

PENGARUH PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS DI MAN 1 BANGKA)

Mulyana

ulimuly9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberdayaan sumber daya manusia di MAN 1 Bangka, kinerja guru di MAN 1 Bangka, dan pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MAN 1 Bangka. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi pemberdayaan dalam penelitian ini adalah guru MAN 1 Bangka yang berjumlah 34 guru dan sekaligus menjadi sampel. Adapun populasi variabel kinerja adalah siswa MAN 1 Bangka yang berjumlah 593 siswa, dan diambil sampel sebanyak 100 siswa yang dipilih dengan teknik cluster sampling. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert yang memiliki lima alternatif jawaban. Instrumen penelitian diujicobakan kepada 30 guru dan 30 siswa. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah analisis butir atau product moment, sedangkan untuk reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MAN 1 Bangka. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja di MAN 1 Bangka berdasarkan nilai koefisien determinasinya sebesar 9%, sedangkan sisanya 91% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: pemberdayaan SDM, kinerja guru, MAN 1 Bangka

ABSTRAK

This study aims to determine the empowerment of human resources in MAN 1 Bangka, the performance of teachers in MAN 1 Bangka, and the effect of empowering human resources on the performance of teachers in MAN 1 Bangka. This research is a quantitative study with a correlational approach. The empowerment population in this study is the MAN 1 Bangka teacher, amounting to 34 teachers and at the same time a sample. While the performance variable population is MAN 1 Bangka students, amounting to 593 students, and a sample of 100 students was selected by cluster sampling. Data collection instruments in the form of a questionnaire with a Likert scale which has five alternative answers. The research instruments were tested on 30 teachers and 30 students. The validity test of the instrument used was item analysis or product-moment, whereas for instrument reliability the Alpha Cronbach formula was used. Data analysis uses simple regression analysis techniques.

The results showed that there was no significant influence between the empowerment of human resources on teacher performance in MAN 1 Bangka. The effect of empowerment on performance in MAN 1 Bangka based on the coefficient of determination is 9%, while the remaining 91% is influenced by other variables not found in this study.

Keywords: HR empowerment, teacher performance, MAN 1 Bangka

PENDAHULUAN

Pemberian pelatihan dan pembekalan kepada guru, serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, semua ini memberikan kontribusi penting bagi pemberdayaan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu sekolah.

Pendidikan dan latihan (diklat) adalah kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. Adapun pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai sarana meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis. Termasuk dalam konteks penelitian ini adalah bidang pendidikan, dengan guru selaku pihak yang terlibat dalam peningkatan produktivitas. Terkait subjek penelitian ini, berikut jumlah pelatihan yang diikuti guru MAN 1 Bangka, yang disajikan dalam tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Jumlah Pelatihan yang Diikuti oleh Guru MAN 1 Bangka

No	Pelatihan yang Diikuti	Jumlah Guru yang Mengikuti	Jabatan Guru
1	Diklat PTK	20	PNS
2	Pelatihan Perpustakaan dan Bahasa	2	PNS
3	Diklat Publikasi Ilmiah	5	PNS

Sumber: Wawancara Guru MAN 1 Bangka, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa belum semua guru yang mengikuti pelatihan. Guru yang telah mengikuti pelatihan pun hanya yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Para guru honorer jarang mendapatkan pelatihan. Meskipun tidak semua guru mendapatkan pelatihan, hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja guru di

MAN 1 Bangka. Penilaian kinerja guru MAN 1 Bangka disajikan dalam tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Guru MAN 1 Bangka

No.	Skor	Predikat	Jumlah Guru
1	91 - 100	A	15
2	81 - 90	B	19
3	71 - 80	C	0
4	61 - 70	D	0
5	51 - 60	E	0

Sumber: Wawancara KEPALA MAN 1 Bangka, 2020

Dari tabel 1.4 di atas kinerja guru di MAN 1 Bangka terlihat baik karena berdasarkan hasil penilaian kinerja diperoleh nilai paling rendah berpredikat B atau baik.

LANDASAN TEORI

Pemberdayaan

Berikut ini beberapa pengertian pemberdayaan menurut para ahli yang terangkum dalam buku *Manajemen Kinerja* karangan Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil (2011: 414):

- Menurut Robbins, pemberdayaan adalah menempatkan pekerja untuk bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.
- Menurut Greenberg dan Baron, pemberdayaan adalah suatu proses dengan pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka.
- Menurut Newstrom dan Davis, pemberdayaan merupakan suatu proses memberikan otonomi yang lebih besar kepada pekerja melalui saling menukar informasi yang relevan dan ketentuan tentang pengawasan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
- Menurut Cook dan Macaulay, pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan tempat setiap individu dapat menggunakan kemampuannya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan inisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu, jauh melebihi tugasnya sehari-hari.

Dari definisi di atas dapat diambil hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu:

- Pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan.

- b. Menciptakan kondisi saling percaya antar-manajemen dan karyawan.
- c. Adanya *employee involvement*, yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pemberdayaan merupakan pemberian wewenang (otonom) kepada karyawan untuk berinisiatif menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan dan energi yang dimilikinya untuk meraih tujuan organisasi. Dalam hal ini, pemberdayaan dapat menimbulkan dalam diri karyawan semangat untuk mencapai hasil yang diharapkan (*self-efficacy*) atas kepercayaan dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 3), sumber daya manusia adalah “rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.” Demikian pula menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), SDM dinyatakan sebagai “strategi perancangan, pelaksanaan, dan pemeliharaan mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal, termasuk kebijakan pengembangan dan proses mendukung strategi.”

Menurut Hasibuan (2003: 244), pengertian SDM adalah “kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.” Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya, kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidaklah berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar), sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Kinerja merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa

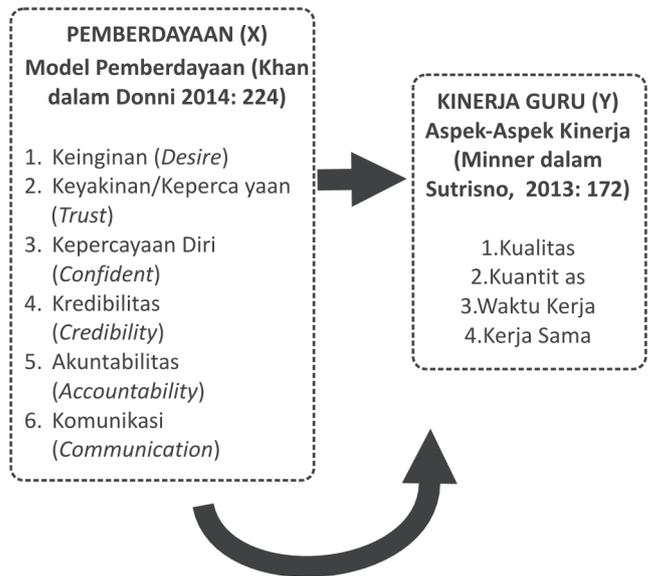
percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh—baik aspek kognitif, efektif, dan psikomotor—harus dapat dimanfaatkan dalam memecahkan persoalan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari. Kemampuan kinerja guru dapat diketahui dari cara guru tersebut berperilaku.

Menurut Dharma (2005: 12), indikator-indikator kinerja guru untuk meningkatkan produktivitas pendidikan yang lebih baik dapat dilihat melalui hal-hal berikut:

- a. Sikap kerja seperti kesediaan untuk bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, yakni bagaimana seorang guru mentransfer ilmu pengetahuan pada anak didik.
- c. Hubungan antara guru dan atasan dalam sebuah organisasi sekolah yang tercermin dalam usaha bersama meningkatkan produktivitas melalui lingkungan pengawasan mutu.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Indikator-indikator yang mempengaruhi pembentukan kinerja



METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Umar Husein (2007: 37), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data yang dapat dihitung yang digunakan untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar-variabel.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel. Variabel yang digunakan adalah variabel bebas (*independent variable*) yakni pemberdayaan, dan variabel terikat (*dependent variable*) yakni kinerja.

Lokasi yang peneliti ambil yakni Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Bangka yang beralamatkan di Jalan Batin Tikal Air Ruai, Kecamatan Pemali, Kabupaten Bangka, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. MAN 1 Bangka merupakan sekolah bercorak Islam yang ada di Kabupaten Bangka.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah data yang secara langsung peneliti dapat dari sumber pertama. Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder berasal dari studi kepustakaan (*library research*), yakni mengumpulkan data atau membaca buku-buku di perpustakaan, literatur, artikel, internet, dan sumber bacaan yang mendukung pada sebuah penelitian (Sugiyono, 2007: 308).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data ini digunakan agar data-data yang terkumpul dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan riset kepustakaan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji instrumen (yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas), analisis regresi linier sederhana (yang terdiri dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi) dan uji hipotesis menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Bangka berpegang pada asas keseimbangan antara kreativitas dan kedisiplinan, antara persaingan dan kerja sama, serta antara tuntutan dan prakarsa. Melalui asas keseimbangan ini tercapailah pendidikan yang kualitas. Pada tahun 2015 MAN 1 Bangka mendapat akreditasi "A" dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Profil Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner, diperoleh data tentang responden variabel X dan variabel Y sebagai berikut:

Variabel X

a) Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	10	29%
2	Perempuan	24	71%
Total		34	100%

Dari tabel di atas, persentase responden laki-laki sebesar 29% (10 orang), sedangkan persentase responden perempuan sebesar 71% (24 orang).

b) Latar Belakang Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir responden adalah Strata Satu (S-1). Persentase responden tingkat pendidikan terakhir terdiri dari Strata Satu (S-1) sebanyak 97% (33 orang), dan Strata Dua (S-2) sebanyak 3% (1 orang).

No	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Strata Satu (S1)	33	97%
2	Strata Dua (S2)	1	3%
Total		34	100%

c) Masa Kerja

Berdasarkan tabel dan diagram di bawah ini dapat diketahui bahwa masa kerja responden terdiri dari < 5 tahun sebanyak 12 orang (35%), 5-10 tahun sebanyak 6 orang (18%), 11-15 tahun sebanyak 4 orang (11%), 16-20 tahun sebanyak 6 orang (18%), dan 21-25 tahun sebanyak 6 orang (18%).

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	12	35%
2	5 – 10 Tahun	6	18%
3	11-15 Tahun	4	11%
4	16 –20 Tahun	6	18%
5	21 –25 Tahun	6	18%
Total		34	100%

d) Jabatan

d) Jabatan			
No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	PNS	20	59%
2	Non PNS	14	41%
Total		34	100%

Berdasarkan tabel dan diagram di atas diketahui bahwa jabatan responden terdiri dari PNS sebanyak 20 orang (59%), dan Non-PNS sebanyak 14 orang (41%).

Variabel Y

a) Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	28	28%
2	Perempuan	72	72%
Total		100	100%

Dari hasil penelitian dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden laki-laki sebanyak 28 orang (28%). Adapun responden perempuan sebanyak 72 orang (72%).

b) Kelas

No	Kelas	Frekuensi	Persentase
1	X (Sepuluh)	36	36%
2	XI (Sebelas)	34	34%
3	XII (Dua Belas)	30	30%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa responden kelas X (sepuluh) sebanyak 36 orang atau 36%, responden kelas XI (sebelas) sebanyak 34 orang atau 34%, dan responden kelas XII (dua belas) sebanyak 30 orang atau 30%, sehingga total keseluruhan adalah 100 responden (100%).

c) Jurusan

a) Jurusan

No	Jurusan	Frekuensi	Persentase
1	IPA	46	46%
2	IPS	54	54%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jurusan IPA sebanyak 46 orang atau 46%, dan responden dengan jurusan IPS sebanyak 54 orang atau 54% sehingga total keseluruhan adalah 100 responden (100%).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Per tanya an	Pem berdaya an		Per tanya an	Kinerja	
	r- hit	ket		r- hit	ket
1	0,571	Valid	1	0,612	Valid
2	0,437	Valid	2	0,086	Tidak Valid
3	0,853	Valid	3	0,725	Valid
4	0,451	Valid	4	0,089	Tidak Valid
5	0,503	Valid	5	0,611	Valid
6	0,718	Valid	6	0,477	Valid
7	0,843	Valid	7	0,655	Valid
8	0,736	Valid	8	0,695	Valid
9	0,639	Valid	9	0,660	Valid
10	0,395	Valid	10	0,173	Tidak Valid
11	0,719	Valid	11	0,722	Valid
12	0,581	Valid	12	0,497	Valid
13	0,812	Valid	13	0,538	Valid
14	0,711	Valid	14	0,426	Valid
15	0,511	Valid	15	0,548	Valid
16	0,791	Valid	16	0,059	Tidak Valid
17	0,888	Valid	17	0,650	Valid
18	0,737	Valid	-	-	-
19	0,622	Valid	-	-	-
20	0,010	Tidak Valid	-	-	-
21	0,720	Valid	-	-	-
22	0,704	Valid	-	-	-
23	0,694	Valid	-	-	-
24	0,851	Valid	-	-	-
25	0,657	Valid	-	-	-
26	0,889	Valid	-	-	-
27	0,584	Valid	-	-	-
28	0,847	Valid	-	-	-
29	0,478	Valid	-	-	-
30	0,867	Valid	-	-	-

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas variabel pemberdayaan (X1) dari 30 butir pertanyaan diperoleh 29 butir pertanyaan yang dinyatakan valid dan satu butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Adapun untuk variabel kinerja (Y1) dari 17 butir pertanyaan, diperoleh 13 butir pertanyaan yang dinyatakan valid dan 4 butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1	Pemberdayaan (X1)	0,954
2	Kinerja (Y1) 54	0,799

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien reliabilitas semua variabel > 0,6 yaitu 0,954 untuk pemberdayaan dan 0,799 untuk kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sudah dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data primer.

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005: 110), tujuan uji normalitas adalah untuk nilai sig atau probability lebih besar dari 0,05. Nilai sig 0,20 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,83905021
Most Differences	Extreme Absolute	,081
	Positive	,071
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai KS sebesar 0,081 dan *Asymp.sig* sebesar 0,20. Adapun distribusi dinyatakan normal bila nilai sig atau probabilitas lebih besar dari 0,05. Nilai sig 0,20 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Hasil Uji Linieritas

Menurut Sugiarto dan Siagian (2006: 225), linieritas adalah “keadaan di mana hubungan antar-variabel terikat, dan variabel bebas bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel bebas tertentu.”

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja *Pemberdayaan	Between Groups	(Combined)	658,229	22	29,920	,317	,989
		Linearity	152,033	1	152,033	1,612	,230
		Deviation from Linearity	506,196	21	24,105	,256	,996
Within Groups			1037,300	11	94,300		
Total			1695,529	33			

Tabel Anova di atas, yang merupakan *output* statistik hasil perhitungan uji linier menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,996 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05. Artinya, terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel pemberdayaan (X) dan variabel kinerja (Y).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	28,932	7,947		3,641	,001
Pemberdayaan	,130	,073	,299	1,775	,085

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel koefisien di atas kolom B pada *constant* (a) adalah 28,932 sedangkan *publisitas* (b) adalah 0,130. Dengan demikian, persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX_{SEP}$$

$$Y = 28,932 + 0,130X_{SEP}$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi, dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu unit. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif, dan penurunan bila b bertanda negatif. Dari hasil perhitungan diperoleh $b = 0,130$ bertanda positif, ini berarti:

- Setiap kali variabel X (pemberdayaan) bertambah satu, maka rata-rata variabel Y (kinerja) bertambah 0,130.
- Bila variabel X (pemberdayaan) diketahui, maka kinerja dapat diperkirakan dengan cara memasukkan nilai tersebut ke dalam persamaan.

Koefisien Korelasi

Correlations			
		Pemberdayaan	Kinerja
Pemberdayaan	Pearson Correlation	1	,299
	Sig.(2-tailed)		,085
	N	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	,299	1
	Sig.(2-tailed)	,085	
	N	34	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien korelasi antar-variabel sebesar 0,299. Untuk melihat keeratan hubungan antara variabel bebas (pemberdayaan) terhadap variabel terikat kinerja, maka kita dapat melihat tabel koefisien korelasi berikut ini:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 0,999	Sangat Kuat

Nilai 0,299 jika dilihat dari tabel di atas berada pada *range* 0,20 - 0,399 dengan tingkat hubungan rendah. Oleh karena itu, keeratan hubungan antara variabel bebas pemberdayaan terhadap variabel terikat kinerja tergolong rendah. Artinya adalah pemberdayaan bukan menjadi faktor paling dominan atau faktor paling utama dalam membentuk kinerja guru MAN 1 Bangka.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,299 ^a	,090	,061	6,945

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan

Tabel *model summary* di atas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besar koefisien determinasi adalah 0,09. hal ini mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas atau independen (dalam hal ini pemberdayaan) terhadap perubahan variabel dependen (kinerja guru MAN 1 Bangka) hanya sebesar 9%. Adapun sisanya 91% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel pemberdayaan.

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Hartono (2008: 109), besarnya nilai t dijadikan petunjuk untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan terhadap masing-masing hipotesis dengan pengambilan keputusan bahwa jika nilai sig < 0,05 maka keputusannya adalah H_0

ditolak dan H1 diterima. Atau dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang keputusannya adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Jika nilai $sig < (lebih\ kecil)$ dari 0,05, maka keputusannya H0 ditolak dan H1 diterima; begitu pula sebaliknya.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coef ficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	28,932	7,947		3,641	,001
Pemberdayaan	,130	,073	,299	1,775	,085

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya signifikansi 0,85 > dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05, sehingga jelas H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya adalah pemberdayaan SDM tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Bangka. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM yang diterapkan oleh instansi terkait maupun MAN 1 Bangka sendiri tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan di Kelurahan Bukit Betung, namun pengaruh tersebut kurang berpengaruh secara signifikan. Adapun signifikansinya 0,85 lebih besar 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Diketahui nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,775 \leq 1,795$) sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan sumber daya Manusia terhadap kinerja guru di MAN 1 Bangka.
3. Kontribusi pengaruh variabel pemberdayaan (X) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,090 atau 9%, dan sisanya sebesar 91% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini, seperti lingkungan eksternal, internal karyawan, dan lingkungan internal.

Saran

Disarankan agar MAN 1 Bangka dapat meningkatkan kinerja para guru. Bagaimanapun juga guru yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan dampak yang baik bagi sekolah dan unsur-unsur di dalamnya. Selain melalui pemberdayaan, upaya yang mampu meningkatkan kinerja guru adalah melakukan penegakan kedisiplinan guru serta menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung.

Diharapkan agar MAN 1 Bangka dapat mengubah pola pemberdayaan sumber daya manusia, seperti: (1) melakukan perencanaan dan pelaksanaan pemberdayaan guru yang disesuaikan dengan proyeksi kebutuhan tenaga guru; (2) melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan yang dihadapi sekolah; (3) memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru agar bersedia dan antusias melakukan usaha-usaha peningkatan kualitas sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja guru.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Penggunaan variabel lain diharapkan dapat memperdalam hasil atau temuan peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- Dergibson, Siagian & Sugiarto. (2006). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Cetakan ke-3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- . (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- . (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hartono. (2008). *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: LSFK2P dan Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kriyantono, Rachmat. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Makmur, Syarif. (2008). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia
- Moetia, Noer Farida. (2013). *Profitabilitas dan Laverage*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia
- Pasolong, Harbani. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Pujisari, Yusti. (2001). "Pengaruh Jenis Kelamin dan Peran Jenis Kelamin terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Keinginan Berpindah". *Tesis*. Fakultas Ekonomi UGM. Tidak Diterbitkan.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo

- Rokhman, Wahibur.** (2003). *Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global*. Yogyakarta: Amara Books
- Ruslan, Rosady.** (2006). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Press
 ———. (2010). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Singgih, Santoso.** (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sukmadinata, Nana Syaodih.** (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono.** (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarsono, Sonny.** (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy.** (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Torang, Syamsir.** (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Usman, Husaini.** (2008). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo.** (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
 ———. (2011). *Manajemen Kinerja* Edisi ke-3 cetakan ke-4. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan.** (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Jurnal
- Debora.** (2006). “Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8 No. 2
- Suryadewi, Putu Chori; Dunia, I Ketut; Suharsono, Naswan.** (2014). “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bali Segara Nusantara.” *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Bali*. 4 (1): 3
- Tarigan, Christoper Giovani & Nasution, M. Arif.** (2014). “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Binjai.” *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 2 (2) (2014): 147