

KOMPETENSI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN, KECERDASAN INTERPERSONAL, KOMITMEN, DAN KEPUASAN KERJA GURU SMK

Rita Fahdila Sumantri

Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, Kampus Unima Tondano
e-mail: ritafsumantri@yahoo.com

Abstract: Learning-management Competence, Interpersonal Intelligence, Commitment, and Job Satisfaction of Vocational High School Teachers. This survey is intended to describe how learning-management competence, interpersonal intelligence, and commitment influence the job satisfaction of vocational high school teachers. Eighty teachers were selected from the teacher population of 350 using proportional random sampling technique and were assigned to respond to a questionnaire. The results of path analyses reveal that learning-management competence has direct effects on commitment, interpersonal intelligence on commitment, learning-management competence on job satisfaction, interpersonal intelligence on job satisfaction, and commitment on job satisfaction. In other words, teachers' job satisfaction can be facilitated through improving learning-management competence, developing interpersonal intelligence, and strengthening teacher commitment.

Keywords: learning-management competence, interpersonal intelligence, job satisfaction

Abstrak: Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, Kecerdasan Interpersonal, Komitmen, dan Kepuasan Kerja Guru SMK. Tujuan penelitian survei ini adalah mendeskripsikan pengaruh kompetensi pengelolaan pembelajaran, kecerdasan interpersonal, dan komitmen terhadap kepuasan kerja guru SMK. Populasi berjumlah 350 guru dengan sampel sebanyak 80 guru yang dipilih secara rambang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket, dan dianalisis dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pengelolaan pembelajaran berpengaruh langsung terhadap komitmen; kecerdasan interpersonal berpengaruh langsung terhadap komitmen; kompetensi pengelolaan pembelajaran berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru; kecerdasan interpersonal berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru; dan komitmen berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi pengelolaan pembelajaran, peningkatan kecerdasan interpersonal dan penguatan komitmen guru.

Kata kunci: kompetensi pengelolaan pembelajaran, kecerdasan interpersonal, kepuasan kerja

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang bertujuan untuk menghasilkan *specific human capital*. Sebagai bagian dari Sistem Pendidikan Nasional, SMK merupakan pendidikan yang lebih mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu, kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja, melihat peluang kerja dan mengembangkan diri di kemudian hari. Dengan kata lain bahwa SMK berperan dalam menyiapkan peserta didik agar siap bekerja, baik be-

kerja secara mandiri, maupun mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Dengan demikian arah pengembangan SMK harus diorientasikan pada penentuan permintaan pasar kerja (Agung, 2010).

Kualitas SMK di seluruh Indonesia sangat menentukan mutu sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia. Peningkatan mutu tersebut sangat berpengaruh pada perkembangan ekonomi dan kesejahteraan bangsa. Peran SMK dalam mendukung ekonomi daerah sangat dipengaruhi oleh bagaimana SMK menghasilkan lulusan yang cerdas, terampil dan siap kerja. Dengan memperoleh hasil pendidikan SMK yang baik, setiap

lulusan SMK akan memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memadai bahkan tanpa menggantungkan diri kepada orang lain.

Ketersediaan lembaga dan layanan keahlian sekolah kejuruan di Kota Manado cukup signifikan. Akan tetapi data Badan Perencana Pembangunan Kota Manado menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja tamatan sekolah menengah dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, sehingga banyak lulusan SMK tidak terserap ke dunia kerja (Bappeda Kota Manado, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang dihasilkan melalui sektor pendidikan di daerah ini belum sepenuhnya dapat menghasilkan jenis tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan. Sekolah Menengah Kejuruan akan mampu mengatasi krisis jika SMK mampu menghasilkan lulusan yang dapat diserap pada pasar tenaga kerja dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi.

Menurut Fullan (2007), sekolah dan proses belajar mengajar akan menjadi efektif apabila sekolah itu merekrut orang-orang terbaik untuk menjadi guru, dan lingkungan kerja guru dibuat nyaman dan kondusif untuk bekerja dan mendorong mereka untuk berkarya. Dari prapenelitian diperoleh informasi bahwa masih rendahnya kepuasan kerja guru SMK Negeri di Manado bersumber dari faktor internal dan eksternal guru itu sendiri. Padahal rendahnya kepuasan kerja guru akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Perie, Baker dan Whitener (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi afektif terhadap situasi pekerjaannya. Menurut mereka, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai seluruh perasaan tentang pekerjaan (kompensasi, otonomi, dan rekan kerja) dan kaitannya dengan hasil/akibat tertentu seperti produktivitas. Bagi guru, kepuasan terhadap karir mereka memiliki implikasi yang kuat bagi proses belajar siswa. Secara lebih khusus, kepuasan guru terhadap karirnya dapat memengaruhi kualitas dan stabilitas pengajaran yang diberikan kepada siswa.

Menurut *Two-factor Theory* dari Herzberg (1987), kepuasan dan ketidakpuasan kerja disebabkan oleh dua faktor, yakni adanya *dissatisfier* atau *hygiene* dan *satisfiers* atau *motivators*. *Satisfiers (motivators needs)* mencakup faktor-faktor intrinsik yang meliputi pekerjaan yang berarti dan menantang, pengakuan dan perasaan keberhasilan, tanggung jawab yang meningkat, dan peluang untuk mencapai pertumbuhan dan kemajuan. Sebaliknya, *dissatisfier (hygiene factors)* meliputi faktor-faktor ekstrinsik yang meliputi gaji, status, keamanan, kondisi kerja, jaminan sosial, serta kebijakan dan praktiknya.

Scherer (2003) menyatakan bahwa terdapat tiga kondisi utama yang paling penting untuk kepuasan kerja guru, yakni keberhasilan dalam mengajar siswa (75%), mendapat dukungan masyarakat sekolah (44%), dan menerima gaji yang pantas (31%). Kondisi lainnya yang dirasakan dalam memenuhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk menambah pengetahuan tentang tugas yang dijalani, mengalami keberhasilan dalam hidup, dan puas terhadap diri sendiri.

Harus diakui bahwa yang penting dalam membangun pendidikan bermutu harus dimulai dari membangun guru. Guru merupakan inti dari pendidikan itu sendiri. Dengan kurikulum serta sarana dan prasarana yang baik, tidak mungkin bisa diwujudkan pendidikan yang bermutu tanpa ditunjang oleh guru yang bermutu. Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 8 dan 10, mengamanatkan bahwa seorang guru professional harus memiliki kompetensi dasar yang meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Untuk mewujudkan tercapainya keberhasilan pendidikan di sekolah, faktor kompetensi pedagogis yang menyangkut pengelolaan pembelajaran tidak dapat diabaikan. Kompetensi pengelolaan pembelajaran akan sangat mendukung suasana siswa di kelas, yang pada akhirnya akan mempunyai dampak positif terhadap keberhasilan pendidikan sekolah tersebut. Keberhasilan guru dalam pembelajaran pada gilirannya akan berdampak kepada kepuasan kerja guru. Kompetensi pengelolaan pembelajaran adalah kesanggupan guru dalam mengelola seluruh rangkaian proses kegiatan yang dilakukan selama terjadi proses interaksi dengan siswa dalam pelaksanaan pembelajaran, agar tercapai tujuan pembelajaran, yang meliputi dimensi pra-pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dan penutupan kegiatan pembelajaran.

Di samping penguasaan kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, guru sebagai makhluk sosial membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. Akan tetapi tidak semua individu dapat menjalin hubungan yang baik dengan individu lain. Untuk mendukung terjalinnya hubungan yang baik tersebut kecerdasan interpersonal menjadi sangat penting dimiliki oleh setiap guru. Kecerdasan interpersonal ini menjadi penting karena pada dasarnya guru tidak dapat menyendiri. Banyak kegiatan dalam hidup seseorang terkait dengan orang lain. Jika kecerdasan interpersonal tidak dimiliki oleh guru, hal itu dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa guru yang tidak memiliki kecerdasan interpersonal akan berpengaruh

terhadap kepuasan, karena tidak adanya kapasitas yang dimiliki untuk dapat memahami dan dapat melakukan interaksi secara efektif dengan orang lain.

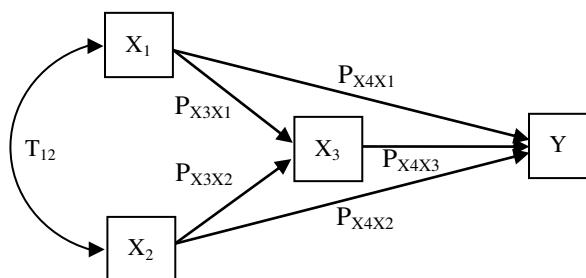
Kecerdasan interpersonal, atau disebut juga kecerdasan sosial, diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menciptakan relasi, membangun relasi dan mempertahankan relasi sosialnya sehingga kedua belah pihak berada dalam situasi menang-menang atau saling menguntungkan (Safaria, 2005). Kompetensi guru serta kecerdasan interpersonal guru sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, tetapi hal tersebut akan tidak dapat direalisasikan apabila tidak didukung oleh komitmen guru yang tinggi terhadap tugasnya. Bagaimanapun tingginya kemampuan seorang guru, apabila guru tersebut tidak memiliki komitmen terhadap tugasnya, maka kemampuannya tidak akan dapat dimanfaatkan.

Komitmen organisasi tidak dapat dianggap sebagai loyalitas sederhana. Komitmen organisasi difenisikan sebagai melibatkan kesetiaan pegawai kepada organisasi, kemauan menggunakan usaha atas nama organisasi, tingkat kesesuaian tujuan dan nilai dengan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (Cohen, 2007). Komitmen pasti akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka. Komitmen akan memperlancar pergerakan sekolah mencapai *goal setting* perubahan, dan ini ditandai dengan terciptanya peningkatan, baik bersifat fisik maupun psikologis, sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh warga sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, diakukan kajian lebih dalam melalui suatu penelitian, karena unsur kompetensi pengelolaan pembelajaran, kecerdasan interpersonal dan komitmen diduga berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk menguji pengaruh langsung variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel-variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kompetensi pengelolaan pembelajaran (X_1), kecerdasan interpersonal (X_2) dan komitmen (X_3), sedangkan variabel endogen adalah kepuasan kerja guru (Y). Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam konstelasi masalah yang digambarkan pada Gambar 1. Dalam gambar itu, X_1 adalah kompetensi pengelolaan pembelajaran; X_2 adalah kecerdasan interpersonal; X_3 adalah komitmen guru; dan Y adalah kepuasan kerja guru.



Gambar 1. Konstelasi Hubungan antara Variabel Penelitian

Unit populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kota Manado yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) berjumlah 350 guru. Penarikan sampel menggunakan sampel rambang proporsional (*proportional sampling random*). Penentuan jumlah sampel diperoleh dengan menggunakan rumus dari Yamane (1967), dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 guru.

Penelitian ini menggunakan instrument dalam bentuk kuesioner meliputi kuesioner kompetensi pengelolaan pembelajaran, kecerdasan interpersonal, komitmen dan kepuasan kerja guru. Setelah data dikuantifikasi, dilakukan pengujian korelasi antarvariabel dengan analisis regresi sederhana. Selanjutnya uji pengaruh dilakukan dengan teknik analisis jalur atau *path analysis* yang dikerjakan dengan Program SPSS 17.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

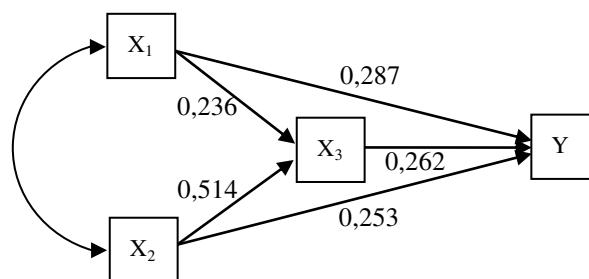
Sebelum melakukan pengujian model, salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antara variabel yang berkait. Dari analisis regresi sederhana untuk pengujian linearitas, telah dihasilkan koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien korelasi tersebut kemudian disusun dalam bentuk matriks sebagai berikut:

Tabel 1. Matriks Korelasi Sederhana Antarvariabel

Variabel	X1	X2	X3	X4
X1	1,000	0,361	0,421	0,489
X2	0,361**	1,000	0,599	0,514
X3	0,421**	0,599**	1,000	0,535
X4	0,489**	0,514**	0,535**	1,000

Dalam mencari koefisien jalur, pengujian jalur serta pengujian untuk model tersebut, digunakan statistik yang dikerjakan dengan bantuan program

SPSS 17. Gambar 2 menunjukkan model yang dihipotesiskan dengan koefisien jalur.



Gambar 2. Model Hipotesis dengan Koefisien Jalur

Dari model yang dihipotesiskan dapat dikemukakan bahwa semua jalur signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Tabel 2 menyajikan rincian hasil perhitungan koefisien jalur.

Tabel 2. Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur Model Struktural

Variabel	KoefIsien P	t _{hitung}	t _{tabel(α)}	
			0,05	0,01
X ₁ atas X ₃	0,236	2,507**	1,66	2,36
X ₂ atas X ₃	0,514	5,463**	1,66	2,36
X ₁ atas Y	0,287	2,924**	1,66	2,36
X ₂ atas Y	0,253	2,280*	1,66	2,36
X ₃ atas Y	0,262	2,295*	1,66	2,36

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi pengelolaan pembelajaran (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen guru (X_3) terbukti. Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan menunjukkan nilai koefisien jalur $\rho_{31} = 0,236$ dengan $t_{hitung} = 2,507$ dan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya, hipotesis teruji, yaitu variabel kompetensi pengelolaan pembelajaran berpengaruh langsung positif terhadap variabel komitmen guru.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan interpersonal (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen guru (X_3) juga terbukti. Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan menunjukkan nilai koefisien jalur $\rho_{32} = 0,514$ dengan $t_{hitung} = 5,463$ dan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya, hipotesis kedua teruji, yaitu variabel kecerdasan interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap variabel komitmen guru.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi pengelolaan pembelajaran (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru (Y)

pun terbukti. Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan menunjukkan nilai koefisien jalur $\rho_{41} = 0,287$ dengan $t_{hitung} = 2,924$ dan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya, hipotesis ketiga teruji, yaitu variabel kompetensi pengelolaan pembelajaran berpengaruh langsung positif terhadap variabel kepuasan kerja guru.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kecerdasan interpersonal (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru (Y). Hipotesis itu terbukti. Perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan menghasilkan nilai koefisien jalur $\rho_{42} = 0,253$ dengan $t_{hitung} = 2,280$ dan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya, hipotesis keempat teruji, yaitu variabel kecerdasan interpersonal berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja guru.

Akhirnya, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa komitmen guru (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru (Y) juga terbukti. Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan menunjukkan nilai koefisien jalur $\rho_{43} = 0,262$ dengan $t_{hitung} = 2,295$ dan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya, hipotesis kelima pun teruji, yaitu variabel komitmen guru berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja guru.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis mendukung adanya pengaruh langsung positif kompetensi pengelolaan pembelajaran terhadap komitmen guru. Ini mengandung arti bahwa tinggi atau rendahnya kompetensi pengelolaan pembelajaran guru berpengaruh positif terhadap tinggi atau rendahnya komitmen guru. Temuan ini mengandung implikasi bahwa komitmen guru dapat ditingkatkan secara langsung melalui kompetensi pengelolaan pembelajaran guru.

Temuan ini sejalan dengan pendapat dari Pugach (2006) bahwa salah aspek dari komitmen guru adalah belajar dari berbagai sumber ilmu pengetahuan. Apa yang didapatkan selama seorang guru menjalankan pendidikannya akan memberikan dasar bagi guru tersebut untuk mengajar, dimana hal tersebut diperlukan untuk menumbuhkan kepercayaan diri guru untuk memulainya. Kepercayaan guru akan kemampuannya menghadapi siswa yang mengalami kesulitan belajar untuk bisa belajar, merupakan salah satu karakteristik personal dari guru yang berhubungan dengan prestasi siswa. Guru dengan kepercayaan diri yang tinggi memiliki tujuan kerja yang lebih tinggi dan memiliki komitmen kerja yang lebih baik diban-

dingkan dengan pekerja dengan kepercayaan diri yang rendah.

Hasil penelitian ini mendukung adanya pengaruh positif kecerdasan interpersonal terhadap komitmen guru. Artinya, tinggi atau rendahnya kecerdasan interpersonal guru berpengaruh positif terhadap tinggi atau rendahnya komitmen guru. Temuan ini mengandung implikasi bahwa komitmen guru dapat ditingkat secara langsung melalui kecerdasan interpersonal guru.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Goleman (2007) bahwa kesuksesan hidup seseorang, delapan puluh persen sangat tergantung pada kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spiritual. Bahkan, dalam keberhasilan di dunia kerja, kecerdasan intelektual hanya memberikan kontribusi sebanyak empat persen saja. Dengan demikian, kecerdasan interpersonal bagi seorang guru merupakan suatu keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain yang meliputi keterampilan menjalin komunikasi yang efektif, mampu berempati secara baik dan mampu mengembangkan hubungan yang harmonis dengan orang lain. Kecerdasan interpersonal mempunyai peranan yang penting dalam kehidupan seorang guru. Pertemanan dan jaringan kerja akan mudah dibentuk bila seorang guru memiliki kecerdasan interpersonal. Kerja sama akan terbina, masalah bisa diselesaikan, stres lebih mudah diatasi karena hubungan pertemanan yang akrab dan hangat.

Hasil penelitian ini juga mendukung adanya pengaruh positif kompetensi pengelolaan pembelajaran terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, tinggi atau rendahnya kompetensi pengelolaan pembelajaran guru berpengaruh positif terhadap tinggi atau rendahnya kepuasan kerja guru. Semakin tinggi kompetensi pengelolaan pembelajaran guru, semakin tinggi kepuasan kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi pengelolaan pembelajaran guru semakin rendah kepuasan kerja guru. Temuan ini mengandung implikasi bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan secara langsung melalui kompetensi pengelolaan pembelajaran guru.

Hasil analisis tersebut dapat dipahami karena kepuasan kerja ini dipengaruhi oleh berbagai hal, baik oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu guru, maupun faktor yang berasal dari luar diri individu guru. Faktor yang berasal dari dalam diri guru tersebut di antaranya adalah dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, penghargaan atas tugas, dan peluang untuk berkembang. Faktor yang berasal dari luar individu adalah situasi lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan dan hubungan interpersonal

dengan sesama guru (Herzberg, 1987; Williams & Hazer, 1986),

Kompetensi pengelolaan pembelajaran seorang guru termasuk salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang lebih kompeten cenderung lebih merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan guru yang tidak kompeten cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Kompetensi seorang guru menentukan keberhasilan proses belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru (George, 2006).

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien jalur $\rho_{42} = 0,253$. Besar pengaruh kecerdasan interpersonal (X_2) terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,064. Artinya variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi kecerdasan interpersonal sebesar 6,4%. Temuan ini mengandung implikasi bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan secara langsung melalui kecerdasan interpersonal guru.

Kecerdasan interpersonal menunjukkan kemampuan seseorang untuk peka terhadap perasaan orang lain. Mereka yang memiliki kecerdasan interpersonal yang tinggi, cenderung untuk memahami dan berinteraksi dengan orang lain sehingga mudah bersosialisasi dengan lingkungan sekelilingnya. Kecerdasan semacam ini dikenal juga sebagai kecerdasan sosial, yang selain kemampuan menjalin persahabatan yang akrab dengan teman, juga mencakup kemampuan seperti memimpin, mengorganisasi, menangani permasalahan antar teman, memperoleh simpati dari rekananya. Menurut Gardner (1993), kecerdasan interpersonal memungkinkan orang dewasa trampil membaca kehendak orang lain, bahkan ketika keinginan itu disembunyikan. Penguasaan *interpersonal skill* yang memadai memungkinkan seorang guru untuk dapat bekerja secara lebih efektif. Komunikasi akan berjalan lebih lancar, tercipta hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja, sehingga meningkatkan produktivitas, dan pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung adanya pengaruh positif komitmen guru terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, tinggi atau rendahnya komitmen guru berpengaruh positif terhadap tinggi atau rendahnya kepuasan kerja guru. Semakin tinggi komitmen guru, semakin tinggi kepuasan kerja guru. Sebaliknya, semakin rendah komitmen guru semakin rendah kepuasan kerja guru. Temuan ini mengandung implikasi bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan secara langsung melalui komitmen guru.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang termuat dalam Lum dkk. (1998) yang menunjukkan

bahwa secara menyeluruh kepuasan kerja bukanlah merupakan suatu sebab melainkan akibat. Semakin kuat komitmen organisasional akan semakin tinggi kepuasan kerja, karena komitmen organisasional dapat mengawali proses rasionalisasi terhadap sikap yang konsisten dengan perilaku.

Komitmen guru merupakan hal amat penting dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah, baik secara personal maupun organisasional. Komitmen pasti akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja mereka. Komitmen akan memperlancar pergerakan sekolah mencapai *goal setting* perubahan. Hal ini ditandai oleh terciptanya peningkatan, baik bersifat fisik maupun psikologis, sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh warga sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, P. 2010. Kompetensi Keahlian Sekolah Menengah Kejuruan: Antara Kebijakan dan Realita. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 9 (15): 50-61.
- Bappeda Kota Manado. 2009. *Analisis Tenaga Kerja Lokal di Kota Manado*. Manado: Bappeda Kota Manado.
- Cohen, A. 2007. Commitment Before and After: A Reconceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 17 (3): 336-354.
- Fullan, M. 2007. *The New Meaning of Education Change*. New York: Teacher College Press.
- Gardner, H. 1993. *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York: Basic Books.
- George, J. 2006. *Understanding and Managing Organization Behavior*. Los Alamitos: Delta Publishing Company.
- Goleman, D. 2007. *Social Intelligence*. Terjemahan oleh Hariono S. Iman. 2007. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Herzberg, F.I. 1987. One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 65 (5): 109-120.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sola, W. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (3): 305-320.
- Perie, M., Baker, D.P., & Whitener, S. 1997. *Job Satisfaction among America's Teachers: Effect of Workplace Condition, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. A Research Report. Washington: United States Department of Education Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics.
- Pugach, M.C. 2006. *Because Teaching Matters*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Safaria, T. 2005. *Interpersonal Intelligence: Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal Anak*. Yogyakarta: Amara Books.
- Scherer, M. 2003. *Keeping Good Teachers*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Williams, L.J. & Hazer, J.T. 1986. Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*, 71 (2): 219-231.
- Yamane, T. 1967. *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.

SIMPULAN

Dalam penelitian ditemukan bahwa kompetensi pengelolaan pembelajaran, kecerdasan interpersonal dan komitmen guru berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini memberi implikasi bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui pengembangan, kompetensi pengelolaan pembelajaran, peningkatan kecerdasan interpersonal dan peningkatan komitmen guru.

Semua pimpinan SMK dan Dinas Pendidikan hendaknya mendorong penciptaan suasana sekolah yang kondusif antara lain dalam bentuk keterlibatan atau partisipasi guru dalam aktivitas-aktivitas kerja penting, keterbukaan informasi, penghargaan dan pengembangan karir.