**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SD DAN SMP MUHAMADIYAH 14 SURABAYA**

**DI UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA SURABAYA**

**DENIS PRISTIYANTO**

denispristianto@gmail.com

**Universitas Wijaya Putra Surabaya**

***ABSTRACT***

*Denis Pristiyanto, 16012096 Education has an important role in the progress of the nation which can be seen from the progress of the education system. One key element in the education system is the teacher. The teacher is the main character in education because it becomes a role model and even a self-identification figure for students. Teachers should have good performance so that they can influence the quality of education. Based on research on the influence of school culture and welfare on the performance of honorary teachers in elementary, SMP Muhamadiyah 14 Surabaya. This study uses primary data in the form of questionnaire results. The sample used was 45 questionnaires with sampling criteria sampling method. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that the variables of school culture and welfare affect the performance of honorary teachers in elementary, SMP Muhamadiyah 14 Surabaya.*

*Keywords:* *School culture, welfare and teacher performance*.

**ABSTRAK**

 Denis Pristiyanto, 16012096 Pendidikan mempunyai peran penting dalam kemajuan bangsa yang dapat dilihat dari kemajuan sistem pendidikannya. Salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan adalah guru. Guru merupakan pemeran utama dalam pendidikan karena menjadi tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri bagi siswa. Guru hendaknya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas pendidikan. Berdasarkan penelitian pengaruh budaya sekolah dan kesehjahteraan terhadap kinerja guru honorer di SD, SMP Muhamadiyah 14 Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil kuisioner. Sampel yang digunakan sebanyak 45 kuisioner dengan metode pengambilan *criteria* sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah dan kesehjahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD, SMP Muhamadiyah 14 Surabaya.

Kata kunci: Budaya sekolah, kesehjahteraan dan kinerja guru.

**PENDAHULUAN**

Pendidikan mempunyai peran penting dalam kemajuan bangsa yang dapat dilihat dari kemajuan sistem pendidikannya. Salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan adalah guru. Guru merupakan pemeran utama dalam pendidikan karena menjadi tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri bagi siswa. Guru hendaknya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kinerja baik menunjukkan perilaku yang profesional dalam proses belajar mengajar, kejujuran, kedisiplinan (tepat waktu), kemampuan kerja sama, hubungan antar siswa dan antar guru. Kinerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan,Kinerja diharapkan menghasilkan mutu yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. (Murphy dalam Sudarmanto, 2015:8) mengemukakan suatu pengertian tentang kinerja yang berkaitan dengan karyawan yang menghasilkannya suatu kinerja, yaitu: Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Perilaku karyawan guru honorer tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi maupun di sekolah, pernyataan itu juga didukung oleh Soedjono, (2005) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Menurut Schwartz dan Davis dalam Siti Anisatul Alfiah (2019 : 49) Budaya sekolah adalah suatu kesatuan keyakinan dan harapan yang diberikan oleh keseluruhan anggota organisasi disekolah, keduanya dapat menghasilkan norma dan kekuatan penggerak yang membentuk tingkah laku individual dan kelompok dalam organisasi tersebut. Selain budaya sekolah factor yang mempengaruhi kualitas kinerja seorang guru dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan guru itu sendiri. Banyak yang beranggapan bahwa baik buruknya kinerja guru di sekolah sedikitnya dipengaruhi oleh factor kesejahteraan guru tersebut, pernyataan ini didukung oleh Menurut Hasibuan (2013:185) Kesejahteraankaryawan adalah balas jasa pelengkap (materialdannonma-terial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Kesejahteraan guru barasal dari dua kata, yaitu kesejahteraan dan guru. “Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang artinya aman, sentosa dan makmur selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya)” (KBBI, 2012 : 1241). Poerwadarminta (2006 : 1051) menyatakan “kesejahteraan adalah keamanan dan keselamatan (kesenangan hidup, kemakmuran, dan sebagainya)”.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang dipertimbangkan dalam sekolah. Seperti apakah guru-guru tersebut dapat mengajar dengan baik, apakah guru-guru tersebut dating tepat waktu. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti halnya semangat kerja, kompensasi, kesehjahteraan, budaya sekolah dan lain sebagainya. Kinerja guru diharapkan dapat menghasilkan citra yang baik bagi sekolah serta dapat mencerdaskan murid-muridnya. Kinerja guru dalam penelitian ini akan di ukur oleh variabel bebas budaya sekolah dengan kesehjahteraan.

Penelitian pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja yang diteliti oleh Rusmani, Mei Indrawati, Hidayat, (2019) dengan hasil menunjukan budaya organisasi berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap kinerja guru, namun terdapat penelitian yang diteliti Rizaldi putra, Ernila, Dedi Komardi, Suyono, (2019) yang menunjukkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja guru terhadap kinerja guru SMP yang diteliti oleh Tri Wahyuni (2017) yang menunjukan hasil penelitian kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul, **Pengaruh budaya sekolah dan kesejahteraan terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya tahun**

**Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kondisi budaya sekolah, kesejahteraan, kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya ?
2. Apakah budaya sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya ?
3. Apakah kesejahteraan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya ?
4. Apakah budaya sekolah dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya ?

**Tujuan Penelitian**

1. Ingin menganalisis kondisi budaya sekolah, kesejahteraan, kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya.
2. Ingin mengetahui budaya sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya.
3. Ingin mengetahui kesejahteraan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya.
4. Ingin menganalisis pengaruh budaya sekolah dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kinerja Karyawan**

 Menurut Wibowo dalam Nurul (2014:7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Sedangkan Menurut Moeheriono dalam bimantoro (2009:33) “Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Budaya sekolah**

Budaya sekolah atau iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan Dinas di lingkungannya. Hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*), serta kerjasama (*cooperative*). (Aas Hasanah, 2008: 12) dalam Ridwan (2010:109). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah tersebut diharapkan berpotensi meningkatkan kinerja guru.

**Kesejahteraan**

 Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang artinya aman, sentosa dan makmur selamat (terlepas dari segala macam gangguan,kesukaran dan sebagainya)” (KBBI, 2012 : 1241). Poerwadarminta (2006 : 1051) menyatakan “kesejahteraan adalah keamanan dan keselamatan (kesenangan hidup, kemakmuran, dan sebagainya). Pengertian kesejahteraan menurut Hasibuan (2002:184) adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

**Kerangka Konseptual**

**Budaya Sekolah**

**(X1)**

**Kinerja Guru**

**(Y)**

**Kesejahteraan**

**(X2)**

**Gambar 1**

**Kerangka konseptual**

**Hipotesis Penelitian**

1. Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya
2. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya
3. Budaya sekolah dan Kesejaheraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya

**METODE PENELITIAN**

**Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan metode penelitian survei, yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data (Morrisan, 2017:166). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah berdasar metode statistika (Siregar, 2014:2), dengan tujuan menguji hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabeldengan mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal (Sugiyono, 2014:12).Survei yang dilakukan adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang budaya sekolah dan kesejahteraan terhadap kinerja guru honorer di SD dan SMP Muhammadiyah 14 Surabaya.

**Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

**Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2019:67). Variabel yang digunakan peneliti ini adalah variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat ( *Dependen*).

**Variabel Bebas (*Independen*)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahanya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu , Budaya sekolah (X1) dan Kesejahteraan (X2)

**Variabel Terikat (*Dependen*)**

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:69). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu, Kinerja guru (Y).

**Definisi Operasional Variabel**

**Budaya sekolah**

Budaya sekolah atau iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan Dinas di lingkungannya. Hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung *(supportive),* tingkat persahabatan *(collegial),* tingkat keintiman *(intimate),* serta kerjasama *(cooperative).* (Aas Hasanah, 2008: 12) dalam Ridwan (2010:109). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah tersebut diharapkan berpotensi meningkatkan kinerja guru.Semangat Kerja (X2)

**Kesejahteraan**

Kesejahteraan guru adalah kemakmuran hidup orang yang bekerja sebagai pengajar atau pendidik, Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang artinya aman, sentosa dan makmur selamat (terlepas dari segala macam gangguan,kesukaran dan sebagainya)” (KBBI, 2012 : 1241). Poerwadarminta (2006 : 1051) menyatakan “kesejahteraan adalah keamanan dan keselamatan (kesenangan hidup, kemakmuran, dan sebagainya). Pengertian kesejahteraan menurut Hasibuan (2002:184) adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Dijelaskan bahwa kesejahteraan merupakan suatu kondisi/keadaan yang sejahtera baik fisik, mental, maupun social. “*This rising interest made me wonder where teachers and teaching practice fit in the concept of a learning environment*.” (Sullivan,2015).

**Kinerja Guru**

Kinerja Guru (Y) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94). Menurut Wirawan (2010:17) “kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance,yang sering diindonesiakan menjadi kata performa”. Menurut Veithzal Rivai (2008:309), “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

**Indikator Variabel Penelitian**

**Tabel 3.1**

**Indikator variabel penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Pengukuran | Skor |
| Budaya Sekolah (X1) | Kultur sekolah yang positif Kultur sekolah yang negaif Kultur sekolah yang netral Sumber : Mardapi (2018) | 1. Sangat Setuju (SS)2. Setuju (S)3. Cukup Setuju (CS)4. Tidak Setuju (TS)5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 54321 |
| Kesejahteraan (X2) | PenghasilanKebutuhan pendidikanmengembangkan dirimengembangkan komunikasiSumber : Isjoni (2000) | 1. Sangat Setuju (SS)2. Setuju (S)3. Cukup Setuju (CS)4. Tidak Setuju (TS)5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 54321 |
| Kinerja Guru (Y) | Lama waktu / masa kerja. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. TujuanStandarUmpan balikAlat atau saranaKompetensiMotifSumber : Foster dan Wibowo dalam putra (2019:86) | 1. Sangat Setuju (SS)2. Setuju (S)3. Cukup Setuju (CS)4. Tidak Setuju (TS)5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 54321 |

Sumber : data yang diolah, 2020

**Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah suatu tempat atau wilayah dimana peneliti tersebut akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya Jl. Manukan kulon no.1 Surabaya

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

**Populasi Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah obyek dan seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019:126). Berdasarkan penelitian tersebut, populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 57 guru honorer di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya

Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 121) *cluster sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling dengan spesefikasi *cluster random sampling*. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) sampel untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan spesefikasi cluster random sampling yang diambil yaitu guru SMP dan SD. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah unit sampel sebagai berikut :

n = N

 1 + ( N x e2 )

 Dimana : n = Jumlah Sampel

 N= Jumlah Populasi

 E= Standar error = 5% atau 0.005

 n = 57

 1 + ( 57 x 0,005 )

 n = 57

 1 + 0,285

 n = 57

 1,285

 n = 44,35 dibulatkan = 45 orang.

 Berdasarkan hasil perhitungan rumus Sugiyono diatas, maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 45 guru honorer.

**Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

**Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan konsep (Soewadji, 2014) sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini meliputi :

1. **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh si peneliti langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti, yang didapatkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner pada responden, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan di SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya

1. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen, publikasi yang sudah dalam bentuk jadi. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data- data dan informasi yang diperlukan dengan cara membaca literatur, buku, artikel, jurnal, data dari internet, dan skripsi maupun tesis penelitian sebelumnya.

**Metode Pengumpulan Data**

Adapun penggunaan teknik dalam pengumpulan data yang tepat sehingga dapat membantu dalam pencapaian hasil (pemecahan masalah) yang dapat dipercaya kebenarannya antara lain :

1. **Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam lain Sugiyono (2019:203)

1. **Kuesioner (angket)**

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan instrumen (daftar pertanyaan) terhadap responden berdasarkan kenyataan dan keyakinan. Untuk mengumpulkan data yang belum tercatat seperti survey data tentang suatu opini, diperlukan suatu kuesioner atau daftar pertanyaan. Daftar pertanyaan diberikan kepada guru honorer untuk memperoleh jawaban tentang pengaruh budaya sekolah dan kesejaheraan sebagai bahan menganalisis suatu masalah.

**Teknik pengumpulan data yang digunakan**

dalam penelitian ini, diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019:199).

**Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019;156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Jadi, semua data yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data – data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis disebut instrumen penelitian.

Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu di arahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah di rumuskan karena datanya kuantitatif maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Analisis data kuantiatif menggunakan data berbentuk angka - angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan dari kuesioner.

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan kedalam lima tingkatan Sugiyono (2014;90), dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima tingkatan skala *likert*. Berikut adalah contoh skala *likert* yang akan digunakan dalam penelitian :

Untuk jawaban 1 sangat tidak setuju diberi nilai =1

Untuk jawaban 2 tidak setuju diberi nilai = 2

Untuk jawaban cukup setuju diberi nilai =

Untuk jawaban setuju diberi nilai = 4

Untuk jawaban 5 sangat setuju diberi nilai =5

**Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017:147) teknik analisa data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

**Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017:147) mendefinisikan metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

**Uji Determinasi (R2)**

Menurut Imam Ghozali (2016:98) tujuan koefisien determinasi (R2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Tujuan metode koefisien determinasi berbeda dengan koefisien korelasi berganda. Pada metode koefisien determinasi kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Minat Beli Ulang.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2017:275) Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan keadaan naik turunnya variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh budaya sekolah, dan kesehjahteraan terhadap kinerja guru. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Y = a + β1 X1 + β2 X2**

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

β1, β2, β3 = Koefisien Regresi Variabel

X1 = Budaya Sekolah

X2 = Kesehjahteraan

a = Konstanta

**Uji t (Parsial)**

Menurut Ghozali (2016:97) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dengan asumsi (thitung) sebagai berikut:

1. Apabila (thitung) > (ttabel) atau (thitung) dengan tingkat signifikansi < (0,05) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen
2. Apabila (thitung) < (ttabel) atau (thitung) dengan tingkat signifikansi > (0,05) maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen

**Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikasi < 0,05 maka H1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Jika nilai signifikasi > 0,05 maka H0 diterima secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tiak pengaruh secara bersama–sama variable bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5%. Menurut Ghozali (2016:96) kriteria pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikasi < 0,05 atau F hitung > F table maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Apabila nilai signifikasi > 0,05 atau F hitung < F table maka Ha ditolak

**PEMBAHASAN PENELITIAN**

**Hasil Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017:147) teknik analisa data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Menurut Sugiyono (2017:147) mendefinisikan metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

|  |
| --- |
| Descriptive Statistics |
|  | Mean | N |
| budaya sekolah | 22,35 | 45 |
| Kesehjahteraan | 33.84 | 45 |
| kinerja guru | 47,13 | 45 |

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2020

**Uji Regresi Linier Berganda**

Data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Peneliti melakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 16. Berikut ini adalah hasil analisis regresi.

**Tabel 4.14**

**Hasil Perhitungan SPSS**

|  |
| --- |
| Coefficientsa |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 11,820 | 5,364 |  | 2,203 | ,033 |  |  |
| Budaya Sekolah | ,567 | ,216 | ,325 | 2,628 | ,012 | ,759 | 1,318 |
| Kesehjahteraan | ,668 | ,166 | ,498 | 4,023 | ,000 | ,759 | 1,318 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru |

Sumber: SPSS 16, 2020

Dari tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Y = 11,820 + 0,567X1 + 0,668X2 + e**

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,820 menyatakan bahwa jika budaya sekolah dan kesehjahteraan dengan nol, maka kinerja guru (Y) adalah sebesar 11,820.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya sekolah (X1) adalah sebesar 0,567 artinya apabila budaya sekolah (X1) berubah satu satuan, maka variabel kinerja guru (Y) akan berubah 0,567 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel kesehjahteraan (X2) adalah sebesar 0,668 artinya apabila kesehjahteraan (X2) berubah satu satuan, maka variabel kinerja guru (Y) akan berubah 0,668 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

**Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .716a | .512 | .489 | 4.75537 |

 Sumber: SPSS 16, 2020

Nilai koefisien determinasi berganda (R2) sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini menunjukkan kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah dan kesehjahteraan 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji t**

|  |
| --- |
| Model | t | Sig. |
|
| 1 | (Constant) | 2.203 | .033 |
| Budaya Sekolah | 2.628 | .012 |
| Kesehjahteraan | 4.023 | .000 |

 Sumber: SPSS 16, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai thitung variabel budaya sekolah (X1) sebesar 2,628 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,012. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

2. Nilai thitung variabel kesehjahteraan (X2) sebesar 4,023 berada pada tingkat probabilitas signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,000. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel kesehjahteraan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).

**Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji F**

| ANOVAb |
| --- |
| Model | F | Sig. |
| 1 | Regression | 22.054 | .000a |
| Residual |  |  |
| Total |  |  |

 Sumber: SPSS 16, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 22,054. Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari budaya sekolah dan kesehjahteraan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y).

**Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,012 < 0,05 yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Wahyuni (2017) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru. Variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru merupakan bagaimana budaya sekolah yang ada dilingkungan tersebut dapat mempengaruhi guru-guru untuk dapat bekerja dengan baik, budaya seperti memberikan salam kepada guru, cium tangan sebelum pulang. Hal – hal seperti ini dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri seorang guru untuk tetap bekerja dengan sesuai kinerja guru.

**Pengaruh Kesehjahteraan Terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa kesehjahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Mashudi (2017) yang menemukan bahwa ada hubungan antara kesehjahteraan berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru. Kesehjahteraan adalah bagaimana guru dapat dilihat tingkat kesehjahteraannya, seperti menjadi guru dapat meningkatkan derajat seseorang dapat juga meningkatkan gaji, sehingga seorang guru akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru.

**KESIMPULAN**

1. Budaya sekolah pada SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya sudah baik hal ini ditunjukan dengan angka rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel budaya sekolah.
2. Kesehjahteraan pada SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya sudah baik hal ini ditunjukan dengan angka rata-rata responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kesehjahteraan.
3. Kinerja Guru pada SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya sudah baik, hal ini ditunjukan dengan angka rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja guru.
4. Budaya sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru honorer pada SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya.
5. Kesehjahteraan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD SMP Muhamadiyah 14 Surabaya.
6. Budaya sekolah dan kesehjahteraan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer pada SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya.

**Saran Penelitian**

**Bagi Perusahaan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kesejahteraan memiliki pengaruh paling besar, Variabel Kesejahteraan yang dominan memberikan dampak yang lebih tinggi terhadap pencapaian kinerja Guru Honorer sebesar .000 sehingga pada variabel Kesejahteraan bisa menerapkan gaji yang adil maupun bonus serta insentif kepada Guru Honorer di SD SMP Muhamadiyah 14 sehingga memberikan dampat yang lebih tinggi terhadap pencapaian kinerja. Sedangkan variable Budaya Sekolah yang nilai probilitasnya sebesar .012 bisa menerapkan kegiatan kultur budaya sekolah yang positif penghargaan terhadap prestasi guru, dan komitmen terhadap tanggung jawab guru honorer SD SMP Muhamadiyah 14.

**Bagi peneliti selanjutnya**

disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor tunjangan dan gender ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini. Intinya diharapkan untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar sebaiknya obyek penelitian diperluas dan jumlah sampel diperbanyak sehingga penelitian akan memperoleh hasil yang maksimal. Berdasarkan penelitian yang telah saya lakukan, variabel budaya sekolah dan kesehjahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer pada SD dan SMP Muhamadiyah 14 Surabaya. Serta secara parsial hanya budaya sekolah dan kesehjahteraan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer.

**Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya**

sebaiknya meningkatkan dan mengembangkan kurikulum prodi Manajemen dalam menunjang pengetahuan dan kemampuan mahasiswa dalam mengenal dunia kerja. Pengembangan kurikulum diharapkan mahasiswa setelah memasuki dunia kerja telah memperoleh bekal yang cukup untuk berkarir menjadi pekerja yang professional.

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Edisi Revisi*)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Johnson*,* Elaine B*.* Januari 2017. *Contextual teaching & learning*, Cetakan III. Maret2007 Diterbitkan oleh Penerbit MLC Jin

Kunandar. Guru Profesional,Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Malayu, Hasibuan, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Gunung Agung

Mashudi, Moh. 2017*. Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Man Se-Kabupaten Blitar*. Ta’allum: Jurnal Pendidikan Islam Volume 05, Nomor 01 Halaman 37-52 e-ISSN: 2549-2926

Narimawati, Umi. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Medi

Nande, Marsel dan Sayful Amrin. 2018. *Pengaruh Kesejahteraan Guru Komite Terhadap Semangat Mengajar Guru*. ipm2kpe. Volume 1, Nomor 2

Pace. (2014). *Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.

Redding, Samborn. (2015). Persepsi dan konsep dasar komunikasi organisasi. Catatan kuliah – word press from https://meiliemma.wordpress.com

Sidanti, Heny (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1.*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: CV ALFABETA.

Tanzil, N., Anwar, K., & Rumambi, F. J. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Modern Widya Technical. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 41- 46.

Rizaldi Putra, Ernila, Dadi Komardi, Suyono4. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Smkn 4 Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Manajemen, ISSN (Online): 2580-3743 Vol. 7. No. 4 Desember 2019. STIE Pelita Indonesia

Roesmintoyo. 2013. *Manajemen kultur sekolah*. JIPTEK. Vol VI No 2.

Rusmani, Mei Indrawati, Hidayat. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di Smkn 2 Bojonegoro*. Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online), e-ISSN 2550-0481, p-ISSN 2614-7254 Vol. 3 No. 5 Mei Tahun 2019. Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Sardiman A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Rajawali Pers

Sifa Zulfah Massalim. 2019. *Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru PAUD.* Jurnal Pendidikan luar sekokah, P-ISSN: 1858-3628 E-ISSN: 2715-3363 2 November 2019. Uika Bogor.

Sugarto, Andes. 2018. *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah lingkungan kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas kota wates*. Pendidikan ekonomi bidang keahlian khusus pendidikan ekonomi jurusan ilmu pengetahuan sosial. Keguruan dan ilmu pendidikan. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Suyanto dan Asep Jihad. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.

 Winarno dan Mundilarno. 2018. *Pengaruh Pemanfaatan Sarana Prasarana, Kesejahteraan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru*. MPP. Volume 1 No. 1

Umar, Husein. 2012. *Metode Penilitian Untuk Skripsi dan Tesis Edisi 11*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada

Yamin, Martinis dan Maisah, Standarisasi Kinerja Guru. (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.)