

KETIMPANGAN PENDAPATAN, KEPUASAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU HONORER TAMAN KANAK- KANAK DI KOTA PADANG

Tria Dara Andiza¹, Delfia Tanjung², Sosmiarti³

^{3,2,1}Program Magister Perencanaan Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas
Email: triadaraa@ymail.com

Abstrack: *Kindergarten education is very important, including Kindergarten Teachers who enact as the vital foundarion to create a high quality human resources. However, there is income inequality among honorary teachers, job satisfaction, and teacher training at the Kindergarten level that need attention. The purpose of this study is to definethe income inequality and measure the relationship between job satisfaction and training on the performance of Kindergarten honorary teachers in the city of Padang. This study measures income inequality among Kindergarten honorary teachers, determines the effect of job satisfaction on teacher performance, and training on teacher job satisfaction as well as job training towards teacher's performance. By using the index gini ratio and Structural Equation Model Analysis (SEM-PLS).The results showed that the inequality income of kindergarten honorary teachers was 0.23328 which means that inequality is low, meaning that the level of income inequality of honorary teachers is almost evenly distributed while training affects job satisfaction, performance. Kindergarten honorary teachers performance and job satisfaction do not affect teacher performance.*

Keywords: *Inequality Income, Job Satisfaction, Training, Honorary teacher performance*

Abstrak: Pendidikan Taman Kanak-kanak merupakan pendidikan yang penting, termasuk Guru Taman kanak-kanak yang menjadi tumpuan utama untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Namun terjadi ketimpangan pendapatan di antara guru honorer, kepuasan kerja dan pelatihan guru di tingkat Taman Kanak-kanak yang sangat perlu diperhatikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat ketimpangan pendapatan dan mengukur hubungan kepuasan kerja dan pelatihan terhadap kinerja guru honorer Taman Kanak-kanak di Kota Padang. Penelitian ini mengukur ketimpangan pendapatan pada guru honorer Taman Kanak-kanak, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja guru serta pelatihan terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan indeks gini ratio dan Analisis Structural Equation Model (SEM-PLS) hasil penelitian menunjukkan ketimpangan pendapatan guru honorer taman kanak-kanak didapat sebesar 0,23328 yang berarti ketimpangannya rendah, artinya bahwa tingkat ketimpangan pendapatan guru honorer hampir merata sedangkan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja guru honorer Taman kanak-kanak dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Ketimpangan Pendapatan, Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kinerja Guruhonorer*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah investasi jangka panjang yang berkontribusi baik secara langsung ataupun tidak terhadap ekonomi dan pembangunan, dimana hal ini sesuai dengan letak dasar teori human capital modern dalam pidato Theodore Schultz (1960) berjudul "*Investment In Human Capital*". Pembangunan sumber daya yang berkualitas berlangsung pada usia dini yaitu 0-8 tahun disebut sebagai "golden age" dalam merangsang membangun kecerdasan(Conti, Gabriella

& Heckman, 2000). Secara ekonometri, Heckman menunjukkan langkah untuk memperbaiki kualitas SDM yang dimulai dari usia dini dengan memberikan pengembalian modal (*return to investment*) lebih cepat dibandingkan ketika diberikan pelatihan saat dewasa atau menjadi karyawan baru sehingga Pendidikan anak usia dini / TK diperlukan dalam hal ini.

Peran guru dalam pendidikan sangat diperlukan dalam membangun SDM yang berkualitas. Namun permasalahan yang terjadi di Indonesia saat ini adalah masih rendahnya kesejahteraan guru. Hal ini dilihat dengan masih banyaknya guru yang berstatus sebagai guru honorer atau NonPNS. Sejak tahun 2005, berdasarkan informasi dari Dinas Pendidikan Kota Padang, Pemerintah sudah tidak lagi melakukan pengangkatan guru honorer menjadi guru PNS secara langsung, melainkan melalui tes yang diadakan pemerintah pusat. Fenomena yang terjadi saat ini adalah banyaknya guru honorer yang menerima gaji dibawah upah minimum, sedangkan pekerjaannya dalam hal bobot pelajaran dan tanggung jawab yang dikerjakan sama dengan mereka yang berstatus PNS.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerja seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Stephen P Robbins, 2001). Hal ini menegaskan pada perilaku guru honorer dalam sekolahnya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Ketika seorang guru honorer merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta)” ditemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta (Kusumawardhani, 2017). Jadi apabila kepuasan kerja yang dialami oleh guru meningkat, maka kinerja guru yang dihasilkan akan maksimal.

Selain kepuasan kerja, terdapat faktor ekstrinsik lainnya yang mempengaruhi kinerja, yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, disamping itu pelatihan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya (Rivai, H & Sagala, 2010). Pelatihan untuk guru, sering diadakan oleh pihak yang terkait dalam mengembangkan pengetahuan dan kemampuan guru. Baik yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan, dosen-dosen di perguruan tinggi ataupun pihak yayasan maupun sekolah. Hal ini tentunya diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Pendidikan TK merupakan pendidikan yang sangat penting saat ini, ketimpangan pendapatan di antara guru honorer, kepuasan kerja dan pelatihan guru di tingkat Taman Kanak – Kanak juga sangat perlu diperhatikan. Karena guru TK lah yang menjadi tumpuan utama untuk menjadi jembatan bagi anak atau muridnya agar siap memasuki sekolah dasar dan lingkungan lainnya.

Pada saat ini jumlah Sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) di Kota Padang terus meningkat dan semakin banyak, hal ini juga dikarenakan Kota Padang yang menjadi kota pendidikan bagi warga Sumatera Barat, dimana terdapat guru yang berstatus PNS sebanyak 195 orang, jumlah ini sangat jauh berbeda dengan guru Non PNS (guru honorer) yang berjumlah 946 orang. Sedangkan untuk guru PNS yang sudah bersertifikasi berjumlah 182 orang, dan untuk guru honorer yang bersertifikasi 235 orang. Dari data tersebut menunjukkan bahwa tingginya angka jumlah guru yang berstatus honorer di TK Kota Padang. Untuk itu perlu diteliti bagaimana ketimpangan

pendapatan, serta kepuasan kerja dan pelatihan guru tersebut terhadap kinerjanya. Hal ini juga dikarenakan belum adanya penelitian sebelumnya yang mengkaji hal tersebut pada guru TK yang berstatus honorer. Padahal peran guru TK sangat penting sebagai dasar lahirnya siswa-siswi yang berkualitas nantinya.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Padang data primer dengan menyebarkan kuesioner di seluruh taman kanak-kanak Kota Padang dengan jumlah 90 responden. Pengambilan data dilakukan berupa daftar pertanyaan kombinasi tertutup dan terbuka. Penelitian ini menggunakan 2 alat analisis yaitu indeks gini ratio dan analisis SEM-PLS.

1. Indeks Gini Rasio, (Jeekins, 1999) :

$$G = 1 + (1/N) \cdot (-)$$

Kemudian nilai indeks Gini berkisar antara 0 dan 1, dimana:

- Ketimpangan rendah bila indeks Gini kurang dari 0,4
- Ketimpangan sedang bila indeks Gini antara 0,4-0,5
- Ketimpangan tinggi bila indeks Gini lebih besar dari 0,5 yang menunjukkan ketimpangan distribusi pendapatan yang tinggi.

Semakin mendekati nol berarti semakin baik distribusinya, sebaliknya semakin mendekati satu, distribusi pendapatan semakin buruk atau timpang (Canita, Haryono, & Kasymir, 2017).

2. Analisis SEM-PLS

Langkah-langkah uji hipotesis dengan menggunakan PLS (Ghozali, 2005), sebagai berikut :

1. Langkah Pertama: *Reading Result*

Sebuah indikator dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika bernilai $> 0,7$. Namun, jika indikator memiliki faktor pembebanan 0,5 sampai 0,6 indikatornya tetap dapat dipertahankan. Berdasarkan kriteria tersebut, indikator yang memiliki *loading factor* $< 0,5$ harus dikeluarkan dari analisis.

2. Langkah Kedua: *Re-execute Model*

Model dieksekusi kembali setelah beberapa indikator yang memiliki *loading factor* $< 0,5$ dikeluarkan dari model. Eksekusi berlanjut sampai semua indikator memiliki nilai faktor pemuatan $\geq 0,5$.

3. Langkah Ketiga: *Reading Result Output*

a. Membaca hasil outer model atau model pengukuran. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model, yaitu:

- *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara skor item/indikator dengan nilai konstruksinya. Indikator individu dinilai reliabel jika memiliki korelasi $> 0,7$. Namun, pada tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima.

- *Discriminant Validity*

Metode penelitian *discriminant validity* lainnya, yaitu jika nilai akar AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruksi dengan

konstruksi lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE yang direkomendasikan lebih lanjut juga harus lebih besar dari 0,5.

- *Composite Reliability*

Composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil composite reliability menunjukkan nilai yang memuaskan jika memiliki nilai $\geq 0,7$.

Hasil penelitian dikatakan reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, artinya instrumen yang memiliki reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama juga. Instrumen yang baik tidak bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu sebagaimana yang dikehendaki oleh peneliti (Sugiyono, 2006).

- b. Membaca hasil dari Inner Model (hubungan antar konstruk) Inner model mengevaluasi hubungan antara konstruk yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini.

Dua kriteria untuk menilai inner model adalah sebagai berikut :

1. *R-square dan Q-square*

Interpretasi R-square di PLS yaitu, jika nilai R-Square > 0 menunjukkan model memiliki Model Goodness of Fit, jika nilai R-Square ≤ 0 menunjukkan model tidak memiliki Goodness of Fit Model.

2. *Path Koefisien dan Signifikansinya*

Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan hasil t-test (t-hitung) dengan t-tabel. T tabel untuk $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,96. Jika t-test \geq t-tabel (1,96) maka dapat disimpulkan signifikan, dan sebaliknya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ketimpangan Pendapatan

Analisis ketimpangan pendapatan antar guru honorer pada taman kanak-kanak di Kota Padang didasarkan pada pendapatan yang diterima oleh guru honorer setiap bulannya. Rata rata gaji guru honorer ini setiap bulannya seringkali di bawah upah minimum yang telah ditetapkan Undang-Undang secara resmi. Berdasarkan pada hasil survey yang telah dilakukan rata-rata pendapatan guru honorer pada taman kanak-kanak di Kota Padang sebesar Rp. 466.666 yang artinya pendapatan dari guru honorer ini terbukti jauh berada dibawah upah minimum provinsi sebesar Rp.2.484.041 hal ini disebabkan guru honorer digaji oleh pihak sekolah yang mempekerjakan mereka karena guru honorer tidak terikat pada instansi manapun melainkan diangkat oleh kepala sekolah. Ditambah lagi masih banyak guru honorer yang tidak memiliki sertifikasi karena guru yang memiliki sertifikasi berada dibawah naungan kementerian sehingga pembayaran gaji pun disesuaikan dengan sertifikasi yang ada. sedangkan guru honorer yang tidak memiliki sertifikasi biasanya digaji sesuai dengan yayasan atau pihak sekolah yang terkait.

Dengan rendahnya pendapatan yang didapat oleh guru honorer pada taman kanak-kanak di Kota Padang tentu juga dapat dilihat bagaimana ketimpangan pendapatan yang terjadi antar guru honorer pada taman kanak-kanak di Kota Padang. Pengukuran ketimpangan pendapatan guru honorer didasarkan pada pengukuran

ketimpangan indeks gini ratio. Secara total ketimpangan pendapatan guru honorer disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Statistik, Total Gini Ratio

All Obs	GE (-1)	GE (0)	GE (1)	GE (2)	Gini Rasio
	0,08806	0,08509	0,08723	0,09622	0,23328

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2020

Tabel diatas memperlihatkan hasil dari pengolahan data pendapatan dengan menggunakan pengukuran Gini rasio. Dimana gini rasio didapat sebesar 0,23328 yang berarti bahwa ketimpangan pendapatan guru honorer termasuk pada kategori yang rendah. Dengan menggunakan ukuran sesuai dengan nilai indeks gini kurang dari 0,4 yang berarti bahwa tingkat ketimpangan pendapatan guru honorer hampir merata. Meratanya tingkat ketimpangan pendapatan guru honorer tersebut juga dipengaruhi oleh hampir sama ratanya pendapatan yang diterima oleh guru honorer yang bekerja pada tingkatan sekolah taman kanak-kanak karena pendapatan yang diterima rata-rata Rp 400.000 perbulan hal ini memungkinkan sekali ketimpangan yang terjadi hampir merata.

2. Analisis SEM (Struktural Equation Model)

a. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen dilakukan dengan memperhatikan korelasi skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Hasilnya seperti yang diperlihatkan pada Tabel 1.3. berikut :

Tabel 1.2 Nilai Faktor Loading Awal Untuk Variabel Indikator

Variabel Laten	Variabel Manifest	Faktor Loading	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Pelatihan	PL1	0.353	0.5	Tidak valid
	PL2	0.375	0.5	Tidak valid
	PL3	0.608	0.5	Valid
	PL4	0.596	0.5	Valid
	PL5	0.745	0.5	Valid
	PL6	0.681	0.5	Valid
	PL7	0.698	0.5	Valid
	PL8	0.767	0.5	Valid
	PL9	0.773	0.5	Valid
	PL10	0.357	0.5	Tidak Valid
	PL11	-0.184	0.5	Tidak Valid
	PL12	0.108	0.5	Tidak Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.882	0.5	Valid
	KK2	0.904	0.5	Valid
	KK3	0.717	0.5	Valid
	KK4	-0.066	0.5	Tidak Valid
	KK5	0.186	0.5	Tidak valid

	KK6	0.063	0.5	Tidak valid
	KK7	0.182	0.5	Tidak valid
	KK8	0.080	0.5	Tidak valid
	KK9	0.338	0.5	Tidak valid
	KK10	0.651	0.5	Valid
	KK11	0.244	0.5	Tidak valid
	KK12	0.379	0.5	Tidak valid
	KK13	0.512	0.5	Valid
	KK14	0.507	0.5	Valid
	KK15	0.274	0.5	Tidak valid
Kinerja	KN1	0.256	0.5	Tidak valid
	KN2	0.152	0.5	Tidak valid
	KN3	-0.257	0.5	Tidak valid
	KN4	0.482	0.5	Tidak valid
	KN5	0.307	0.5	Tidak valid
	KN6	0.470	0.5	Tidak valid
	KN7	0.613	0.5	Valid
	KN8	0.338	0.5	Tidak valid
	KN9	0.636	0.5	Valid
	KN10	0.809	0.5	Valid
	KN11	0.812	0.5	Valid
	KN12	0.100	0.5	Tidak valid
	KN13	0.531	0.5	Valid
	KN14	0.500	0.5	Valid
	KN15	0.537	0.5	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Jika nilai loading berada antara 0.5 sampai dengan 0.6 dianggap cukup dan jumlah indikator per konstruk harus lebih dari 1 indikator. Hasil pengujian validitas konvergen terhadap 42 item pertanyaan yang dilakukan terhadap 90 responden. Pengukuran menggunakan Faktor loading ditemukan 22 indikator yang tidak memenuhi kriteria sehingga dinyatakan tidak valid. Selanjutnya dilakukan analisis konfirmasi untuk mengeluarkan indikator yang tidak valid dan dilakukan pengujian selanjutnya. Tahapan ini bertujuan untuk meningkatkan skor pengukuran model (outer loading) masing-masing indikator. Hasil pengujian validitas akhir menggunakan nilai faktor loading adalah:

Tabel 1.3 Nilai Faktor Loading Akhir Untuk Variabel Indikator

Variabel Laten	Variabel Manifest	Faktor Loading	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Pelatihan	PL3	0.608	0.5	Valid
	PL4	0.596	0.5	Valid
	PL5	0.745	0.5	Valid
	PL6	0.681	0.5	Valid
	PL7	0.698	0.5	Valid
	PL8	0.767	0.5	Valid
	PL9	0.773	0.5	Valid

Kepuasan Kerja	KK1	0.882	0.5	Valid
	KK2	0.904	0.5	Valid
	KK3	0.717	0.5	Valid
	KK10	0.651	0.5	Valid
	KK13	0.512	0.5	Valid
	KK14	0.507	0.5	Valid
Kinerja	KN7	0.613	0.5	Valid
	KN9	0.636	0.5	Valid
	KN10	0.809	0.5	Valid
	KN11	0.812	0.5	Valid
	KN13	0.531	0.5	Valid
	KN14	0.500	0.5	Valid
	KN15	0.537	0.5	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data,2020

Setelah dilakukan analisis konfirmasi dengan mengeluarkan indikator yang tidak valid dan dilakukan pengujian ulang maka didapat semua variabel indikator telah valid. Ini dapat diartikan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Hasil pengujian validitas konvergen tahap akhir ini menemukan 20 indikator sudah baik untuk digunakan dimana jumlah variabel per konstruk lebih dari 1 dan tidak lebih besar dari 7 indikator. Untuk itu analisis jalur yang akan digunakan pada penelitian ini berdasarkan pada variabel-variabel indikator yang telah valid ini. Selanjutnya model yang sudah lolos uji validitas akan dilakukan uji validitas deskriminan.

b. Validitas Deskriminan (Descriminant Validity)

Pengujian validitas deskriminan dilakukan dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) dan nilai communality untuk setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model penelitian. Jika nilai square root of average variance extracted (AVE) dan nilai communality konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki validitas deskriminan yang baik. Nilai pengukuran square root of average variance extracted (AVE) dan communality yang digunakan adalah lebih besar dari 0.50.

Tabel 1.4 Nilai AVE dan Communality Test

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Pelatihan	0,584	0.5	Valid
Kepuasan Kerja	0,59	0.5	Valid
Kinerja	0,53	0.5	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data,2020

Hasil pengujian square root of average variance extracted (AVE) dan nilai communality menemukan semua variabel konstruk telah valid, dimana nilai pengujian square root of average variance extracted (AVE) dan nilai communality diatas nilai kritis 0.5. Ini berarti variabel yang digunakan telah valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

c. Reliabilitas Komposit (Composite Reliability)

Untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas komposit dan Cronbach's Alpha. Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki composite reliability lebih besar dari 0.7 dan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6. Hasil pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 Pengujian Composite Reliability Awal

Variabel	Composite Reliability	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Pelatihan	0,906	0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,871	0.7	Reliabel
Kinerja	0,833	0.7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data,2020

Hasil pengujian composite reliability menemukan semua variabel konstruk telah reliabel untuk digunakan dimana nilai composite reliability untuk semua variabel konstruk telah lebih besar dari nilai kritis 0.7.

Tabel 1.6 Pengujian Cronbach's Alpha Test Awal

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Pelatihan	0,906	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,871	0.6	Reliabel
Kinerja	0,833	0.6	Reliabel

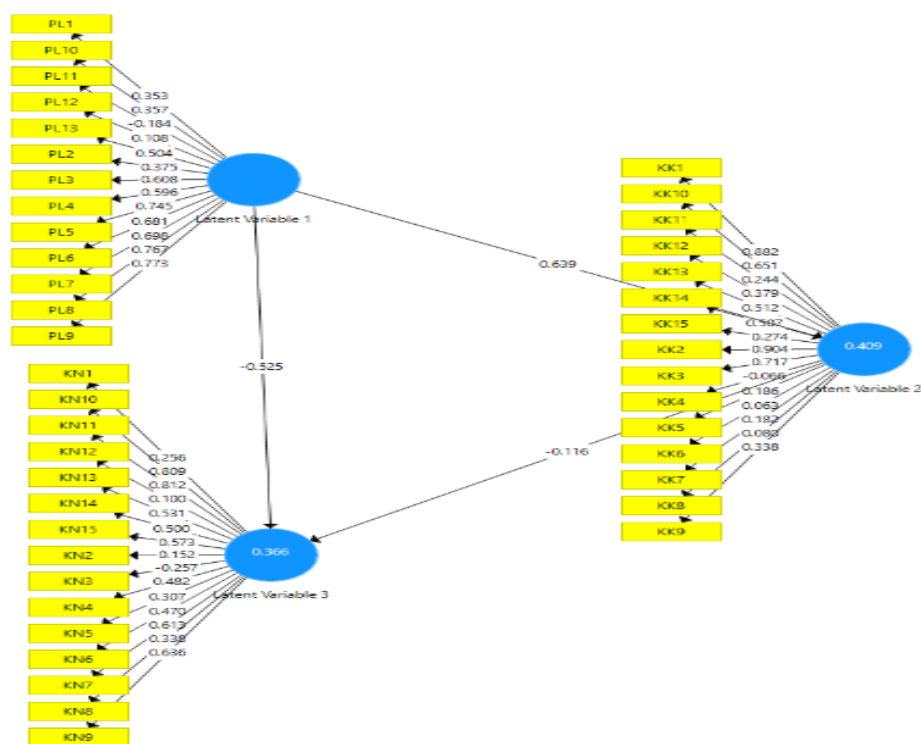
Sumber: Hasil Pengolahan data,2020

Selain menggunakan composite reliability untuk pengujian reliabilitas komposit, penelitian ini juga menggunakan pengujian Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reliabilitas komposit tahap akhir menggunakan Cronbach's Alpha dapat dilihat pada tabel diatas. Hasil pengujian akhir menggunakan Cronbach's Alpha menemukan semua variabel konstruk telah reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini, dimana nilai pengujian Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis 0.6. Setelah melakukan pengujian model menggunakan validitas kovergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit maka dapat disimpulkan model akhir yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel konstruk dengan total jumlah indikatornya sebanyak 20 indikator. Jumlah masing-masing variabel indikator untuk setiap variabel konstruk berkisar antara 6 hingga 7 indikator. Oleh karena itu, analisis persamaan struktural berdasarkan model akhir ini.

d. Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

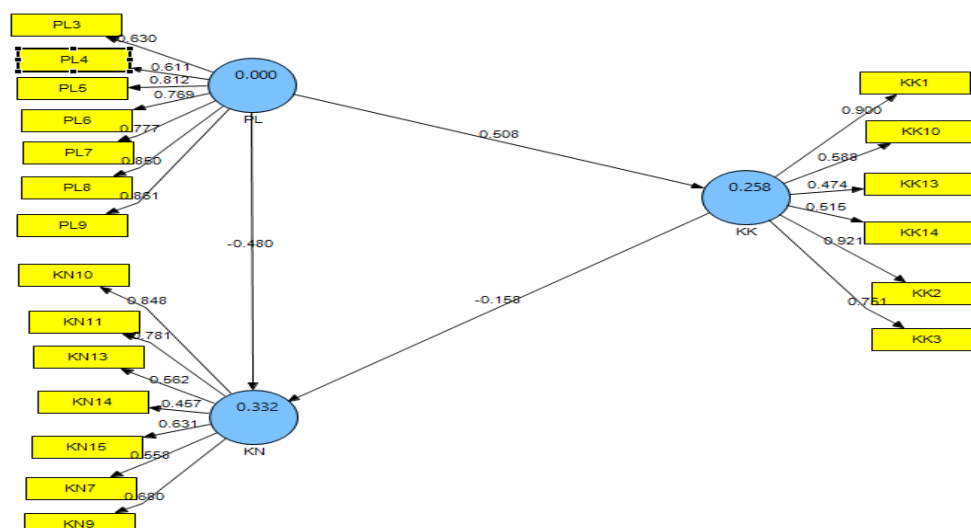
Dalam penelitian ini sengaja menampilkan model persamaan struktural awal. Model persamaan struktural awal menjadi basis untuk melakukan perubahan-perubahan model untuk memenuhi persyaratan pengujian validitas dan reliabilitas. Model persamaan struktural awal ini mengacu pada penulisan model pada bagian metodologi. Pada model awal terdapat 3 variabel konstruk dan 22 variabel indikator. Adapun variabel konstruk atau laten adalah pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja guru honorer tingkat TK di Kota Padang. Hasil persamaan struktural awal dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Diagram jalur awal
 Sumber: Hasil Pengolahan data, 2020

Hasil persamaan struktural awal dalam penelitian ini menemukan masih banyak variabel indikator dan variabel laten yang tidak valid dan tidak reliabel untuk digunakan, sehingga tidak dapat dilakukan analisis persamaan struktural awal. Fakta ini dapat dilihat pada diagram jalur dan nilai dari masing-masing indikator dan variabel laten. Pada umumnya nilai variabel indikator berada dibawah nilai kritis 0.5 baik pengujian validitas maupun reliabilitas. Oleh karena itu, penelitian ini dilanjutkan ke proses analisis konfirmasi faktor (confirmatory factor analysis) untuk didapatkan model persamaan struktural yang valid dan reliabel untuk dianalisis.



Gambar 1.2 Diagram jalur akhir
 Sumber : Hasil pengolahan data, 2020

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis diagram jalur di atas dapat diketahui bahwa ada 2 (dua) variabel yang mempengaruhi kinerja guru honorer tingkat taman kanak-kanak di Kota Padang yaitu Pelatihan kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya sebelum menganalisis hubungan masing-masing variabel dalam penelitian ini, langkah berikutnya terlebih dahulu yang harus dilakukan adalah menguji hipotesis. Uji hipotesis sangat menentukan apakah suatu variabel laten atau konstruk perlu dianalisis atau tidak. Jika hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa suatu variabel tidak signifikan maka variabel tersebut tidak layak dianalisis lebih lanjut walaupun hubungan yang didapat sesuai dengan teori.

Tabel 1.7 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KK -> KN	-0.157561	-0.153860	0.108769	0.108769	1.448578
PL -> KK	0.508303	0.529306	0.075656	0.075656	6.718626
PL -> KN	-0.559796	-0.571596	0.071772	0.071772	7.799628

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2020

Dalam penelitian menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* hanya ditekankan pada fungsi pengujian hipotesis saja. Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dijelaskan uji hipotesis dinyatakan signifikan dilihat dari nilai t-statistiknya > nilai t-tabel. Dengan tingkat signifikan adalah 5% = t-tabel 1,962. Jika t-statistik > t-tabel berarti hipotesis diterima, t-statistik < t-tabel berarti hipotesis ditolak. Tabel 1.7 menunjukkan bahwa nilai estimasi kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja guru honorer (KN) sebesar -0.157. Nilai t-statistik 1,448 < 1,962 t-tabel yang berarti hipotesis di tolak. Atau dapat

diinterpretasikan kepuasan kerja guru honorer tidak menentukan hasil kinerja yang diperoleh oleh guru honorer tersebut.

Kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini dianggap tidak menentukan bagaimana hasil pencapaian kinerja guru tersebut. Dari hasil penelitian, kepuasan kerja guru honorer dalam mengetahui jalur karir dalam pekerjaannya, tidak menentukan kinerja dari guru tersebut. Selain itu kepuasan guru dengan adanya kesempatan mengembangkan keterampilannya melalui pelatihan, tidak menjamin dari kinerja yang diberikan guru tersebut terhadap sekolahnya. Sama halnya dengan kepuasan terhadap gaji yang diterima guru honorer. Meskipun dari hasil penelitian, gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya, hal ini tidak menentukan kinerja guru tersebut. Hal ini dibuktikan juga dengan masih banyaknya guru honorer yang bertahan bekerja, meskipun dengan gaji yang kecil. Kebanggaan akan pekerjaan yang menjadi pengukuran dari kepuasan kerja dalam penelitian ini, juga tidak menentukan kinerjanya. Begitu juga dengan kepuasan dalam melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir dan ketersediaan peralatan kerja yang disediakan sekolahnya.

Berdasarkan tingkat signifikan 5% = t-tabel 1,962 dimana jika t-statistik > t-tabel berarti hipotesis diterima, t-statistik < t-tabel berarti hipotesis ditolak. Pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa nilai estimasi original sampel pelatihan (PL) terhadap kepuasan kerja (KK) guru honorer sebesar 0,508. Nilai t-statistik 6.718 > 1.962 t-tabel yang berarti hipotesis di terima. Atau dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada guru honorer, kepuasan kerjanya terhadap pekerjaan yang dilakukan juga akan memberikan dampaknya. Dari hasil penelitian yang juga dilakukan melalui wawancara secara langsung, guru honorer juga banyak mendapatkan pelatihan yang diberikan baik dari dinas pendidikan maupun instansi yang terkait. Hal ini tentunya akan menambah skill dan pengetahuan dari guru tersebut. Sehingga kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan guru juga mengalami peningkatan.

Dengan tingkat signifikan adalah 5% = t-tabel 1,962. Jika t-statistik > t-tabel berarti hipotesis diterima, t-statistik < t-tabel berarti hipotesis ditolak. Tabel 1.7 menunjukkan bahwa nilai estimasi original sampel pelatihan (PL) terhadap kinerja (KN) guru honorer sebesar 0,559. Nilai t-statistik 7.799 > 1.962 t-tabel yang berarti hipotesis diterima. Atau dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan menentukan hasil kinerja yang dicapai guru honorer tersebut. Dengan adanya diberikan pelatihan terhadap guru honorer dalam meningkatkan kualitasnya dalam mengajar, hal ini akan memberikan nilai yang baik terhadap pencapaian kinerjanya di sekolah. Peningkatan skill dan kemampuannya yang diperoleh dari pelatihan, akan mempengaruhi bagaimana cara guru tersebut dalam mengajar di sekolahnya. Sehingga hasil dari kinerja yang dicapai juga bisa lebih baik dalam menghasilkan anak didik yang berkualitas.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil Penelitian ini menemukan bahwamenggunakan pengukuran Gini rasio didapat sebesar 0,23328 yang berarti bahwa ketimpangan pendapatan guru honorer termasuk pada kategori yang rendah yang berarti bahwa tingkat ketimpangan pendapatan guru honorer hampir merata. Meratanya tingkat ketimpangan pendapatan guru honorer tersebut juga dipengaruhi oleh hampir sama ratanya pendapatan yang diterima oleh guru honorer yang bekerja pada tingkatan sekolah taman kanak-kanak

karena pendapatan yang diterima rata-rata Rp 400.000 perbulan hal ini memungkinkan sekali ketimpangan yang terjadi hampir merata. Dengan menggunakan SEM PLS menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru taman kanak-kanak di Kota Padang.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian bagi pemerintah dan instansi yang terkait kebijakan yang dapat dilakukan yaitu dengan cara mengalokasikan anggaran untuk memperhatikan kesejahteraan guru honorer TK tersebut dalam hal ini gaji/upahnya. Selain itu juga selalu memberikan pelatihan dan keterampilan bagi semua guru, tidak membedakan mereka yang berstatus PNS ataupun honorer. Hal ini dikarenakan tugas yang dilakukan oleh guru TK sangatlah berat, mereka pendidik pertama dalam masa emas anak atau “*golden age*”, dimana pada masa itulah penentu dari melahirkan anak-anak yang berkualitas nantinya dalam membangun sumber daya manusia yang lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya berdasarkan kesimpulan dari variabel yang diteliti, pelatihan dapat digunakan untuk melihat pencapaian dari hasil kinerja yang dicapai, begitu juga dengan kepuasan kerjanya. Tetapi kepuasan kerja belum tentu menentukan hasil kinerja seseorang, karena masih banyak guru yang tetap memberikan kinerja yang terbaik meski kepuasan kerjanya belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini disebabkan kebanggaan dan bentuk pengabdian yang mereka lakukan dalam pekerjaannya.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Canita, P. L., Haryono, D., & Kasymir, E. (2017). Analisis Pendapatan dan Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Pisang di Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 5(3), 235–241.
- Conti, Gabriella & Heckman, J. J. (2000). Early childhood development: *Early Childhood Development: Creating Healthy Communities with Greater Efficiency and Effectiveness*, 327–337.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jeekins, S. (1999). *Analysis Of Income Distribution* (Stata Tech).
- Kusumawardhani, P. N. (2017). Does teacher certification program lead to better quality teachers? Evidence from Indonesia. *Education Economics*, 25(6), 590–618. <https://doi.org/10.1080/09645292.2017.1329405>
- Kwong, K & Wong, K. (2013). *Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) Technical Using Smart PLS* (Bulletin,).
- Rivai H & Sagala, E. (2010). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stephen P. Robbins. (2001). 9th edition by Stephen P. Robbins San Diego State University. *International, Prentice Hall*.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.