HUBUNGAN TEAM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 LABUHAN DELI

Ilyas

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan team kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMP Negeri I Labuhan Deli. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Medan Deli, dengan guru sebagai subjek penelitian. Sampel penelitian berjumlah 30 orang, Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *expost facto.* Metode penelitian yaitu survei. Teknik analisis data dengan korelasi dan regresi linier. Hasil analisis menunjukan bahwa data berdistribusi normal. Pengujian hipotesis pertama diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,708. Ini bermakna bahwa terdapat hubungan team kerja dengan kepuasan kerja guru. Hipotesis kedua diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,578, yang bermakna bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,726 yang bermakna bahwa terdapat hubungan team kerja dengan kinerja guru SMPN 1 Labuhan Deli.

Kata kunci: Tim kerja, kepuasan kerja, kinerja.

Abstract . This study aims at finding out the correlation between team work on teacher's job satisfaction and performance at SMP Negeri 1 Labuhan Deli. Thirty teachers are used as the sample of the reseach. The study is a quantitative research of *expost facto* design. The method used was survey. Data analysis techniques used were correlation and linear regression. The results of the analysis indicate that the data are normally distributed. The test on the the first hypothesis show that the correlation coefficient is 0.708. This means that there is a correlation between team wotk and teacher's job satisfaction. The test on the second hipotesis show that correlation coefficient of 0.578, which means that there is a relationship between job satisfaction and and teachers' performance. The test on the third hypothesis show that the correlation coefficient is 0.726 which means that there is a correlation between work team and teacher's performance at SMPN 1 Labuhan Deli.

Keywords: team work, job satisfaction, performance.

A. PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam mendukung peningkatan mutu sumber daya manusia, sehingga secara terus menerus berupaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui penataan sistem pendidikan nasional secara komprehensif. Penataan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia, perlu ditumbuhkan secara efisien agar sasaran pembangunan mutu pendidikan yang berkesinambungan dapat tercapai.

Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya akan berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu mendidik peserta didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan hal di atas, guru harus memiliki kinerja

yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi akan diperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Guru-guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung melaksanakan tugas semaksimal mungkin.Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor yang sangat penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas ini adalah guru, karena guru merupakan salah satu faktor yang bisa membuat pendidikan berhasil. Oleh sebab itu, kinerja guru perlu ditingkatkan agar tujuan pendidikan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa kinerja guru belum mendapat perhatian secara maksimal, seperti terlihat dari gejala-gejala yang terjadi di SMP Negeri 1 Labuhan Deli, hal ini ditandai dengan: a) kurang membimbing dan membinanya kepala sekolah dalam bekerja sehingga hasil kerja guru tidak maksimal, b) masih rendahnya usaha pengembangan pengetahuan dan wawasan guru baik berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, c) pelaksanaan pembelajaran maupun penilian hasil belajar siswa, d) masih ada sebagian guru yang memiliki kemampuan dan kecakapan kerja yang rendah, bakat dan minat serta sikap guru terhadap pekerjaan yang kurang profesional, e) masih ada guru dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya mengacu kepada pengembangan nilai dan sifat-sifat pribadi, f) masih dirasakannya budaya organisasi yang tidak mendukung pengembangan diri guru, g) pengharapan yang terlalu tinggi dari para guru sehingga kepuasan kerja tidak sesuai dengan keadaan, h) masih ada beberapa guru yang ketertarikannya terhadap pekerjaan masih rendah, i) masih adanya ketidakpuasan beberapa guru berkenaan dengan pekerjaan dan penghargaan serta kebijakan organisasi, g) dan kurangnya kerjasama antar peran guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya atau team kerja yang kurang nampak dalam pelaksanaan tugas guru.

Melihat beberapa fenomena yang telah dipaparkan di atas maka penulis merasa perlu untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh team kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli.

B. KAJIAN TEORI

1. Team kerja

Team kerja menurut Johanes Papu (2008:6) merupakan kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta tergantung antara satu dengan yang lain. Sejalan dengan pendapat Stephen Robin (2001:24) dua atau lebih individu yang berinteraksi dan saling tergantung antara satu dengan lain yang sama-sama ingin mencapai tujuan tertentu. Sementara Slocum (200:21) menyatakan sejumlah kecil karyawan dengan kopetensi pelengkap yang berkomitmen untuk tujuan kinerja bersama, yang mereka sendiri saling berani bertanggung jawab.S ementra itu Colquit (2007) Dua lebih orang yang bekerja saling tergantung selama beberapa priode waktu untuk mencapai tujuan bersama yang berkaitan dengan beberapa tujan berointasi tugas, adapun indicator team kerja menurut Colquit adalah, bekerja sama, beberapa priode, mencapai tujuan tertentu, yang beroentasi tugas dan saling tergantung. Sedangkan menurut Syafrizal Helmi (2009:32) Kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Secara umum team work dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekqnim kerja yanhg jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain . Oleh karena itu sekumpulan orang yang bekerja dalam satu ruangan , bahkan didalam satu proyek belum tentu merupakan sebuah teamwork. Terlebih lagi jika kelompok tersebut dikelola secara oteriter, timbul faksi-faksi didalamnya, dan minimnya interaksi antar anggota kelompok. Hal ini didukung oleh Sudarwan (1998: 49) Kerja sama (Team Work) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara koperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan bekerja secara terpisah atau saling berkopetensi. Kompetisi kerja sama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpi. Kelompok disini dalam arti yaqng luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses.

Untuk dapat disebut sebagai tim, maka sekumpulan orang tertentu harus memiliki karakteristik sebagai berikut : 1) Ada kesepakatan terhadap misi tim, anggota tim harus memahami dan menyepakati misi tim agar bisa bekerja dengan efektif, 2) Semua anggota mentaati peraturan tim, suatu tim harus mempunyai peraturan atau tata tertib, sehingga dapat membentuk kerangka usaha pencapaian misi, 3) Ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil, tim dapat berjalan dengan baik apabila tanggung jawab dan wewenang didistribusikan dengan baik dan setiap anggota diperlakukan secara adil, 4) Orang beradaptasi terhadap perubahan, perubahan bukan saja tidak dapat dihindari tetapi juga diperlukan sekali, hanya saja keumuman orang sering menolak perubahan. Oleh karenanya setiap anggota tim harus dapat saling membantu dalam beradaptasi terhadap perubahan secara positif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesakan bahwa team kerja adalah kerjasama yang terjadi di sekolah dimana setiap individu yang ada didalamnya berinteraksi dan saling tergantung antara satu dengan lain yang sama-sama ingin mencapai tujuan sekolah. Indikator yang digunakan untuk mengukur team kerja ini adalah : 1) ada kesepakatan terhadap misi tim, 2) semua anggota mentaati peraturan tim, 3) Ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil, dan 4) mampu beradaptasi terhadap perubahan.

2. Kepuasan Kerja.

Colguitt, Lepine dan Wetson (2000:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atas penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja . Dalam arti lain , kepuasan kerja merupakan reprensentasi tentang perasaan terhadap pekerjaan dan apa yang dipikirkan terhadap pekerjaan tersebut.Grenberg dan Baron (1999:207) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi kognisi,afeksi dan evaluasi individu-individu terhadap pekerjaan mereka. Newstrom (2007:204) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang dengan penuh emosi pada anggota terhadap pekerjaan mereka. Ia menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan suka atau tidak suka terhadap sesuatu hal.

Robbins (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap terhadap satu pekerjaan yang berbeda diantara sejumlah hadiah yang diterima seorang pekerja dan sejumlah keyakinan terhadap yang seharusnya diterima. Bekerja berarti melaksanakan suatu tugas, sedangkan melaksanakan tugas berarti

usaha untuk menghasilkan sesuatu yang bisa memberikan arti bagi orang lain . Dengan demikian, pihak yang menerima hasil pekerjaan tersebut akan bersedia memberi nilai pada hasil kerjanya. Rasio antara yang diberikan oleh seseorang dengan nilai yang diterimanya akan menentukan derajat kepuasan seseorang dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Menurut Locke seperti yang dikutif oleh Blau (2001), menegaskan bahwa terdapat tiga pendekatan pemikiran yang mengkaji keberadaan kepuasan kerja yaitu: (1) fisik ekonomi; (2) sosial; dan (3) hakikat pekerjaan.

Pendekaatan hakikat pekerjaan memfokuskan kajiannya pada perasaan karyawan terhadap tugas-tugas yang secara mental cukup menantang. Meskipun demikian aspek yang terkait dengan pekerjaan seperti : karakteristik pekerjaan , tanggung jawab tugas, beban pekerjaan , dianggap sebagai aspek yang penting dalam memahami sikap kerja yang melahirkan kepuasan kerja, karena berpengaruh kuat dan lansung terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan Avery dan Baker (1990) mendefinisikannya sebagaii perasaan seorang pegawai tentang pekerjaannya dan seberapa baik mereka dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan tersebut. Relevan dengan pendapat tersebut, Wexley dan Yukl (1987:96) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja.

Dari batasan-batasan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja terkait dengan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap dapat didefinisikan sebagai respons emosional terhadap sesuatu, yang derajatnya dapat berbentuk positif atau negatif. Selanjutnya teori keadilan dari Adam yang di kutif oleh Wexley dan Yukl (1987:99) menyatakan bahwa teori keadilan memiliki empat komponen dasar yakni : (1) masukan (*input)*, (2) hasil (*output)*, (3) individu pembanding (*comporison person*), dan (4) adil atau tidak adil.

Dari pendapat teori di atas dapat disintesakan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan senang atau tidak senang guru terhadap hasil pekerjaan yang dicapainya dengan indikator : (1) aspek dalam diri kepala sekolah yang tercermin dari adanya perasaan tenteram, senang, memiliki tanggung jawab dan dihargai ;(2) aspek lingkungan yang merefleksikan adanya : hubungan dengan rekan kerja, kebijakan atasan , kesempatan promosi, dan penghasilan.

3. Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa inggris performance. Menurut Smith dalam sedermayanti, (2001:50) adalah hasil atau keluaran dari proses, sedangkan menurut lembaga administrasi Negara dalam Sedermayanti (2001:50) Perfomence ditrrjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaiaan kerja, atu hasil kerja/penampilan kerja. Menurut Mangku Negara (2002:50) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001: 94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seeorang dalam melaksanalan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman,dan kesungguhan serta waktu. Prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan sejumlah factor, mulai dari

keterampilan kerja yang buruk hingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan kerja yang buruk

Selanjutnya menurut Handoko (2001:55) Penilaian prestasi kerja (*Performance appr*aisal) adlah proses dimana organesasi-organesasi mengevaluasi atau menilap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan pendapat para ahli diatas penilaian kinerja itu dapat disimpulkan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seseorang personal dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kerja dalam priode tertentu.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Sedang August W. Smith dalam Sedarma yanti menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah "*.... Output drive from pricesses, human or otherwise"*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sedarmayanti, 2001:50). Benardin dan Russel dalam Achmad S Rucky (2002:157) mengemukakan definisi tentang *performance* sebagai berikut; prestasi sebagai berikut; prestasi tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atatt kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Berdasarkan pengertian sebagaimana dikemukakan di atas, dapat dikaitkan dengan kajian tentang perilaku guru. Pengertian perilaku guru adalah berbagai aktivitas yang terikat dengan bimbingan dan arahan dalam pembelajaran. Sesungguhnya perilaku guru sebagai penjabaran dari kompetensinya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara global faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. Arikunto (1999:40), mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku (kinerja) seseorang, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari sikap, minat, intelligensi, motivasi, dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja guru terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana guru bekerja dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Timpe, dalam *bukunya performance* sebagaimana dikutip oleh Suprapto (1999:14), dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa guru ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

Bagaimanapun, keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekedaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang "dapat dilakukan", sedangkan "upaya" berhubungan dengan apa yang "akan dilakukan". Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di lingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas/ kinerja guru.

Kinerja merupakan prilaku yang menghasilkan pencapaian tujuan bekerja *(work goals).* Sedangkan motivasi merupakan kekuatan yang mengaktifkan prilaku terarah pada tujuan, motivasi merupakan pendorong atau penarik untuk bertindak sebagaimana dikemukakan Keith dan Girling (1991:91) bahwa *"It unlocks the door to quality performance in any situation – on the job".'* [0] Menurut William F. Glueck (1998:138) bahwa: *"Motivation is a person's inner state which energizes, channels, and sustains behaviour to achieve the person' needs".* Pendapat ini menggambarkan bahwa motivasi merupakan kondisi dalam guru yang menurnbuhkan energi untuk bergerak, menyalurkan gerakan Berta memelihara prilaku guns mencapai pemenuhan kebutuhannya, upaya-upaya untuk mencapai /memenuhi kebutuhan dilatar belakangi oleh kondisi dalam diri guru yang menimbulkan prilaku dalam bentuk tindakan-tindakan yang mengarah pads pencapaian tujuannya. Dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang membuat guru bertindak *"motivation is what makes people act or behave in the way yhey do (*Armnstrong, 1991, 1991:137). Di samping itu motivasi dapat juga dimaknai sebagai kecenderungan guru untuk terlibat dalam suatu aktivitas tertentu *"motivation is defined as the individual's inclination to engage in a specific activity',* aktivitas yang dilakukan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan akan menunjukan tingkat/kondisi kiner a *(performance)* orang tersebut, dan kualitasnya akan sangat tergantung pada motivasi yang mendasarinya.

Dalam upaya untuk menjelaskan tentang motivasi, terdapat dua kategori teori berdasarkan sudut pandangaya masing-masing yakni: (1). Teori proses *(process model),* dan (2). Teori isi *(content model).* Teori proses mengkaji tentang "kenapa dan bagaimana motivasi bekerja" sedangkan teori isi mengkaji tentang apa yang secara khusus memotivasi seseorang. Hal yang termasuk ke dalam teori isi yang terkenal adalah teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dan teori dua faktor dan *Frederick Herzberg,* sedangkan di antara teori proses yang terkenal adalah teori pengharapan *(expectancy theory)* dan teori tujuan *(goal theory).*

Menurut teori tujuan kinerja adalah tujuan yang hendak dicapai untuk memenuhi kebutuhan. Bila seseorang termotivasi untuk memiliki kinerja yang tinggi dan melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhan tertentu, maka orang tersebut akan mengikuti jalur tersebut sebagai bagian dari tuntutan pemuasan kebutuhan. Dengan kata lain tujuan yang telah ditentukan akan dirasakan sebagai sesuatu yang harus dicapai dan dengan tujuan tersebut prilaku (kinerja) manusia akan terarah. Tujuan merupakan penentu kognitif yang mempunyai peran penting dalam mengarahkan pikiran dan tindakan untuk mencapai hasil tertentu, dan dengan begitu seseorang akan merespon dan berprilaku sesuai dengan maksud dan tujuan tersebut. Posisi tujuan berada antara emosi dan hasrat dengan kinerja, ini berarti bahwa hasrat akan berwujud jadi kenerja bila didasarkan pada maksud atau tujuan. Dalam hubungan ini keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi memerlukan hal-hal sebagai berikut, yaitu: Pendefinisian yang jelas tentang tujuan yang hendak dicapai, menstimulasi identifikasi kelompok terhadap tujuan; dan menghilangkan rintangan yang akan menghalangi pencapaian tujuan (Keith dan Girling, 1991:60).

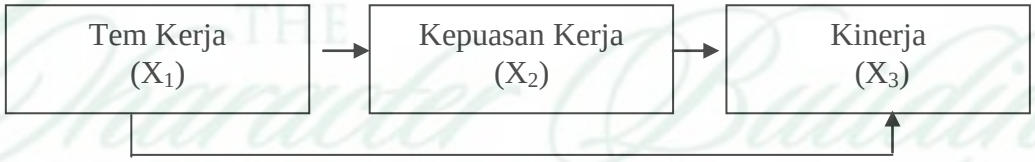
Sementara itu teori ekspektansi/pengaharapan menjelaskan bahwa motivasi untuk melaksanakan suatu tugas merupakan fungsi dari ekspektasi atau

keyakinan individu terhadap upaya, kinerja dan hasil. Victor Vroom, salah seorang tokoh aliran ini berpendapat bahwa motivasi merupakan fungsi dari tiga faktor yaitu: (1) Kekuatan atau hasrat pencapaian tujuan; (2) persepsi akan kemampuan untuk melaksanakan prilaku yang dituntut; dan, (3) persepsi atas kemungkinan bahwa prilaku tersebut akan menghasilkan prestasi tujuan (Razik, 1995:279).

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana kualitas kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi). Dengan demikian dapat diladakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah *output* dari *outcomes* yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk nonmateri (kualitatif).

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai hasil kerja guru. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi maka akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru dalam sehari-hari. Adapun dimensi dari kinerja guru adalah dapat dilihat pada: Loyalitas yang tinggi pads tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, guru mampu berpikir sistematis tentang apa, yang dilakukannya, pemahaman dalam administrasi pengajaran, yang diukur melalui: (1) penyusunan program pembelajaran, (2) melaksanakan program pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi.



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Medan Deli, dengan guru sebagai subjek penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli yang berjumlah 30 orang, dan sampel penelitian ini adalah

keseluruhan populasi. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *expost facto*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi linier sederhana dan ganda serta korelasi parsial. Adapun langkah langkah analisis data yaitu: 1) Pengujian Persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas serta pengujian hipotesis. Teknik analisa data untuk pengujian hipótesis dalam penelitian ini yaitu uji path analysis. Dalam menganalisa data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer memakai program *SPSS 17*.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Team kerja (X_1), data yang diperoleh skor terendah adalah 24 dan yang tertinggi adalah 39. Rata-rata 32,30, simpangan baku 3,941, median 33,00 dan modus 30. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Kepuasan kerja (X_2), data yang diperoleh skor terendah adalah 24 dan yang tertinggi adalah 39. Rata-rata 32,30, simpangan baku 3,941, median 33,00 dan modus 30. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Kinerja (X_3) diperoleh skor terendah adalah 29 dan yang tertinggi adalah 40. Rata-rata 34,67, simpangan baku 3,177, median 35,00 dan modus 35. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas.

2. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Chi-Kuadrat dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal jika nilai signfikansi hitung lebih besar dari signifikasi alpha 0,05. Dengan mengacu pada ketententuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	dk	Hitung	tabel	Keterangan
Team kerja (X_1)	11	0,082	0,05	**Normal**
Kepuasan Kerja (X_2)	10	0,616	0,05	**Normal**
Kinerja (X_2)	10	0,352	0,05	**Normal**

Untuk menguji kelinearan garis yang dibentuk oleh variabel bebas dengan variabel terikat digunakan persamaan regresi sederhana. Kriteria yang digunakan untuk pengujian linearitas ini adalah apabila nilai $F_{tabel} < F$ hitung pada

taraf signifikansi α = 0,05, maka persamaan garis regresi yang dibentuk oleh variabel bebas dengan variabel terikat membentuk garis linear. Berikut ini akan disajikan rangkuman pengujian linearitas secara lengkap pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji linearitas Kinerja Terhadap Team kerja

Sumber Variasi	Jk	Dk	RJK	F hitung	F table
Total	292,667	28	-	-	-
Regresi	97,935	1	97,935		
Residu	194,732	29	6, 955	14,082	4,10

Tabel 3. Uji linearitas Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber Variasi	Jk	Dk	RJK	F hitung	F table
Total	292,667	28	-	-	-
Regresi	154,248	1	154,248		
Residu	138,419	29	4, 944	31,202	4,10

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama yakni terdapat pengaruh langsung Team kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja (X_2) digunakan analisis korelasi. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar r = 0,708, besaran koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang cukup dan koefisien determinasinya mencapai 0,501 dimana besaran ini menujukkan bahwa pengaruh Team kerja (X_1) terhadap Kinerja (X_3) sebesar 0,501 x 100 % = 50,1 %. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan uji- t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,306, jika nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan db = 30-2 = 29 diperoleh besaran 2,021 pada taraf signifikansi 0,05. Memperhatikan akan hal ini maka terlihat bahwa nilai t_{hitung} > dari pada t_{tabel} yakni 3,753 > 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Team kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima pada taraf signifikansi 0,05. Persamaan garis regresi yang dibentuk oleh variabel Team kerja (X_1) terhadap Kinerja (X_3) $\hat{Y} = 15,384 + 0,627\ X_1$. Persamaan ini memberikan makna bahwa jika Team kerjadapat ditingkatkan sebesar satu unit, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,627 satuan.

Untuk menguji hipotesis kedua yakni terdapat pengaruh Team kerja (X_2) terhadap Kinerja (X_3) digunakan analisis korelasi. Berdasarkan pengolahan yang dilakukan diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar r = 0,578 dan koefisien determinasinya mencapai 0,335 dimana besaran ini menujukkan bahwa pengaruh Team kerja (X_1) terhadap Kinerja (X_3) sebesar 0,335 x 100 % = 33,5 %. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan uji- t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,753, jika nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan db = 30-2 = 29 diperoleh besaran 2,021 pada taraf signifikansi 0,05. Memperhatikan akan hal ini maka terlihat bahwa nilai t_{hitung} > dari pada t_{tabel} yakni 3,753 > 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Team kerja (X_1) terhadap Kinerja (X_3) dapat diterima pada taraf signifikansi 0,05. Persamaan garis regresi yang dibentuk oleh variabel Team kerja (X_1) terhadap Kinerja (X_3) $\hat{Y} = 19,603 + 0,466\ X_1$. Persamaan ini memberikan makna bahwa jika Team kerjadapat ditingkatkan sebesar satu unit, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,466 satuan.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis ketiga yakni terdapat pengaruh Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (X_3) digunakan analisis korelasi. Berdasarkan pengolahan yang dilakukan diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar r = 0,726 dan koefisien determinasinya mencapai 0,527 dimana besaran ini menujukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (X_3) sebesar 0,527 x 100 % = 52,7 %. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan uji- t, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,586, jika nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan db = 30-2 = 29 diperoleh besaran 2,021 pada taraf signifikansi 0,05. Memperhatikan akan hal ini maka terlihat bahwa nilai t_{hitung} > dari pada t_{tabel} yakni 5,586 > 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Team kerja (X_1) terhadap Kinerja (X_3) dapat diterima pada taraf signifikansi 0,05. Persamaan garis regresi yang dibentuk oleh variabel Team kerja (X_1) terhadap Kinerja (X_3) $\hat{Y} = 11,111 + 0,661\ X_3$. Persamaan ini memberikan makna bahwa jika Team kerjadapat ditingkatkan sebesar satu unit, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,466 satuan.

4. Pembahasan Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa besar pengaruh Team kerja terhadap Kepuasan kerja diperoleh besaran koefisien korelasi sebesar r = 0,708, besaran koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang cukup dan koefisien determinasinya mencapai 0,501 dimana besaran ini menujukkan bahwa pengaruh Team kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,501 x 100 % = 50,1 %. Berdasarkan temuan ini jelas menunjukkan bahwa team kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1Labuhan Deli, memperhatikan temuan ini maka kepala sekolah hendaknya dapat memperhatikan faktor team kerja ini sebagai salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.

Pengujian terhadap hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Team kerja terhadap Kinerja sebesar r = 0,578 dan koefisien determinasinya mencapai 0,335 dimana besaran ini menujukkan bahwa pengaruh Team kerja terhadap Kinerja sebesar 33,5 %. Berdasarkan temuan ini secara empiris teruji bahwa upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Labuhan Deli ditentukan oleh faktor team kerja, memperhatikan hal ini kepala sekolah hendaknya menjadikan team kerja sebagai salah satu strategi dalam mengoptimalkan hasil kerja di sekolah.

Sedangkan besar koefisien korelasi antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja sebesar r = 0,726 dan koefisien determinasinya mencapai 0,527 dimana besaran ini menujukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja sebesar 0,527 x 100 % = 52,7 %. Pengujian ini memberikan fakta empiris bahwa upaya meningkatkan kinerja perlu diperhatikan faktor kepuasan kerja guru, memperhatikan hal ini kepala sekolah hendaknya memperhatikan faktor kepuasan kerja ini di SMP Negeri 1 Labuhan Deli untuk masa-masa yang akan datang.

E. PENUTUP

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas selanjutnya akan dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh langsung Team kerja terhadap Kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Labuhan Deli dengan besaran koefisien determinasinya mencapai 0,501. 2) Terdapat

pengaruh lanhsung Team kerja terhadap Kinerja di SMP Negeri 1 Labuhan Deli dengan besaran koefisien determinasinya mencapai 0,335, 3) Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja dimana besaran koefisien determinasinya mencapai 0,527.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu : 1) Memperhatikan sumbangan efektif dari team kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli tergolong cukup, menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat kinerja guru memiliki peran dan fungsi staregis guna mendukung keberlangsungan jalannya organisasi sekolah disamping diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas sekolah untuk masa-masa yang akan datang. 2) Kepala SMP Negeri 1 Labuhan Deli beserta segenap jajarannya agar dapat meningkatkan upaya-upaya peningkatan kinerja guru untuk masa-masa yang akan datang, 3) Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rhinneka Cipta.

Davis, Keith and W. Newstrom, 1999, *Perilaku Dalam Organanisasi*, Edisi ketujuh Terjemahan. Jakarta: Erlangga.

Gibson, dkk. 1997. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Ahli Bahasa: Djakarsih. Jakarta: Erlangga.

Greenberg Jerald,2010, *Managing Behavior in Organization* . New Jersey: Fifth Edition.

Lussier, R.N. 1997. Management: Concepts, Application, Skill Development. Cincinnati, Ohio: International Thomson Publishing.

Owes, R.G. 1998. Organisasizational Beheavior and Education. (16 ed) Boston: Allyn and Bacon.

Poerwadarminta, W.J.S, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,Jakarta: Balai Pustaka.

Robbins, Stephen. P. Dan Coulter. M. 2007, *Management*. New Jersey: Pearson Education International.

Robbins, Stephen. P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Halida, dkk. Ed.5.Jakarta: Erlangga.

Rosenholtz, S.J.,and Simpson, C. 1990. *Workplace and Conditions and The Rise And Fall of Teachers Comitment. Sociology of Educations and The Rise and Fall of Teachers Comitment.* Sociology Of Education. Vol. 63.

Sedarmayanti,2001, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitasnya,* Bandung: Mandar Maju.

Terry. George. R.1973, *The principle of Manejemen.* Ilionis: Richard D. Erwin.

Timpe, A. Dale,1987, *The Art and Science of Business Management Leadership,* New York :Kend Publishing.

Usman, Husaini. Manejemen. 2008. Teori *Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
UNIMED
THE Character Building UNIVERSITY