

## PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SEKECAMATAN TANJUNG MEDAN KABUPATEN ROKAN HILIR

Tri Hadi Kuswanto <sup>1)\*</sup>, Suarman <sup>2)</sup>, Fadly Azhar <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Prodi Administrasi Pendidikan PPs Universitas Riau  
\*Email: tri.hadi8017@grad.unri.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the effect of variables (1) self-confidence on teacher performance, (2) job saturation on teacher performance, (3) self-confidence and work saturation together on teacher performance. The research respondents were State Elementary School teachers in Tanjung Medan District, Rokan Hilir Regency, totaling 233 people with a sample of 147. The data was collected through questionnaires as a research instrument. The data analysis used is descriptive analysis and inferential statistical analysis. The instrument reliability coefficient was calculated using the Cronbach alpha formula. The results showed that there was a positive and significant effect of self-confidence on teacher performance of 0.159, there was a positive and significant effect of job saturation on teacher performance of 0.112. Meanwhile, together there is an influence of self-confidence and work saturation on teacher performance of 0.264.*

**Keywords:** *Confidence; Work saturation; and Teacher Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel (1) kepercayaan diri terhadap kinerja guru, (2) kejenuhan kerja terhadap kinerja guru, (3) kepercayaan diri dan kejenuhan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Responden penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 233 orang dengan sampel 147. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepercayaan diri terhadap kinerja guru sebesar 0,159, terdapat pengaruh positif dan signifikan kejenuhan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,112. Sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh kepercayaan diri dan kejenuhan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,264.

**Kata Kunci :** *Kepercayaan Diri; Kejenuhan Kerja ; dan Kinerja Guru*

### PENDAHULUAN

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar

disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul di dalam maupun yang terdapat diluar pribadi guru itu sendiri. Sebagai akibatnya, tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan masyarakat dan berbagai pihak lainnya.

Kepercayaan diri merupakan aspek kepribadian manusia yang berfungsi penting untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Tanpa adanya kepercayaan diri maka banyak masalah

akan timbul pada manusia. Dengan adanya rasa percaya diri maka seseorang akan mudah bergaul, mampu menghadapi orang yang lebih tua, lebih pandai, maupun lebih kaya tanpa rasa malu mau pun canggung. Mereka bahkan merasa berani menampakkan dirinya secara apa adanya, tanpa menonjol-nonjolkan kelebihan serta menutup-nutupi kekurangan. Ini disebabkan orang-orang yang percaya diri telah benar-benar memahami dan mempercayai kondisi dirinya, sehingga telah bisa menerima keadaan dirinya apa adanya.

Menurut Ghufron, dkk. (2011), kepercayaan diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menanggulangi suatu masalah dengan situasi terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang menyenangkan bagi orang lain. Ahmadi, (2016) mengemukakan bahwa kepercayaan diri tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan berkaitan dengan kepribadian seseorang; kepercayaan diri dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam individu sendiri yang dipengaruhi juga oleh norma dan pengalaman keluarga, tradisi kebiasaan dan lingkungan sosial atau kelompok dimana keluarga itu berasal.

Menurut Rauh, Candiasa, & Yudana (2013), rasa percaya diri yang termasuk dalam konsep diri akademik guru memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Konsep diri adalah faktor dari dalam diri guru yang menjadi *kekuatan dasar* guru. Tolak ukur rasa percaya diri guru sebenarnya terletak pada kualitasnya sendiri dimana rasa percaya diri merupakan bagian dari konsep diri. Menurut Persaud (2003) dalam Triwahyuni, Abdullah, & Sunaryo, (2014), kepercayaan diri (*self-confidence*) sebagai konsep sosio-psikologis merupakan keyakinan pada diri sendiri dalam kehidupan pribadi, kemampuan dan kekuatan seseorang yang menunjukkan sikap, perilaku, bahasa tubuh, cara berinteraksi, hal-hal yang dibicarakan, dan tindakan yang diambil dalam menghadapi segala sesuatu.

Konsekuensi dari kejenuhan kerja berpotensi sangat serius bagi pekerja, klien, dan institusi tempat mereka bekerja. Kejenuhan dapat menyebabkan kerusakan dalam kualitas layanan. Hal tersebut dapat menjadi faktor dalam tingginya tingkat kehadiran dan mengundurkan diri dari tempat kerja. Kejenuhan juga berdampak pada diri pekerja seperti kelelahan fisik, insomnia, penggunaan alkohol dan obat-obatan terlarang, serta masalah perkawinan dan keluarga (Maslach, Jackson & Leiter, 1997). Demikian pula pada guru yang mengalami kejenuhan akan mengalami kelelahan psikologis dan dampak yang negatif pada perilaku guru, sikap guru dalam mengatasi masalah dan akan berakibat dalam minat bekerja guru, kinerja yang dimiliki guru akan menurun dan memicu guru untuk melakukan sikap-sikap anarkis (Kristanti, 2014). Padahal guru merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil-tidaknya proses belajar dan dituntut untuk menjadi teladan bagi anak didiknya dan menjadi wakil dari orang tua (Hamalik, 2010; Kristanti, 2014).

Seseorang yang sedang mengalami kejenuhan kerja, ia tidak bekerja secara optimum karena tidak adanya stimulus atau rangsangan dari luar, dan yang akan terjadi adalah seseorang itu menjadi gelisah secara terus menerus. Selanjutnya, derajat kreatifitas dan inisiatif seseorang akan mengalami penurunan, akhirnya produktifitas kerja ikut menurun. Jika hal ini tidak segera diatasi maka para guru akan melakukan protes kepada organisasi (sekolah). Secara perlahan namun pasti, hal demikian akan menurunkan kinerja organisasi. Karena itu, organisasi harus memahami keadaan guru yang mengalami gejala-gejala kejenuhan dan mencari pemecahannya.

Dari hasil observasi awal yang dilaksanakan pada tanggal 20 Desember 2020 di SDN 005 Sei Meranti Darussalam sebanyak 12 guru, SDN 015 Akar Belingkar sebanyak 10 guru, dan SDN 020 Sei Meranti sebanyak 12 guru. Adapun gejala kejenuhan kerja yang tampak pada

sebagian guru yaitu (a) kecemasan berlebihan yaitu sebanyak 21 guru atau 61,8%; (b) merasa tegang dalam melaksanakan proses belajar mengajar sebanyak 15 guru atau 44,2%; (c) mudah tersinggung sebanyak 22 orang atau 64,7% ; dan (d) munculnya gangguan fisik yaitu sakit kepala akibat murid yang susah diatur sebanyak 12 orang atau 35,3%.

Selanjutnya, fenomena lain yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri yang berbeda yaitu SDN 011 Sungai Tapah berjumlah 20 guru dan SDN 002 Sei Meranti berjumlah 10 guru terdapat 19 guru (63,3%) terutama guru tidak tetap yang mengalami gejala kejenuhan kerja seperti ketika pertama kali mengajar di sekolah tersebut dengan pendapatan yang kurang memuaskan karena dibayar dengan menggunakan dana Biaya Operasional Sekolah (Guru honor BOS). Namun berbeda jika guru tersebut sudah menjadi guru honor daerah yang diangkat oleh kepala daerah. Guru tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi setelah pendapatannya meningkat karena dibayar melalui Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir (Guru honor daerah). Akan tetapi tidak mudah menjadi guru honor daerah di Kabupaten Rokan Hilir bagi guru yang baru mengajar di sekolah, karena Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir telah mengambil keputusan tidak menerima guru baru akibat dari terjadi penurunan anggaran. Produktifitas kerja guru tersebut menjadi menurun, muncul perasaan tidak efektif dan kurang kompeten dalam menjalankan tugas sebagai guru serta terlihat lelah setelah melaksanakan aktifitas belajar mengajar.

Wardhani (2012:76) mengatakan bahwa kejenuhan kerja dialami oleh seorang guru yang bekerja di sektor pendidikan karena guru menghadapi tuntutan dari siswa yang memiliki hambatan dalam belajar, tingkat keberhasilan dari pekerjaan rendah, dan kurangnya penghargaan (*kejenuhan kerja*) yang memadai terhadap kinerja mereka. Situasi menghadapi hambatan dan kesulitan siswa luar biasa menggambarkan keadaan

yang menuntut secara emosional (*emotionally demanding*). Pada akhirnya dalam jangka panjang individu akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik, emosional, dan mental.

Dalam kaitannya dengan fenomena-fenomena tersebut, Sujipto dalam Maharani (2011:2) menilai bahwa pendidikan dasar sangat ditentukan oleh kualitas guru. Guru Sekolah Dasar mempunyai peranan yang utama dalam mengarahkan anak didiknya untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini tidak lepas dari suatu konsep bahwa anak sekolah dasar adalah peletak dasar bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Masalah beban kerja adalah salah satu faktor yang berdampak pada timbulnya Burnout atau kejenuhan kerja. Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi, jam kerja, jumlah perta didik yang harus dilayani (kelas yang padat), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan dalam hal ini adalah guru, akan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani siswa, sehingga dapat mengarahkan perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan siswa (Marsach, 1982).

Kenyataan dilapangan belum memperlihatkan dan menggambarkan kinerja guru yang optimal dan maksimal. Pernyataan ini sesuai yang disampaikan oleh Rukmana (2018), dimana dalam penelitiannya ditemukan adanya fenomena bahwa dalam pembuatan perencanaan pembelajaran yaitu : administrasi guru, yang berupa pembuatan Rencana Program Pembelajaran (RPP), Pembuatan Program Tahunan (PPT), Penyusunan Rencana Program Semester (RPS), penyusunan silabus, menentukan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), daftar nilai, dan lain sebagainya. Pada kenyataannya banyak

guru yang hanya menjiplak administrasi ini dari tahun yang lalu atau hanya salin rekat dari guru lainnya.

Demikian, bahwa seseorang pembuat dan penyusun perangkat administrasi, seorang guru bukan lagi sebagai acuan dalam pekerjaannya sebagai guru dalam proses belajar mengajar dan pembelajaran. Dampaknya dalam pelaksanaan pembelajaran dalam kelas relative tidak berjalan dengan baik dan optimal. Selain itu, menurut Ruchanah, (2015), masih adanya sebagian besar guru yang berkerja dan bersikap seadanya dan hanya sekedar untuk menggugurkan kewajiban seperti bersipat rutinitas kegiatan sehari-hari, rendahnya kehadiran guru atau banyak guru yang membolos, malas mengoreksi atau memeriksa pekerjaan peserta didik, kurang menghargai waktu, kebiasaan berleha-leha dan bersantai, dan tidak memiliki komitmen dengan pekerjaan di dunia pendidikan.

Penyebab rendahnya kinerja guru adalah kelayakan hidup dan kesejahteraan guru yang rendah, kepemimpinan kepala sekolah, persaingan antar guru yang tidak sehat, interaksi antara guru dengan kepala sekolah yang kurang komukatif, fasilitas belajar mengajar yang kurang baik seperti sarana laboratorium komputer dan bahasa yang tidak ada, perputakaan yang kurang lengkap, sarana prasarana olahraga yang tidak layak, dan lain sebagainya. Hal tersebut berdampak etos kerja guru menjadi rendah dan dampak yang paling ekstrim akan menjadi rendahnya mutu pendidikan (Rukmana, 2018).

Dari latar belakang masalah sebagaimana dipaparkan di atas maka penulis dapat merumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru SD Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir?
2. Apakah terdapat pengaruh kejenuhan kerja yang dialami terhadap kinerja guru SD Negeri

seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir?

3. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan diri dan kejenuhan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel  $X_1$  (independen) adalah kepercayaan diri, variabel  $X_2$  (independen) adalah kejenuhan kerja dan variabel  $Y$  (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tanjung Medan seKabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 233 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 147 dari 233 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *proportional random sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan kepercayaan diri, kejenuhan kerja dan kinerja guru. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

## HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang dirumuskan di Bab III yaitu : (1) Pengaruh kepercayaan diri ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), (2) Pengaruh kejenuhan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), (3) Pengaruh kepercayaan diri ( $X_1$ )

dan (X2) kejenuhan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

### Pengaruh Kepercayaan Diri (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah “Terdapat pengaruh kepercayaan diri (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y)”.

#### Koefisien Regresi Linier Kepercayaan Diri (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.564	4.780		4.093	.000
	Kepercayaan Diri (X1)	.288	.055	.399	5.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel diatas, pengaruh kepercayaan diri (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 19,564 + 0,288 X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 19,564. Ini artinya jika kepercayaan diri (X<sub>1</sub>) nilainya 0, maka kinerja guru (Y)

sebesar 19,564. Koefisien regresi variabel kepercayaan diri (X<sub>1</sub>) sebesar 0,288, ini berarti kepercayaan diri mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja guru mengalami kenaikan 0,288. Koefisien bernilai positif, artinya semakin tinggi kepercayaan diri guru maka semakin tinggi pula kinerja gurunya dan begitu juga sebaliknya.

#### Pengujian Kekuatan pengaruh Kepercayaan Diri (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)

##### Model Summary<sup>b</sup>

		Change Statistics							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F Change	R Square Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.399 <sup>a</sup>	.159	.153	3.904	.159	27.378	1	145	.000

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan Diri (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan mengenai kekuatan pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh

koefisien korelasi = 0,399 dan koefisien determinasi = 0,159 seperti pada Tabel dibawah ini :

**Tabel Koefisien Korelasi dan Determinasi (X<sub>1</sub>) terhadap (Y)**

No	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,399
2	Determinasi (r <sup>2</sup> )	0,159

Dari koefisien korelasi 0,399 dapat pula diketahui koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,159 atau 15,9%. Hal ini berarti 15,9% variasi tinggi rendahnya kinerja guru

dipengaruhi oleh kepercayaan diri guru tersebut.

**Pengaruh Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah “Terdapat pengaruh kejenuhan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)”.

**Koefisien Regresi Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	62.278	4.174		14.919	.000
Kejenuhan Kerja ( $X_2$ )	-.268	.063	-.334	-4.268	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel diatas pengaruh kejenuhan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh persamaan regresinya adalah :

$$\hat{Y} = a - bx$$

$$\hat{Y} = 62,278 - 0,268 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 62,278 ini artinya jika kejenuhan kerja ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 62,278. Koefisien regresi variabel

kejenuhan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,268. Ini artinya apabila kejenuhan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,268. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja guru. Semakin rendah kejenuhan kerja guru maka kinerjanya akan semakin tinggi. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel Pengujian Kekuatan pengaruh Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
				R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.334 <sup>a</sup>	.112	4.012	.112	18.217	.000

a. Predictors: (Constant), Kejenuhan Kerja ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan kekuatan pengaruh kejenuhan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh

koefisiensi korelasi = 0,334 dan koefisien determinan = 0,112 seperti tabel dibawah ini.

**Tabel Koefisien Korelasi dan Determinasi Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

No	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,344
2	Determinasi ( $r^2$ )	0,112

Dari koefisien korelasi 0,344 dapat pula diketahui koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,112 atau 11,2%. Hal ini berarti

11,2% variasi tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh kejenuhan kerja guru disekolah tersebut.

### Pengaruh Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) dan Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat

pengaruh kepercayaan diri ( $X_1$ ) dan kejenuhan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)”.

**Tabel Koefisien Regresi Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) dan Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	37.313	5.957		6.264	.000
Kepercayaan Diri ( $X_1$ )	.282	.052	.390	5.455	.000
Kejenuhan Kerja ( $X_2$ )	-.259	.057	-.324	-4.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel diatas kepercayaan diri ( $X_1$ ) dan kejenuhan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

yang dapat disusun regresi yaitu  $\hat{Y} = 37,313 + 0,282X_1 - 0,259X_2$ .

**Tabel Pengujian Kekuatan Pengaruh Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) dan Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	Model Summary <sup>b</sup>							
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.514 <sup>a</sup>	.264	3.665	.264	25.794	2	144	.000

a. Predictors: (Constant), Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ), Kepercayaan Diri ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi *R Square* yakni sebesar 0,264. Hal ini menunjukkan bahwa ke dua variabel independent secara bersama-sama mampu

memberikan sumbangan terhadap variabel dependent sebesar 26,4 %. Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri dan semakin rendah tingkat kejenuhan kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

**Tabel Koefisien Korelasi Ganda Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) dan Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

No	Perhitungan	Hasil
1	Korelasi (r)	0,514
2	Determinasi ( $r^2$ )	0,264

Dari tabel diatas koefisien determinasi  $0,514^2 = 0,264$  atau 26,4 %. Ini berarti bahwa 26,4 % variasi variabel kinerja guru dalam persamaan regresi

ganda dapat dijelaskan oleh kepercayaan diri dan kejenuhan kerja secara bersama-sama melalui persamaan regresi.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 - b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 37,313 + 0,282X_1 - 0,259X_2$$

Interpretasi dari regresi di atas adalah sebagai berikut:

- Konstanta ( $a$ ) = 37,313 artinya jika kepercayaan diri dan kejenuhan kerja di obyek penelitian sama dengan nol (0), maka kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 37,313.
- Koefisien regresi ( $b_1$ ) = 0,282 dan bertanda positif, artinya jika variabel kepercayaan diri naik satu satuan, maka terjadi kenaikan terhadap  $Y$  sebesar 0,282 (variabel kinerja guru naik sebesar 0,282).

- Koefisien regresi ( $b_2$ ) = 0,259 dan bertanda negatif, artinya jika variabel kejenuhan kerja turun satu satuan, maka terjadi kenaikan terhadap  $Y$  sebesar 0,259 (variabel kinerja guru naik sebesar 0,259).

Peningkatan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat berdasarkan urutan besarnya koefisien korelasi parsial sebagai mana yang terlihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel Urutan Peringkat Besarnya Koefisien Korelasi Parsial.**

No	Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
1	$r_{y,1,2} = 0,282$	Pertama
2	$r_{y,2,1} = 0,259$	Kedua

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial yang lebih tinggi adalah variabel kepercayaan diri dari pada kejenuhan kerja, artinya kepercayaan diri mempunyai pengaruh yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja guru. Koefisien korelasi parsial variabel kepercayaan diri dengan  $r_{y,1,2} = 0,282$ , merupakan peringkat pertama, sedangkan koefisien parsial variabel dengan  $r_{y,2,1} = 0,259$  merupakan peringkat kedua.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepercayaan Diri ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir. Persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 19,564 + 0,288 X_1$ . Dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor kepercayaan diri akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,288 pada konstanta 19,564. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah

Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.

Kepercayaan diri merupakan kunci kesuksesan, agar seseorang mampu menjadikan diri mempunyai kepercayaan diri tinggi, dan tidak menjadikan kepercayaan diri sebagai alasan kemunduran kualitas kehidupan seseorang. Dengan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja seseorang.

### Pengaruh Kejenuhan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja guru. Persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja guru adalah  $\hat{Y} = 62,278 - 0,268 X_2$ . Dapat diartikan bahwa setiap penurunan satu satuan skor kejenuhan kerja akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,268 pada konstanta 62,278. Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian ini juga mendukung pendapat M.Polikondrioti (2009:4) yang menjelaskan bahwa "*Burnout is the decrease in employee's work performance and in the quality of*



*providing service*” (kejenuhan kerja adalah penurunan kinerja dan kualitas pelayanan dalam pekerjaan karyawan). Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.

### **Pengaruh Kepercayaan Diri dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil persamaan regresi  $\hat{Y} = 37,313 + 0,282 X_1 - 0,259 X_2$ , dari hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan diri memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada kejenuhan kerja terhadap kinerja guru.

Dari hasil uji analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri dan kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Besarnya persentase pengaruh kepercayaan diri dan kejenuhan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 26,4%. Artinya bahwa sumbangan pengaruh kepercayaan diri dan kejenuhan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir dalam kategori rendah, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang mungkin lebih dominan mempengaruhi Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir dalam seperti kepercayaan diri, harga diri, beban kerja, tekanan, rutinitas, dan lain sebagainya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.
2. Terdapat pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.

3. Terdapat pengaruh kepercayaan diri dan kejenuhan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dalam penelitian ini peneliti menyarankan :

1. Guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir perlu memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan diri dan menurunkan tingkat kejenuhan kerja dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional, mengikuti kegiatan kolektif guru, mengikuti kegiatan ilmiah, membaca buku, film tentang kepercayaan diri dan kejenuhan kerja, mengelola waktu secara efektif dengan hal-hal yang bermanfaat sehingga dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.
2. Guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir perlu menurunkan kejenuhan kerja guru dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional, mengikuti kegiatan kolektif guru, mengikuti kegiatan ilmiah, mengelola waktu secara efektif dengan hal-hal yang bermanfaat sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Guru Sekolah Dasar Negeri seKecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir perlu memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan diri dengan cara membaca buku-buku tentang kepribadian, mengikuti pendidikan dan pelatihan tentang kepribadian, mengikuti seminar tentang kepribadian sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kepribadian sehingga kinerja guru dapat meningkat.

### **REFERENSI**

- Anita Woolfolk., 2009, *Educational Psychology Active Learning, Edition 10*. Kathleen Kleissler, Kutztown University
- B. Sidjabat., 2000, *Menjadi Guru Profesional*, Yayasan Kalam Hidup, Bandung
- Dhian Zusmiasih Widiastuti dan Kamsih Astuti., 2010, Hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan *Burnout* pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Psikolog*, Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana. Yogyakarta.
- Diah Restuning Maharani., 2011, Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan *Burnout* Pada Guru Sekolah Dasar Negeri X Di Kota Bogor, *Jurnal Psikologi*, Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma, Depok.
- Dyne Trikora Wardhani., 2012, Burnout di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung, Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS) Bandung, *Jurnal Psikologi Undip*, Bandung .
- Handoko., 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, BPPE Yogyakarta.
- Kusnoto., 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Reward terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Asy-Syafi'iyah Margasari Kabupaten Tegal, *Jurnal Tesis*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon
- M. Gorky Sembiring., 2009, *Menjadi Guru Sejati*. Best Publisher. Yogyakarta.
- M. Polikondrioti, 2009. *Burnout Syndrome*, Health Science Journal, Volume 3, Issue 4
- Ramon Diaz., 2007, Hubungan Burnout dengan Motivasi Berprestasi Akademis pada Mahasiswa yang Bekerja, *Skripsi*, Fakultas Psikologi. Universitas Gunadarma. Depok.
- Riduwan.. 2007, Pengantar Statistika, Alfabeta – Bandung
- Rois Mansyur., 2013, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Persero Tbk Micro Busunes Unit Juwana.
- Rumiris Siahian., 2013, Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambut. *jurnal .Ilmiah Bussiness Progres*.
- Sun Peng Kheng. 2013. *Cara Kreatif Mengatasi Kejenuhan Kerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ulfiani Rahman., 2007, Mengenal Burnout pada Guru. *Jurnal Lentera Pendidikan*, Edisi X, No. 2.