan kepuasan kerja. Ketika pemimpin mampu memberikan kepuasan kerja kepada guru, hal ini dapat mendorong mereka untuk mewujudkan segala tuntutan perubahan yang diinginkan dalam diri mereka sebagai pendidik.

Sekolah sebagai organisasi pendidikan, sekolah harus menyediakan fasilitas untuk memastikan bahwa hak-hak guru terpenuhi, seperti gaji yang layak,

perlakuan yang adil, kebijakan institusi yang jelas, akses terhadap promosi jabatan, serta penciptaan kondisi kerja yang matang dan jelas. Semua ini harus dikelola oleh kepemimpinan sekolah untuk memperkuat kepuasan kerja para guru. Berdasarkan persepsi Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Dimana ketiga hal tersebut saling berhubungan dengan pekerjaan terutama permasalahan dengan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Ibrahim ayat 7 yang berbunyi:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِبُّكُمْ لِئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلِإِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.”

Jika kita bekerja tidak didasari dengan ikhlas, sabar dan syukur dapat menimbulkan orang tidak senang hati melakukan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan orang tersebut merasa tidak puas dalam bekerja. Sedangkan, orang yang bekerja didasari dengan ikhlas, sabar dan syukur dapat menimbulkan semangat kerja, hati gembira, cerah dan riang. Hal ini akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja, karena sesungguhnya orang yang bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur ia akan menerima apa adanya, apa yang ia peroleh dari hasil pencapaiannya dalam bekerja. Oleh karena itu, kita harus menanamkan 3 prinsip itu dalam bekerja, agar kita dapat menerima segala hasil yang kita capai dalam bekerja. Apapun hasilnya kita menerima dengan senang hati. Selain kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan adanya kerja tim.

Kerja tim adalah peran satu kesatuan dua orang atau lebih (kelompok) dengan keterampilan dan kemampuan khusus yang dimiliki seorang guru dalam menyelesaikan tugasnya dan diberikan tanggung jawab agar dapat berkolaborasi untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Tugas tim diperlukan terjalannya kerja

sama yang baik, optimis dalam melakukan kerja tim untuk mencapai satu tujuan, terjalannya komunikasi yang baik, saling memotivasi sesama rekan kerja, saling memberikan semangat sesama rekan kerja dan memberikan peran yang jelas kepada masing-masing kerja tim agar tidak saling mengandalkan satu sama lain.

Kerja tim jika dikaitkan dengan perspektif Islam memerintahkan kepada pengikutnya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang baik terutama saling bekerja sama untuk mencapai satu tujuan. Ketika individu-individu saling bekerja sama dengan baik, maka akan timbul spirit persatuan, keharmonisan dalam hati mereka dan mencegah mereka dari perselisihan, sehingga Islam menyarankan kita untuk saling bekerja sama yang baik. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “Dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.”

Di era globalisasi ini adalah era persaingan, suatu lembaga sekolah bersaing untuk menjadi sekolah yang terbaik di mata masyarakat, namun itu semua tak lepas dari dibutuhkannya seorang guru yang handal sehingga mampu menghasilkan peserta didik yang unggul dan bermoral. Peneliti melakukan observasi awal di Yayasan Haji Muhammad Amin yang terdiri dari SMP Al-Amin, MTs Al-Amin, SMA Al Amin dan SMK Al-Amin dengan jumlah guru 98 orang.

Dari hasil observasi awal dan permasalahan di atas maka peneliti menemukan ada masalah dalam kinerja guru di Yayasan Haji Muhammad Amin, dengan data berikut: Tabel 1.1

Hasil Observasi Awal

No	Pernyataan	Hasil
1	Saya memberikan pelayanan khusus pendidikan atau pengajaran bagi anak yang belum paham atau kesulitan belajar diluar pembelajaran.	15%
2	Saya mendapatkan posisi kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	60%
3	Kurangnya apresiasi dari Kepala Sekolah atas prestasi kerja guru.	55%
4	Saya datang ke sekolah masih sering terlambat.	60%
5	Saya belum bisa menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi.	70%
6	Saya dapat mengimbangi kemajuan teknologi dengan menggunakan berbagai macam teknologi pembelajaran seperti komputer, laptop/notebook dan lain sebagainya dengan menggunakan aplikasi pembelajaran.	50%
7	Saya mengikuti kegiatan pembinaan bagi guru dalam jabatan melalui kegiatan ilmiah (seminar, pelatihan, lokakarya dan studi lanjut).	50%
8	Penggajian yang sering terlambat.	50%
9	Tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja yang diemban.	75%

Data di atas menunjukkan bahwa guru memberikan pelayanan khusus pendidikan atau pengajaran bagi anak yang belum paham atau kesulitan belajar diluar pembelajaran hanya 15%, rendahnya guru dalam memberikan perhatian lebih

terhadap anak yang belum paham atau kesulitan belajar mengakibatkan rendahnya prestasi belajar anak karena tidak semua peserta didik memiliki kemampuan atau kecerdasan yang sama. Selanjutnya tentang keahlian dan kemampuan yang dimiliki, sebanyak 60% guru yang mendapatkan posisi kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dari hasil wawancara yang peneliti lakukan penyebabnya kekurangan SDM dibidangnya sehingga ada beberapa guru yang harus merangkap dalam mengajar. Kurangnya apresiasi dari Kepala Sekolah atas prestasi kerja guru menunjukkan 55%, sehingga guru kurang loyal dalam menjalankan tugasnya.

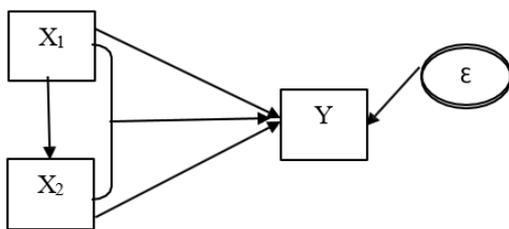
Fenomena berikutnya, 60% guru masih sering terlambat datang ke sekolah dan masuk ke kelas atau memulai pembelajaran terlambat seringkali terpakai jam pelajaran guru lain, sehingga rendahnya disiplin guru. 70% guru belum bisa menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, rendahnya kreatif dan inovatif guru dalam menghasilkan karya pendidikan/pembelajaran, sehingga membosankan bagi siswa. 50% guru dapat mengimbangi kemajuan teknologi dengan menggunakan berbagai macam teknologi pembelajaran seperti komputer, laptop/notebook dan lain sebagainya dengan menggunakan aplikasi pembelajaran, rendahnya guru yang tidak bisa menggunakan berbagai macam teknologi mengakibatkan tertinggalnya mereka di era globalisasi saat ini yang semakin canggih teknologi salah satunya karena faktor lanjut usia, mayoritas gurunya sudah lanjut usia.

Selain itu, guru yang mengikuti kegiatan pembinaan bagi guru dalam jabatan melalui kegiatan ilmiah (seminar, pelatihan, lokakarya dan studi lanjut) hanya 50%, penggajian yang sering terlambat 50% dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja yang diemban menunjukkan 75%, sehingga banyak keluhan terkait dengan

kesejahteraan sehingga mudah cemas dan kurang mengontrol emosi.

## METODE PENELITIAN

Dimana penulis mengambil metode survei dengan pendekatan kausal, yang mana survei dengan pendekatan kausal ini merupakan sebuah metode untuk mengukur sejauh mana dan seberapa besar ketiga variabel yang dipilih oleh penulis, memiliki hubungan sebab akibat dari sebuah fenomena. Ketika sudah memperoleh hasil dari survei pendekatan kausal, maka hasil tersebut akan dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis path. Populasi yang dipilih oleh penulis adalah guru di Yayasan Haji Muhammad Amin sebanyak 98 orang dan sampelnya 79 orang dengan teknik acak sederhana (simple random sampling). Sebelum menyebar instrumen ke sampel penelitian, alangkah lebih dulu di uji coba kepada individu di luar sampel. Hal ini bertujuan untuk menguji seberapa besar validitas dan reliabilitas instrumen tersebut.



**Gambar 1.1 Konstelasi Penelitian**

Keterangan:

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Kerja Tim

Y = Kinerja Guru

ε = Variabel lain yang mempengaruhi

tetapi tidak diteliti

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah non tes berupa dokumentasi, angket, skala, wawancara dan observasi (Kadir, 2015: 23).

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis analisis path dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh

langsung terhadap kinerja guru di Yayasan Haji Muhammad Amin, khususnya meliputi SMP Al Amin, MTs Al Amin, SMA Al Amin dan SMK Al Amin. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi tolak ukur keberhasilan dari kinerja guru meliputi terjaminnya gaji/tunjangan yang sesuai, penggantian jabatan yang sesuai, jaminan dalam pengembangan profesi serta apresiasi atau reward dari pimpinan kepada guru atas pencapaian kerjanya, sehingga kinerja guru pun meningkat.

Hasil dari uji hipotesis analisis path pada pengujian hipotesis pertama dilihat dari tabel Coefficients diketahui nilai  $\beta = 0.666$  dan nilai thitung =  $7.835 > t_{tabel} = 1.66462$  pada tingkat relevansi  $\alpha = 0.05$ . Oleh karena itu, dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Selain itu, dalam tabel Model Summary terdapat nilai R Square 0.444. Dengan demikian, X1 terhadap Y memberikan kontribusi 44.4% dan 55.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian, dianggap bahwa dalam memperbaiki (meningkatkan) kinerja seorang guru aspek yang berpengaruh adalah kepuasan kerja. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu profesionalitas, kepemimpinan kepala sekolah, kepribadian juga menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja guru disekolah.

Hasil penelitian ini mengembangkan dari penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamungkas Widyanggoro dan Cepi S. Abdul Jabar. 2014. Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 2, Nomor 2. Dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang relevan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai r statistika 0.346 atau 34.6%, sedangkan r determinasi 0.112 atau 11.2%. Dengan demikian, kepuasan kerja

memang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Kepuasan kerja diartikan sebagai tingkat dimana para guru merasa puas karena kebutuhan personalnya dapat termenuhi melalui kompensasi/gaji yang sesuai dengan tugas yang diemban, sehingga guru merasa nyaman dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Adapun indikator kepuasan kerja meliputi:

1) kesejahteraan, 2) menawarkan promosi, 3) pengakuan kerja teman sejawat, 4) penghargaan pimpinan dan 5) pemenuhan nilai kerja yang penting dari individu.

Penelitian ini membuktikan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka dengan ini dinyatakan variabel kepuasan kerja secara maksimal dapat meningkatkan kinerja guru di Yayasan Haji Muhammad Amin khususnya SMP Al Amin, MTs Al Amin, SMA Al Amin dan SMK Al Amin.

## **2. Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan uji hipotesis analisis path dinyatakan kerja tim berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di Yayasan Haji Muhammad Amin, khususnya meliputi SMP Al Amin, MTs Al Amin, SMA Al Amin dan SMK Al Amin. Dengan demikian, kerja tim menjadi tolak ukur keberhasilan dari kinerja guru meliputi kerja sama yang baik antara para guru, bersama tim menciptakan ide-ide atau kreasi, inovatif tentang kegiatan proses pembelajaran agar lebih bervariasi, menciptakan suasana kerja sama yang kondusif dan disiplin terhadap tugas-tugas tim, menciptakan kekompakkan tim, menciptakan tujuan bersama dalam memajukan visi dan misi sekolah, sehingga kinerja guru pun meningkat.

Hasil dari uji hipotesis analisis path pada pengujian hipotesis kedua dilihat dari tabel Coefficients diketahui nilai  $\beta = 0.540$  dan nilai thitung =  $5.634 > t_{tabel} = 1.66462$  pada tingkat relevansi  $\alpha = 0.05$ . Oleh karena itu, dinyatakan kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Selain itu, dalam tabel Model

Summary terdapat nilai R Square 0.292. Dengan demikian, X2 terhadap Y memberikan kontribusi 29.2% dan 70.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian, dianggap bahwa dalam memperbaiki (meningkatkan) kinerja seorang guru aspek yang berpengaruh adalah kerja tim. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu budaya organisasi, etos kerja, iklim organisasi juga menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja guru disekolah.

Hasil penelitian ini mengembangkan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basir Muhammad. 2015. Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja Guru SMP. Journal of EST, Volume 1, Nomor 2. Dimana hasil penelitian ini dapat dilihat dari uji hipotesis pada output AMOS 20 diketahui nilai CR (Critical Ratio) 1.47, nilai probabilitas eror 1.14 dan nilai estimasi 0.06, maka dapat disimpulkan penelitian ini menyatakan pengaruh kerja tim secara relevan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

Kerja tim diartikan sebagai tingkat dimana para guru dapat membangun kekompakkan, menggabungkan ide-ide dan perbedaan menjadi satu, menciptakan kerja sama yang baik dan komunikasi yang baik, sehingga guru dapat mencapai tujuan bersama untuk memajukan visi dan misi sekolah. Adapun indikator kerja tim meliputi 1) Kerja Sama (Colaboration), 2) Memiliki Harapan Positif (Optimis), 3) Komunikasi yang Baik (Communication), 4) Memberikan Dorongan (Motivation), 5) Membangun Semangat Kelompok (Spirit) dan 6) Peran yang Jelas (Task).

Penelitian ini membuktikan kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka dengan ini dinyatakan variabel kerja tim secara maksimal dapat meningkatkan kinerja guru di Yayasan Haji Muhammad Amin khususnya SMP Al Amin, MTs Al Amin, SMA Al Amin dan SMK Al Amin.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kerja Tim terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis analisis path dinyatakan kepuasan kerja dan kerja tim berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di Yayasan Haji Muhammad Amin (YHMA), khususnya meliputi SMP Al Amin, MTs Al Amin, SMA Al Amin dan SMK Al Amin. Dengan demikian, kepuasan kerja dan kerja tim menjadi tolak ukur keberhasilan dari kinerja guru meliputi terjaminnya gaji/tunjangan yang sesuai, penggantian jabatan yang sesuai, jaminan dalam pengembangan profesi serta apresiasi atau reward dari pimpinan kepada guru atas pencapaian kerjanya,, kerja sama yang baik antara para guru, bersama tim menciptakan ide-ide atau kreasi, inovatif tentang kegiatan proses pembelajaran agar lebih bervariasi, menciptakan suasana kerja sama yang kondusif dan disiplin terhadap tugas-tugas tim, menciptakan kekompakan tim, menciptakan tujuan bersama dalam memajukan visi dan misi sekolah, sehingga kinerja guru pun meningkat.

Hasil dari uji hipotesis analisis path pada pengujian hipotesis ketiga dilihat dari tabel Coefficients diketahui nilai  $\beta = 0.537$  dan  $0.211$  dan nilai thitung =  $5.079$  dan  $1.997 > t_{tabel} = 1.66462$  pada tingkat relevansi  $\alpha = 0.05$ . Oleh karena itu, dinyatakan kepuasan kerja dan kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Selain itu, dalam tabel Model Summary terdapat nilai R Square  $0.471$ . Dengan demikian, X1 dan X2 terhadap Y memberikan kontribusi  $47.1\%$  dan  $52.9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian, dianggap bahwa dalam memperbaiki (meningkatkan) kinerja seorang guru aspek yang berpengaruh adalah kepuasan kerja dan kerja tim. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu profesionalitas, kepemimpinan kepala sekolah, kepribadian budaya organisasi, etos kerja, iklim organisasi juga menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja guru disekolah.

Hasil penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Ahmadiansah Reza pada tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga," yang dipublikasikan dalam jurnal *Inject, Interdisciplinary Journal of Communication*, Vol. 1, No. 2. Dimana hasil penelitian ini dilihat dari uji Anova dan diperoleh 2 uji Anova. Uji Anova yang pertama diketahui nilai thitung  $2.354$  dengan nilai Sig.  $0.023 < 0.05$ , maka jika skor motivasi kerja meningkat, skor kinerja guru juga akan meningkat. Apabila skor motivasi kerja menurun maka skor kinerja guru juga menurun. Sedangkan uji Anova yang kedua diketahui nilai thitung  $2.372$  dengan nilai Sig.  $0.022 < 0.05$ , maka jika skor kepuasan kerja meningkat, skor kinerja guru juga akan meningkat. Apabila skor kepuasan kerja menurun, skor kinerja guru juga menurun. Hasil skor rata-rata motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMK Muhammadiyah Salatiga termasuk kategori tinggi.

Kinerja guru diartikan sebagai seberapa besar dan seberapa jauh guru tersebut memperoleh hasil pencapaian kerjanya, tinggi dan rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh salah satunya adalah kepuasan kerja dan kerja tim. Ketika guru merasa puas, nyaman dan dapat membangun suatu kerja tim yang baik maka kinerja guru akan meningkat. Adapun indikator kinerja guru meliputi 1) Karakteristik dan Penguasaan Teori Belajar serta Prinsip- Prinsip Pembelajaran yang Mendidik, 2) Komunikasi dengan Peserta didik, 3) Penilaian dan Evaluasi, 4) Etos Kerja, 5) Penguasaan Materi Struktur Konsep dan Pola Pikir yang Mendalam.

Penelitian ini membuktikan kepuasan kerja dan kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, maka dengan ini dinyatakan variabel kepuasan kerja dan kerja tim secara maksimal dapat meningkatkan kinerja guru di Yayasan Haji Muhammad Amin khususnya SMP Al

Amin, MTs Al Amin, SMA Al Amin dan SMK Al Amin.

## KESIMPULAN

Setelah dilakukannya uji analisis path dalam aplikasi SPSS versi 20 dan menghasilkan sebuah output. Pengujian analisis path dapat dilihat dari tabel Coefficients diketahui nilai  $\beta = 0.537$  dan  $0.211$  dan nilai thitung =  $5.079$  dan  $1.997 > t_{tabel} 1.66462$  pada tingkat relevansi  $\alpha = 0.05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dinyatakan kepuasan kerja dan kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis. Bagi kepala sekolah satuan pendidikan di Yayasan Haji Muhammad Amin (YHMA). Disarankan dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja guru dengan memenuhi tunjangan yang sesuai, apresiasi atau penghargaan atas pencapaian prestasi kerja guru, membangun kekompakan para guru dalam membangun kerja tim, memberikan semangat dan memotivasi para guru untuk dapat mencapai satu tujuan bersama. Bagi guru khususnya guru di Yayasan Haji Muhammad Amin (YHMA). Hasil penelitian ini dapat menjadi tolak ukur seberapa besar kinerja guru dalam memajukan sekolah dan menjadi bahan evaluasi baginya untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi sekolah dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan mutu sekolah dengan meningkatkan kinerja guru melalui kepuasan kerja dan kerja tim serta mampu menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang pembelajaran. Bagi peneliti selanjutnya diduga ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru, selain kepuasan kerja dan kerja tim yang ditemukan dilapangan seperti budaya organisasi, kepribadian, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, profesionalitas, etos kerja, kompetensi guru, motivasi kerja guru dan lain-lain. Maka dari itu, diharapkan peneliti

selanjutnya mampu meneliti lebih dalam tentang variabel yang mempengaruhi kinerja guru di Yayasan Haji Muhammad Amin.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan yang berbahagia ini saya ingin mengucapkan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Imdadun Rahmat, M.Si selaku Rektor Institut Agama Islam Sahid Bogor
2. Bapak Dr. H. Joko Trimulyo, S.H., M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
3. Bapak Dr. Zaenal Abidin, S.Pd.I., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingannya untuk memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Muzhir Ihsan, M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing II dan Kaprodi MPI yang telah memberikan arahan dan bimbingannya untuk memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Arya Suryadinata, S.Pt., MM selaku Kepala Yayasan Haji Muhammad Amin
6. Ibu Endah Setia Pebriawan, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMP Al-Amin
7. Bapak Cecep Supriadi, S.Pd., MM selaku Kepala Sekolah MTs Al-Amin
8. Bapak Ajat Sudrajat, S.Pd.I selaku Kepala Sekolah SMA Al-Amin
9. Bapak Arya Suryadinata, S.Pt., MM selaku Kepala Sekolah SMK Al-Amin
10. Ibu dan Bapak Guru di SMP Al-Amin, MTs Al-Amin, SMA Al-Amin dan SMK Al-Amin (Responden)
11. Terima kasih kepada orang tua saya yaitu Ibu Siti Hamidah (Mamah), Bapak Alm. Muhammad Hasan (Ayah), Bapak Holiludin (Bapak/suami mamah yang sekarang) dan Irpan Sahrul (suami) yang telah mensupport, mendukung, dan mendoakan saya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al Karim, Riwayat Hafsh An'Ashim
- Iskandar, A. d. (2019). Statistik Terapan dengan Sistem SPSS. Bandung: ITB Press. Kadir. (2015: 23). Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Marsono. (2016: 29). Metode Penelitian Kuantitatif Langkah-Langkah Menyusun Skripsi, Tesis atau Disertasi Menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) Dilengkapi Contoh Aplikasinya. Bogor: In Media.
- Mattalata, R. d. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Ke Depan. Celebes Media Perkasa.
- Onita Sari Sinaga, dkk. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- Sandjojo. (2011: 76-77). Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyono. (2017: 137-145). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: Alfabeta, cv.
- Hakim, M. B. (2013). Indeks Pembangunan Manusia Indonesia. Jurnal *Economia*, 18-20.
- Handayani, R. (2020). Peran Pemimpin Islam dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Team
- Work. *Jurnal Manajemen Dakwah* Vol. 2 No. 1, 165-167.
- Kistyanto, I. F. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kerja Tim Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 1 No. 1, 260.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*: Vol. 1 No. 1, 91.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*: Vol. 1 No.1, 90.
- Rasto, K. d. (2016). Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikat Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, 62.
- Sarifudin, A. (2019). Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS Melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 423-424.
- Sartono, L. N. (n.d.). Pengaruh Kerja Tim dan Organizational Learning terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 799.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* Vol. XVI No. 2, ISSN 1412-1131, e-ISSN 2528-5750, 65-67.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip* Vol.14 No.1, 3.
- Wulanyani, R. A. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana* Vol. 4 No. 2, 427-428.