

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(Studi Pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati)**

Hartiwi
Fakultas Pascasarjana, Universitas Stikubank Semarang
e-mail : hartiwi66@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of job characteristics and competence of the teacher's performance with the mediation of job satisfaction in SMP Muhammadiyah of Pati regency.

Sampling was done by census method so that all teachers who work in SMP Muhammadiyah of Pati regency, amounting to 99 people as respondents. Data collected by distributing questionnaires to the respondents and all questionnaires were returned with complete. Mechanical testing data used include test validity by factor analysis, reliability testing with Cronbach's alpha formula, multiple regression analysis, and the significance test, the coefficient of determination to prove the truth of the research hypothesis and test mediation.

The results showed that; job characteristics and competencies of teachers has positive and significant impact on job satisfaction, job characteristics and competencies of teachers has positive and significant impact on teacher performance, job satisfaction is not able to mediate the effect of job characteristics on teacher performance, and job satisfaction is able to mediate the effect of the influence on the performance of teachers' competence.

Keywords: job characteristics, competencies, job satisfaction, teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus sehingga seluruh guru yang bekerja di SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati yang berjumlah 99 orang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden dan semua kuesioner kembali dengan lengkap. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan rumus *alpha cronbach*, analisis regresi berganda, dan uji signifikansi, koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian serta uji mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; karakteristik pekerjaan dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: karakteristik pekerjaan, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja guru

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Permendiknas RI Nomor 41 Tahun 2007, kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan cara bagaimana para guru menilai tugas-tugas dalam pekerjaannya. Guru menilai pekerjaannya melalui persepsi mereka apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya. Karakteristik pekerjaan akan dapat mengoptimalkan motivasi dan kepuasan kerja guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Sekolah perlu memahami karakteristik pekerjaan yang diperlukan sekolah dan gurunya.

Karakteristik pekerjaan seorang guru di SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati masih jauh dari harapan. Karakteristik pekerjaan yang belum dicapai guru antara lain, adanya beberapa guru yang belum bertanggungjawab atas pekerjaannya seperti membuat RPP dengan menjiplak guru sekolah lain, belum bisa mengoperasikan berbagai macam media pembelajaran, tidak berani mengambil keputusan secara mandiri

misalnya ada siswa yang tertidur hanya dibiarkan saja, guru belum mampu memotivasi siswa dan menghidupkan suasana pembelajaran di kelas dengan baik, rendahnya semangat kekeluargaan dengan teman sejawat, kurangnya hubungan baik antara teman sejawat atau kesetiakawanan sosial, tidak pernah mendapat umpan balik berupa dukungan maupun kritikan terhadap guru tentang proses pembelajaran, dan belum adanya waktu khusus bagi siswa untuk berinteraksi khusus dengan guru di luar jam pelajaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru yang bersangkutan. Dalam kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Standar kompetensi guru yang dikembangkan dari empat kompetensi utama yang dimaksud yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi kepribadian, dan (4) kompetensi sosial. Keempat kompetensi guru tersebut merupakan kompetensi yang mutlak harus dikuasai bilamana menjabat sebagai seorang guru. Keempat kompetensi guru inilah yang akan membawa wibawa seorang secara akademik maupun moral.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati Kabupaten Pati menunjukkan bahwa kinerja guru khususnya guru mata pelajaran belum memuaskan, yang diindikasikan dengan kekurangmampuan guru dalam membuat perangkat pembelajaran (silabus, rencana tahunan, rencana semester, dan rencana mingguan) yang baik. Harapannya setiap guru mampu menyusun sekaligus mengembangkan perencanaan pembelajarannya. Selain itu guru juga kurang terampil menggunakan media pembelajaran, tidak menerapkan model pembelajaran yang bervariasi, kurang mengaktifkan siswa dalam belajar, sehingga kurang menimbulkan dan membangkitkan kemampuan berfikir siswa, metode pembelajaran masih konvensional dan belum semua guru menerapkan teknologi yang ada untuk menunjang proses pembelajaran. Hal tersebut terakumulasi pada rendahnya nilai kualitas proses dan hasil belajar siswa.

Peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kompetensi guru saja namun yang terpenting adalah kepuasan guru dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang dirasakan dan diperoleh seseorang dibandingkan dengan apa yang seharusnya dirasakan dan diperolehnya dari suatu

pekerjaan. Wujud dari kepuasan kerja dapat diindikasikan dengan tingkat kerajinan guru, tingkat absensi yang rendah, tidak adanya keluhan dan kekompatan guru yang tinggi.

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dilihat dari besaran gaji atau upah yang diberikan, tetapi ini sebenarnya bukan satu-satunya faktor ada faktor lain seperti suasana kerja, hubungan atasan dan guru ataupun rekan sekerja, pengembangan karier, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, fasilitas yang ada dan diberikan. Hasibuan (2008) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor: (1) balas jasa yang adil dan layak; (2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; (3) berat-ringannya pekerjaan; (4) suasana dan lingkungan pekerjaan; (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; dan (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Hasil penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja telah dilakukan oleh Johari dan Yahya (2009) dengan hasil bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun Kassem dan Sarhan (2013) maupun Isrorina dan Setyowati (2009) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka ada

research gap mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Supono dan Latynina (2006) serta Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) yang menemukan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun Lisnawati dan Suhaji (2012) menemukan hasil yang bertolak belakang yaitu kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka ada *research gap* mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ditemukan oleh Supono dan Latynina (2006) maupun Kassem and Sarhan (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut dibantah oleh Purwaningrum (2010) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat *research gap* mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pada penelitian ini, kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja guru. Hal ini didasarkan pada argumen bahwa, jika kepuasan kerja guru terpenuhi dengan baik maka kepuasan tersebut mampu

menguatkan pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana peran kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati?”, maka pertanyaan-pertanyaan penelitian dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Pati.

2. TELAAH PUSTAKA

2.1. Karakteristik Pekerjaan

Istilah karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (1975) dalam Griffin (2008) yaitu *“job characteristics is a set of environmental variables that are widely thought to be important causes of employee effect and behavior”*. Artinya karakteristik pekerjaan adalah serangkaian variabel lingkungan yang secara luas dirasa penting yang menyebabkan dan mempengaruhi perilaku pekerja. Sedangkan menurut Schurman

(2011) definisi karakteristik pekerjaan, *“the definition of job characteristics is aspects specific to a job, such as knowledge and skills, mental and physical demands, and working conditions that can be recognized, defined, and assessed that are important causes of employee health.”* Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai aspek khusus yang terdapat pada satu pekerjaan seperti pengetahuan dan keterampilan, tuntutan mental dan fisik yang diperlukan, dan kondisi pekerjaan yang dapat diketahui, didefinisikan dan dinilai yang merupakan penyebab kesehatan pegawai.

Kreitner dan Kinicki (2007) menyatakan karakteristik pekerjaan sebagai dimensi inti pekerjaan yaitu *“core job dimensions are common characteristics found to a varying in all jobs”* “dimensi inti pekerjaan adalah karakteristik yang ditemukan dalam berbagai macam jenis pekerjaan. Sedangkan Ivancevich, et. al (2007) mengungkapkan, *“perceived job content refers to characteristics of a job that define its general nature as perceived by the job holder”*.

Menurut Yunus (2009), guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukka bahwa ia banyak menjadi panutan atau teladan bagi masyarakat yang ada di sekelilingnya. Masyarakat akan melihat karakter atau sikap dan

perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang patut diteladani atau tidak. Seorang guru harus memiliki karakter atau sikap yang baik. Kemudian, sikap itu dapat dicontoh atau diteladani oleh masyarakat secara umum, dan secara khusus oleh peserta didiknya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik guru adalah segala tindak tanduk atau sikap dan perbuatan guru, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Contohnya, bagaimana guru meningkatkan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi arahan, bimbingan dan motivasi kepada peserta didiknya, bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta bergaul baik dengan peserta didik, teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.

2.2. Kompetensi

Undang- Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, disebutkan “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Sedang pasal 10 ayat 1 dinyatakan “Kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a). kompetensi pedagogik, (b). kompetensi kepribadian, (c). kompetensi profesional, (d). kompetensi

sosial. Kompetensi guru bersifat terpadu dan holistik.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru, pasal 2 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas keprofesionalannya.

Setiap pekerjaan yang dilakukan sendiri maupun bersama-sama membutuhkan kompetensi sebagai aset utama yang harus dimiliki setiap individu. Kompetensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang bukan hanya sekedar aspek pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga melibatkan aspek seperti lingkungan kerja, peralatan kerja, dukungan dari pimpinan, pola dan sistem kerja, serta berbagai atribut lainnya agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Dari definisi di atas, kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan

keterampilan yang didasarkan pada pengalaman pembelajaran yang dilakukan.

Standar kompetensi guru dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kemampuan dasar inilah yang dijadikan indikator penelitian variabel kompetensi guru.

2.3. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja (*job satification*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah

kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam mewujudkan tujuan institusi atau organisasi. Kepuasan kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan maupun semangat kerja dari masing-masing karyawan. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

2.4. Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan

delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Menurut Rasyid dan Mansur (2009), kinerja mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Rasyid dan Mansur (2009) menyatakan bahwa pencapaian kerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam organisasi.

Kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan (Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007).

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi

guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru.

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah.

2.5. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta landasan teori, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

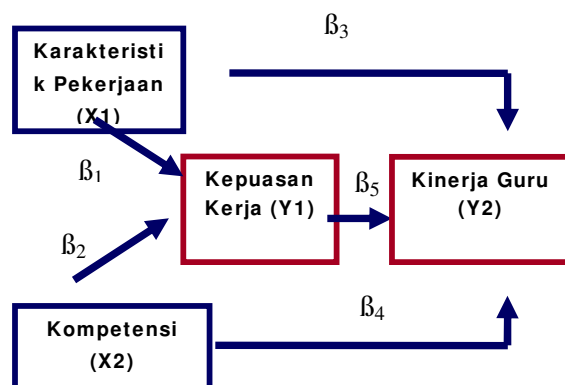
- (H₁) : karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- (H₂) : kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

(H₃) : karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja guru.

(H₄) : kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

(H₅) : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam model grafis berikut:



3. METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup dan Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati. Dengan obyek penelitian guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.

3.2. Sumber Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti di lapangan dengan melakukan survai yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner).

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah guru di SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati. Dengan obyek penelitian guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.

3.4. Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan dengan survai untuk pengumpulan data digunakan kuesioner yang disebarkan ke responden. Kuesioner yang digunakan penelitian ini terdiri dari 4 bagian yang setiap item diberikan 5 alternatif jawaban skala likert 1 s/d 5 untuk mengukur setiap variable penelitian dengan jawaban dari 5 – Sangat Setuju (SS) sampai dengan 1 – Sangat Tidak Setuju (STS), yaitu (1) Pertanyaan yang berhubungan dengan karakteristik Pekerjaan yang terdiri dari 20 item, (2) Kompetensi yang terdiri dari 24 item, (3) Kepuasan kerja yang terdiri dari 15 item dan (4) Kinerja guru yang terdiri dari 14 item pertanyaan.

3.5. Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada responden tersebut valid. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu

alat ukur dalam melakukan fungsinya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil instrument tersebut konsisten, dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

2. Uji Hipotesa

Analisa regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan:

X_1 = karakteristik pekerjaan

X_2 = kompetensi

Y_1 = kepuasan kerja

Y_2 = kinerja guru

β = koefisien regresi variable bebas (beta regresi)

e = standar error

3. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1), kompetensi (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru (Y_2).

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1), kompetensi (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru (Y_2).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (karakteristik pekerjaan dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) dalam bentuk persen. Dan seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (karakteristik pekerjaan, kompetensi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) dalam bentuk persen. Koefisien ini menunjukkan keberartian pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi yang diperoleh mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

6. Uji Efek Mediasi

Mediating atau *intervening* merupakan variabel antara, berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau *intervening* digunakan metode analisis

jalur (*path analysis*) Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Ketr
Karakteristik Pekerjaan	0,917	X1.1	0,429	Valid
		X1.2	0,589	Valid
		X1.3	0,656	Valid
		X1.4	0,705	Valid
		X1.5	0,840	Valid
		X1.6	0,779	Valid
		X1.7	0,672	Valid
		X1.8	0,854	Valid
		X1.9	0,681	Valid
		X1.10	0,767	Valid
		X1.11	0,758	Valid
		X1.12	0,778	Valid
		X1.13	0,774	Valid
		X1.14	0,752	Valid
		X1.15	0,822	Valid
		X1.16	0,813	Valid
		X1.17	0,800	Valid
		X1.18	0,845	Valid
		X1.19	0,731	Valid
		Kompetensi	0,862	X1.20
X2.1	0,675			Valid
X2.2	0,673			Valid
X2.3	0,736			Valid
X2.4	0,756			Valid
X2.5	0,680			Valid
X2.6	0,699			Valid
X2.7	0,695			Valid
X2.8	0,714			Valid
X2.9	0,680			Valid
X2.10	0,527			Valid
X2.11	0,710			Valid
X2.12	0,674			Valid
X2.13	0,563			Valid
X2.14	0,588			Valid
X2.15	0,437			Valid
X2.16	0,697			Valid
X2.17	0,812			Valid
X2.18	0,760			Valid
X2.19	0,775			Valid
X2.20	0,742			Valid
X2.21	0,753			Valid
X2.22	0,765			Valid
X2.23	0,777			Valid
X2.24	0,623	Valid		
		Y1.1	0,604	Valid
		Y1.2	0,671	Valid

Kepuasan kerja	0,875	Y1.3	0,679	Valid		
		Y1.4	0,698	Valid		
		Y1.5	0,753	Valid		
		Y1.6	0,680	Valid		
		Y1.7	0,692	Valid		
		Y1.8	0,844	Valid		
		Y1.9	0,796	Valid		
		Y1.10	0,807	Valid		
		Y1.11	0,686	Valid		
		Y1.12	0,799	Valid		
		Y1.13	0,717	Valid		
		Y1.14	0,788	Valid		
		Y1.15	0,855	Valid		
		Kinerja guru	0,791	Y2.1	0,642	Valid
				Y2.2	0,706	Valid
Y2.3	0,732			Valid		
Y2.4	0,707			Valid		
Y2.5	0,666			Valid		
Y2.6	0,771			Valid		
Y2.7	0,779			Valid		
Y2.8	0,664			Valid		
Y2.9	0,691			Valid		
Y2.10	0,589			Valid		
Y2.11	0,657			Valid		
Y2.12	0,828			Valid		
Y2.13	0,834			Valid		
Y2.14	0,684			Valid		

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 20 item pada variabel karakteristik pekerjaan, 24 item pada variabel kompetensi, 15 item pada variabel kepuasan kerja, 14 item pada variabel kinerja guru semuanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Ketr
Karakteristik pekerjaan	0,956	0,7	reliabel
kompetensi	0,951	0,7	reliabel
Kepuasan kerja	0,944	0,7	reliabel
Kinerja Guru	0,921	0,7	reliabel

Hasil pengujian reliabilitas instrument karakteristik pekerjaan, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja guru adalah reliabel karena mempunyai *cronbach alpha* > 0.7

4.2. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan Variabel	Adjus ted R ²	F		T	
		F	Sig.	β	Sig.
Persamaan I	0,773	168,112	0,000		
X1 terhadap Y1				0,488	0,000
X2 terhadap Y1				0,448	0,000
Persamaan II	0,767	108,550	0,000		
X1 terhadap Y2				0,261	0,006
X2 terhadap Y2				0,189	0,039
Y1 terhadap Y2				0,482	0,000

Persamaan 1

$$Y_1 = 0,488 X_1 + 0,448 X_2$$

Dari hasil analisis persamaan 1, nilai β_1 sebesar 0,488 artinya bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan Nilai β_2 sebesar 0,448 artinya bahwa variabel kompetensi ber pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari nilai β dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompetensi.

Persamaan 2:

$$Y_2 = 0,261X_1 + 0,189X_2 + 0,482Y_1$$

Dari hasil analisis persamaan 2, nilai β_3 sebesar 0,261 artinya bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai β_4 sebesar 0,189 artinya bahwa variabel kompetensi ber pengaruh positif terhadap kinerja

guru. Dan Nilai β_5 sebesar 0,482 artinya bahwa kepuasan kerja ber pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dari nilai β dapat dilihat urutan variabel yang mempengaruhi kinerja guru yang paling dominan adalah kepuasan kerja, kemudian karakteristik pekerjaan baru kompetensi guru.

2. Uji F

Hasil analisis Persamaan 1 diketahui signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka variabel karakteristik pekerjaan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga model dinyatakan fit.

Demikian hasil analisis persamaan 2 sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga model dinyatakan fit.

3. Uji t

a. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional diterima. Hal ini karena tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis diterima. Artinya karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- b. Variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini dibuktikan tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesa diterima. Artinya kompetensi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

- c. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru.

Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima. Hal ini karena tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar 0,006 ($0,006 < 0,05$), maka hipotesis diterima. Artinya karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

- d. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Hal ini dibuktikan tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar 0,039 ($0,039 < 0,05$). Artinya kompetensi terbukti secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Hal ini dibuktikan tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya kepuasan kerja terbukti secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

4. Uji Determinasi

Hasil analisis persamaan 1, Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya terlihat koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,773 atau 77,3 % artinya besarnya perubahan variabel kepuasan kerja sebanyak 77,3 % dijelaskan oleh variasi perubahan variabel karakteristik pekerjaan dan kompetensi didalam model penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 22,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Hasil persamaan 2 Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,767 atau 76,7 % artinya besarnya perubahan variabel kinerja guru sebanyak 76,7 % dijelaskan oleh variasi perubahan variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi dan kepuasan kerja didalam model penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 23,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

5. Uji Efek Mediasi

Dari hasil uji efek mediasi yang menggunakan analisis jalur path

(*path analysis*) dengan *standardized koefisien regresi*.

- a. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru dimediasi kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru. sebesar 0,261 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,235. Artinya adalah pengaruh karakteristik pekerjaan guru terhadap kinerja guru lebih efektif bersifat langsung tanpa mediasi komitmen organisasional, karena $0,261 > 0,235$

- b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja.

Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,189. Pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 0,215. Artinya adalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru lebih efektif bersifat tidak langsung (kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru), karena $0,215 > 0,189$.

5. PENUTUP

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada SMP Muhammadiyah se-

Kabupaten Pati” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.
2. Kompetensi guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.
4. Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati.

5.2. Rekomendasi dan Saran

Beberapa saran dan rekomendasi yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Dari hasil penelitian di peroleh variabel kompetensi masih ada hasil yang rendah yaitu masih adanya beberapa guru yang belum mampu memanfaatkan teknologi dan komunikasi dengan baik dalam pembelajaran,

- sehingga disarankan agar guru tersebut meningkatkan kompetensinya dengan belajar agar kemampuan penggunaan teknologi dan komunikasi menjadi lebih baik.
2. Untuk variabel karakteristik pekerjaan masih terdapat sebagian guru yang masih belum mampu menciptakan model pembelajaran yang menarik. Dengan demikian disarankan bagi guru-guru tersebut lebih banyak belajar bertanya berlatih dan berinovasi menciptakan berbagai model pembelajaran yang menarik bagi siswa, dengan cara banyak membaca dan berkreasi.
 3. Untuk faktor kepuasan kerja guru masih terdapat beberapa guru yang kurang puas atas kondisi ruang kelas di sekolahnya, sehingga disarankan bagi sebagian guru yang tidak puas dengan kondisi tersebut agar bersedia menerima kondisi itu dengan cara menyesuaikan diri sambil menunggu perbaikan-perbaikan yang dilakukan.
 4. Dari hasil penelitian kinerja guru terdapat sebagian guru yang tidak mampu merancang alat evaluasi dengan baik untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik. Untuk itu disarankan guru tersebut agar banyak mencoba membuat dan merancang alat evaluasi untuk mengukur alat evaluasi.
 5. Guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati harus mengutamakan pencapaian kepuasan kerja yang tinggi terlebih dahulu karena terbukti mampu meningkatkan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerjanya.
 6. Guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati harus mengutamakan pencapaian kepuasan kerja yang tinggi terlebih dahulu karena terbukti mampu meningkatkan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru.
 7. Dari hasil penelitian kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah se Kabupaten Pati, sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R.A. & Greenberg, J. 2000. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing Human Side of Work*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.

- Firman. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh. *TINGKAP Vol. VII No. 2 Th. 2011.*
- Frimansah, Moh. Irsan dan Santy Raeny Dwi. 2009. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi.* Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 6 No. 2.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Griffin. 2008. *Manajemen.* Jakarta: Erlangga
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isrorina dan Setyowati Widhy. 2009. Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *TEMA Vol. 6 Edisi 1, Maret 2009 hal 19-31.*
- Ivancevich, John M, Konopaske, Robert and Matteson, Michael T. 2008. *Organizational Behavior and Management Eighth Edition.* New York: McGraw-Hill Companies.
- Jalal, Fasli dkk. 2007. *Pedoman Penetapan Peserta Dan Pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Pendidikan tahun 2007.
- Johari, Johanim. 2009. Linking Organizaional Structure, Job Characteristics, and Job Performance Constructs: A Proposed Framework. *International Journal of Business and Management Vol. 4 No. 3 March 2009.*
- Kassem, Hazem S and Sarhan, Ahmed M. 2013. Effect of Job Characteristics on Satisfaction and Performance: A test in Egyptian agricultural extension system. *Academic Journals Vol. 8 (48) pp. 6126-6130 12 December 2013.*
- Kreitner, Angelo and Kinicki, Robert. 2007. *Organizational Behavior-Seventh Edition.* New York: McGraw-Hill Company.

- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Lisnawati dan Suhaji. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 5, No 2 (2011).
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Miller, Patricia. 2012. Ten Characteristics of a Good Teacher. *Reflections Number 1*.
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutiara S. Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurdin. 2003. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru
- Pujiastut, Eni dan Sriwido, Untung. 2011. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.5 No. 2.
- Purwaningrum, Cahya. 2010. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

- Rasyid, Harun dan Mansur. 2009. *Penilaian Hasil Belajar*. Bandung: Wahana Prima.
- Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schuurman, Jasper. 2011. *Job Characteristics, Health & Satisfaction*. Rotterdam: Netspar.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- Supono Boedyo dan Latynina, JP. 2006. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006: 32-48*.
- Tim Redaksi KBBI. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Undang – Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 tentang Tenaga Pendidikan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Winardi, J.. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuli, S.B.C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Universitas Muhammadiyah*.
- Yunus, H. M Abu Bakar. 2009. *Profesi Keguruan, dalam Learning Assistance Program For Islamic Schools: Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*. Surabaya: AprintA.