



PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN 23 JAKARTA UTARA

Dwi Narsih

Prodi Pendidikan Ekonomi FPIPS Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

Jl. Raya Tengah Jakarta Timur

Email: unindra103@gmail.com

Abstrak: Sebagai bangsa yang besar, diharapkan dapat memperhatikan kemampuan dan kompetensi guru. Tanpa adanya guru yang baik, maka akan sulit bangsa ini dapat mensejajarkan ilmu pengetahuan dan teknologi bangsa yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan pengaruh kompetensi dan kepuasan guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini memakai metode kuantitatif, dengan uji prasyarat normalitas dan linieritas. Setelah itu memakai uji Anova dan Uji t. Sampel diambil dari para guru yang mengajar di SMKN 23 Jakarta Utara. Jumlah sampel sebanyak 25 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, 2) tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dan 3) terdapat pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, Kompetensi.

UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi
Website : <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/utility>

Permalink: <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/utility/article/view/67>

How to cite (APA): Narsih, D. (2017). Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 23 Jakarta Utara. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*, 1(1), 94-102.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

Penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi masalah yang sangat penting dan mendasar dalam era globalisasi. Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia generasi penerus bangsa. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk utama layanan pendidikan bagi masyarakat. Masyarakat dapat mengakses semua pelayanan pendidikan dari tingkat dasar, pertama, dan menengah serta perguruan tinggi. Semua pelayanan pendidikan memerlukan kompetensi guru yang baik agar dapat tercapai target pendidikan. Kompetensi guru dan kepuasan kerja guru mempunyai kontribusi

bagi terlaksananya pelayanan pendidikan yang prima. Penilaian kinerja berdasarkan standard yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat hasil luaran yang diharapkan (Mondy dan Noe, 2005).

Kompetensi dan kepuasan kerja yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah masih rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memperbaiki kualitas pendidikan. Jika ditelusuri lebih jauh dapat dilihat bahwa tinggi rendahnya kualitas guru dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja seorang guru berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya, yakni mendidik, mengajar, melatih, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Selanjutnya peserta/ siswa akan mendapatkan pengajaran yang modern jika siswa dipandang sebagai individu dan mendapat pelayanan optimal dari guru (Oemar Hamalik, 2015:59). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dalam teori expectancy dikemukakan bahwa kinerja guru adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar).

Implikasi dari teori di atas menunjukkan bahwa orang yang motivasinya tinggi tetapi memiliki kemampuan dasar yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula dengan orang yang memiliki kemampuan dasar tinggi tetapi rendah motivasinya maka kinerjanya pun akan rendah. Jadi dapat disimpulkan disamping kemampuan dasar, maka motivasi dapat merupakan salah satu unsur dari suatu kinerja. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Gibson (2008: 123-124) dalam Yamin (2010) mengemukakan bahwa ada 3 variabel kelompok sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam berorganisasi, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Selanjutnya menurut Robert Bacal (2005: 3) mengatakan kinerja merupakan proses komunikasi yang terus menerus, dilaksanakan secara kemitraan, antar guru dan murid, guru dengan kepala sekolah, sehingga mendapat nilai tambah bagi sekolah dan murid.

Kompetensi kata dasarnya adalah kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Menurut Kepmendiknas No. 045/U/2002 kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Pengertian guru dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang yang kerjanya mengajar. Sedangkan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru yang diperoleh dari pelatihan dan pendidikan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik, pengajar, pengarah, pembimbing, pelatih, pelaksana dan penilai evaluasi peserta didik. Sementara itu kompetensi adalah perpaduan antara keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif dari pekerjaan tertentu (Pramudyo, 2015).

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kepuasan berasal dari kata dasar puas yang berarti merasa senang karena sudah terpenuhinya hasrat hatinya. Sedangkan kepuasan kerja mengandung arti keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.

Kepuasan kerja guru terdiri dari beberapa variabel yang merupakan aplikasi dari aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan kerja yang menyangkut pekerjaan sebagai guru, terdiri dari :
 - a. Mengelola program belajar mengajar
 - b. Mengetahui kemampuan anak didik
 - c. Menguasai materi pelajaran sesuai dengan kurikulum
 - d. Mengelola kelas
 - e. Menggunakan media sumber belajar
 - f. Menggunakan metode belajar
 - g. Mengelola interaksi belajar mengajar
 - h. Menilai prestasi belajar
 - i. Komunikasi dengan guru BP
2. Kepuasan kerja yang menyangkut dengan kesejahteraan sosial terdiri dari :
 - a. Gaji yang diperoleh
 - b. Kesempatan untuk berkembang

- c. Penghargaan terhadap prestasi kerja
 - d. Promosi dalam pekerjaan
 - e. Insentif atau kesejahteraan lainnya yang diperoleh
3. Kepuasan kerja yang menyangkut komunikasi dan lingkungan kerja terdiri dari :
- a. Komunikasi dengan kepala sekolah
 - b. Komunikasi dengan rekan kerja
 - c. Komunikasi dengan siswa
 - d. Komunikasi dengan tenaga pendidik lainnya
 - e. Pengawasan atau supervisi dari atasan
 - f. Iklim organisasi yang tercipta
 - g. Ketenangan dalam bekerja
 - h. Lingkungan kerja yang menyenangkan

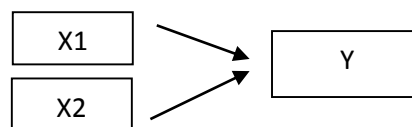
Luthan (2008) mengukur lima aspek kepuasan kerja dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan; kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (berkaitan dengan kesempatan pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (berkaitan dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan). Sedangkan Robbins (1990: 6) kepuasan kerja adalah sikap pekerja dalam menilai perbedaan imbalan yang diterima dengan keyakinan dirinya tentang jumlah yang seharusnya diterima.

Sebagai tenaga profesional pendidikan, guru memiliki kompetensi dan kepuasan kerja yang berbeda-beda antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Hal ini tentu dapat berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Masalah yang ingin diteliti adalah bagaimana pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 23 Pademangan Jakarta Utara.

Berdasarkan permasalahan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana kompetensi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 23 Jakarta Utara. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja; 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan 3) Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

METODE

Berdasarkan tinjauan dan kajian teori di atas maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Ada tiga variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas atau *independent variabel*; yang terdiri atas dua buah, yakni kompetensi guru (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta variabel terikat atau *dependent variabel*, yakni kinerja guru (Y). Pengaruh ketiga variabel tersebut dijabarkan pada gambar 1, sebagai berikut :



Keterangan :

Variabel terikat (Y) : Kinerja Guru

Variabel Bebas (X1) : Kompetensi Guru

Variabel Bebas (X2) : Kepuasan Kerja

Target populasi adalah seluruh guru SMK Negeri 23 di wilayah Pademangan Timur Jakarta Utara, sebanyak 74 guru. Sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 23 Jakarta- Utara. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sample sederhana, dimana diambil semua guru yang hanya mengajar di jurusan akuntansi dan administrasi perkantoran sebanyak 25 orang. Namun sebelum analisis dilakukan, akan dilakukan uji homogenitas dan normalitas. Apabila telah memenuhi syarat uji tersebut, maka berikutnya dilakukan perhitungan memakai SPSS 22, selanjutnya diadakan interpretasi terhadap hasil analisis tersebut. Teknik pengambilan data memakai kuesioner untuk kepuasan kerja dan, kinerja dan kompetensi didapat dari penilaian Kepala Sekolah periode satu tahun ajaran (2013/ 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data uji normalitas yang sudah diolah dengan bantuan SPSS 22, tampak pada Tabel 1.

Tabel 1. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	6.45242356
Most Extreme Differences	Absolute	0.135
	Positive	0.135
	Negative	-0.135
Test Statistic		0.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.2

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

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0.200. Karena $\alpha = 5\% = 0.05 < \text{Sig.} 0.200$ dapat disimpulkan H_0 tidak ditolak, maka asumsi bahwa sampel data berasal dari distribusi normal dapat terpenuhi.

Tabel 2. Anova

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* X 1 Between Groups	(Combined)	664.405	17	39.083	0.682	0.781
	Linearity	272.368	1	272.368	4.753	0.044
	Deviation from Linearity	392.037	16	24.502	0.428	0.952
	Within Groups	974.167	17	57.304		
	Total	1638.571	34			

Dari nilai outout pada Tabel 2, taraf $\alpha 5\%$ nilai signifikansi sebesar 0.952 lebih besar dari 0.05, artinya terdapat hubungan linieritas antara variabel X1 (kompetensi guru) dengan variabel Y (kinerja)

Tabel.3. Linierilitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X 2	(Combined)	840.655	4	210.164	7.902	0
	Between Groups	835.493	1	835.493	31.413	0
	Deviation from Linearity	5.161	3	1.72	0.065	0.978
	Within Groups	797.917	30	26.597		
	Total	1638.571	34			

Dari nilai *output* pada Tabel 3, taraf $\alpha = 5\%$ nilai signifikansi Sebesar 0.978 lebih besar dari 0.05, artinya terdapat hubungan linieritas antara variabel X2 (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja). Nilai rata-rata *Square* kombinasi sebesar 210.164. Nilai linieritas rata *Square* sebesar 835.493.

Tabel.4.Coofesien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.052	17.965		-0.059	0.954
1 kompetensi	-0.34	0.454	-0.138	-0.748	0.463
Kepuasan_ kerja	1.167	272	0.794	4.293	0

a. Dependent Variable: kinerja

Pada uji statistik *t-test* (parsial) pada Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai Signifikan dari kompetensi dan kepuasan kerja sebagai berikut:

Minat Baca memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.463 pada tabel Coefficients^a dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $.463 > 0.05$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y).

Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.00 dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.00 < 0.05$ atau terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Tabel.5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	0.518	0.474	6.73934

a. Predictors: (Constant), kompetensi, kepuasan_kerja

Pada Tabel 5 diperoleh koefisien determinasi, $R^2 = 0.518$ atau sebesar 51.8 % ,variabel X mempengaruhi Y. sedangkan sisanya 48.2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan (diteliti) dalam tabel Model Summary. Nilai $R^2 = 0.518$ menandakan hubungan pada taraf sedang antara 0.4 – 0.599 (Sugiono: 2015)

Tabel.6 . ANOVA ^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1074.23	2	537.115	11.826	.000 ^b
1 Residual	999.21	22	45.419		
Total	2073.44	24			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi, kepuasan_kerja

Tabel 6 dapat disimpulkan dari uji ANOVA atau F test, F hitung sebesar 11.826 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena Sig. < 0.05, maka dapat dikatakan, Kompetensi guru (X1) dan Kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Kepuasan kerja dan kompetensi guru merupakan factor strategis dalam pengembangan pendidikan. Guru yang menjadi agen perubahan di sekolah, sangat diharapkan menjadi *role model* dalam kemajuan pendidikan Indonesia. Tanpa adanya guru yang berkualitas, maka tidak dapat tercapai cita-cita bangsa Indonesia dalam mengejar ketertinggalan dari bangsa lain. Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang mempunyai budaya yang luhur dalam mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan: 1) Tidak terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja; dan 3) Terdapat pengaruh kompetensi guru dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Penguasaan kompetensi guru sebaiknya ditingkatkan dengan diadakan pelatihan keterampilan untuk mengasah kemampuan pedagogik dan kemampuan lainnya. Kepala sekolah diharapkan dapat menilai kinerja guru dengan adil dan transparan. Pengelolaan komunikasi dan penilaian kinerja para guru tidak berdasarkan subyektifitas semata. Melainkan kompetensi dan penguasaan/kemampuan dasar para guru.

REFERENSI

Hamalik. O. (2010). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kepmendiknas No. 045/U/2002.

Luthans, F. (2008). *Organizational behavior*. Singapura: The McGraw Hill Companies.

- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. USA: Practice Hall.
- Pramesti, G. (2014). *Kupas Tuntas data penelitian dengan SPSS 22*. Jakarta: Gramedia.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori & Implementasi*, 1(1), 1-11.
- Robbin, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Robert, B. (2001). *Performance Management*. Terjemahan Surya Darma dan Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolah Data Statistik di Era Infomasi*. Jakarta: Elek Media Komputindo.
- Yamin, M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.