

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto

Fajar Maya Sari

Alumni Program Studi Magister Manajemen
Pascasarjana – Untag Surabaya

ABSTRACT

Teacher is the main staff in school, they are the main part of all activities, education and national teaching, whether for school and local society. Teacher is trusted by parents to educate their children. Through teacher, students will able to see the world with wider concept and through teacher, there also cultural transformation from generation to generation. Since teacher has important role in education process and human resources development, then effort will involve motivation and quality in order to get more achievement. The purpose of this research is finding out the influence of competence and working environment on teacher working satisfaction at State Elementary School in Gondang Sub District, finding out the influence of competence and working environment on teacher performance of State Elementary School in Gondang Sub District and finding out the influence of working satisfaction on teacher performance of State Elementary school in Gondang Sub District. Population of this research is all teachers of State Elementary School in Gondang Sub District which total is 182 peoples from 23 State Elementary School in Gondang Sub District. Analysis technique that being used in this research is SEM that tested by using AMOS 16 program. The result of this research shows that : (1) Competence and working environment has significant influence on teachers working satisfaction at State Elementary School in Gondang Sub District, (2) Competence and working environment do not have significant influence of teacher performance at State Elementary School in Gondang Sub District, (3) Working satisfaction has significant influence on teacher performance in State Elementary School in Gondang Sub District.

Keywords : competence, working environment, working satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Guru merupakan tenaga utama di sekolah, mereka merupakan ujung tombak seluruh kegiatan, pendidikan dan pengajaran nasional maupun bagi sekolah dan masyarakat setempat. Guru dipercaya oleh orang tua untuk mendidik putra-putrinya. Melalui Guru siswa dapat melihat dunia dengan wawasan yang lebih luas dan melalui Guru pula sebagian alih budaya terjadi dari generasi ke generasi. Karena Guru memegang peranan utama dalam proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, maka upaya melibatkan motivasi dan kualitas agar lebih berprestasi. Untuk menunjang itu semua maka seorang guru harus mempunyai kompetensi dan lingkungan

kerja yang baik dimana hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja seorang guru.

Adapun usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu dari suatu sekolah diantaranya yaitu peningkatan kurikulum, peningkatan kemampuan guru, peningkatan kemampuan kepala sekolah, peningkatan kemampuan pendukungnya, peningkatan sarana prasarana dan peningkatan manajemen serta organisasi sekolah. Kompetensi SDM memainkan peran kritikal dan asensial karena pada satu sisi merupakan *human capital* dan *active agent* bagi perkembangan suatu organisasi sekaligus sebagai determinan kapabilitas untuk mengelola sumber daya organisasi.

Penciptaan SDM yang mempunyai kompetensi menuntut peran serta dari dunia akademis. Hal ini berarti peran utama dari tenaga pengajar sangat penting dalam upaya meningkatkan *student performance*.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001: 183). Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi guru, karena Peran guru sebagai tenaga pengajar yang berhubungan dan bertatap muka secara langsung dengan siswa memberikan efek yang kuat kepada diri siswa. Untuk itulah di dalam melakukan kegiatan belajar mengajar guru harus dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat berkonsentrasi penuh dalam memberikan dan menyampaikan pengetahuan kepada siswa. Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja (kinerja) guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka perlu dilakukan suatu kajian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto”.

Perumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui (1) kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang (2) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang (3) kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang (4) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang (5) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Gondang Mojokerto.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru SD Negeri di Kecamatan Gondang, terkait dengan analisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SD Negeri Kecamatan Gondang, Mojokerto.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Selanjutnya menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu “*threshold competencies*” dan “*differentiating competencies*”. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya, tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan “*differentiating competencies*” adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah, misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran “*threshold competencies*”.

Kompetensi merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Sesuai Pasal 2 pada undang-undang sertifikasi yang menyatakan bahwa “Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, Kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Jenis-jenis Kompetensi : (1) **Kompetensi pedagogik**, kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan

pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, (2) **Kompetensi Kepribadian**, mempunyai peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian peserta didik guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara dan bangsa pada umumnya, (3) **Kompetensi profesional**, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk membimbing peserta didik memenuhi standar nasional pendidikan, (4) **Kompetensi Sosial**, adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/wali, peserta didik dan masyarakat sekitar.

Lingkungan Kerja

Secara konsep, iklim lingkungan kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah (Fisher & Fraser, 1990). Fisher dan Fraser (1990) juga menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja di samping bentuk organisasi dan latihan serta pengalaman kerja. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja akan berpengaruh pada jam kerja dan kapasitas kerja, sedangkan pendidikan dan latihan serta pengalaman kerja berpengaruh pada kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan dan kemampuan sikap.

Kepuasan Kerja

Aktifitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku sistem organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas dan kinerja, tingkat kemangkiran, perputaran karyawan,

kepuasan kerja (Robins, 1996). Menurut Handoko (2000), mengatakan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Celluci and De Vries dalam Fuad Mas'ud (2004) merumuskan kepuasan kerja dalam 5 dimensi sebagai berikut: (1) Kepuasan dengan gaji (2) Kepuasan dengan promosi (3) Kepuasan dengan rekan kerja (4) Kepuasan dengan penyelia (5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja (*Performance*)

Kinerja atau *performance* yaitu menggambarkan tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Handoko (2001:75): "Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya dinamakan *Level Of Performance*". Disini harus dibedakan antara kinerja dalam arti luas (*Performance*), dengan kinerja dalam arti yang lebih sempit (*Job Performance*) yang sering disebut sebagai prestasi kerja, oleh karena itu selanjutnya dalam penelitian ini apabila terjadi istilah kinerja, maka yang dimaksudkan adalah kinerja dalam arti prestasi kerja. Kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu (1) Motivasi, (2) Kemampuan, (3) Ketetapan penugasan.

Hubungan antara Kompetensi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru

Kompetensi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, semakin mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan menyebabkan kepuasan kerja seseorang yang tinggi pula. Secara empiris kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sehingga implikasi dari hasil kajian ini adalah pada saat guru-guru SMK di Jawa Timur memiliki kompetensi yang tinggi, di mana guru mampu menciptakan suasana belajar yang aktif kepada siswa, di mana guru selalu membuat modul pembelajaran setiap mata pelajaran dan para

guru mengikuti sertifikasi profesi sesuai dengan bidang keahlian, maka efektivitas dan produktivitas dari organisasi akan meningkat. Hal ini ditandai dengan meningkatnya lulusan yang mampu bersaing secara kompetitif (Triono, 2008). Hasil penelitian ini mendukung apa yang diungkapkan oleh Mulyasa (2007) bahwa guru yang efektif dan kompeten secara profesional memiliki karakteristik individu yang baik.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cohen (1982) bahwa prestasi siswa yang tinggi di sebuah sekolah, bisa dilihat dari kepala sekolah dan para guru saling berkonsultasi dan berorientasi secara pedagogic, hal ini tercermin pentingnya menciptakan iklim sekolah yang positif yang penekanannya adanya kerjasama antara kepala sekolah dan guru yang sifatnya saling mengisi kekurangan masing-masing.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Guru

Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor lain seperti kurikulum, sarana, dan kepemimpinan, lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi memegang peranan penting dalam pembentukan kinerja yang efektif. Selama dua dasawarsa lingkungan kerja ditengarai sebagai salah satu faktor penentu keefektifan suatu organisasi (Creemer *et al.*, 1989). Setahun kemudian Fisher dan Fraser (1990) juga menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik.

Hasil-hasil penelitian selaras dengan dan mendukung terhadap penegasan tersebut. Atwool (1999) menyatakan bahwa lingkungan pembelajaran sekolah, dimana siswa mempunyai kesempatan untuk melakukan hubungan yang bermakna di dalam lingkungan sekolahnya, sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa, memfasilitasi siswa untuk bertingkah laku yang sopan, serta berpotensi untuk membantu siswa dalam menghadapi masalah yang dibawa dari rumah.

Menurut Samdal dan kawan-kawan (1999) juga telah mengidentifikasi tiga aspek lingkungan psikososial organisasi yang menentu-

kan kinerja pegawai. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja, terhadap keinginan pegawai, serta hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Mereka juga menyarankan bahwa intervensi organisasi yang meningkatkan rasa kepuasan organisasi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di 23 SDN yang ada di Kecamatan Gondang, yang berjumlah 182 orang.

Tabel 1
Populasi Sampel SD Negeri di Kecamatan Gondang

No.	Nama SD Negeri di Kecamatan Gondang	Jumlah Populasi Sampel
1.	SDN Gondang	8
2.	SDN Pugeran	8
3.	SDN Tawar	10
4.	SDN Karangtuten	6
5.	SDN Kalikater	6
6.	SDN Dhilem	5
7.	SDN Ngembat	9
8.	SDN Kobontunggul	8
9.	SDN Kemasantani	9
10.	SDN Bakalan	9
11.	SDN Padi	9
12.	SDN Gumeng	4
13.	SDN Begagan Limo	7
14.	SDN Pohjejer I	7
15.	SDN Pohjejer II	8
16.	SDN Bening I	7
17.	SDN Bening II	8
18.	SDN Jatidukuh I	11
19.	SDN Jatidukuh II	8
20.	SDN Wonoploso I	7
21.	SDN Wonoploso II	9
22.	SDN Centong I	9
23.	SDN Centong II	10
	Total	182

Variabel Penelitian

- variabel bebas adalah variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2)
- variabel penghubung adalah kepuasan kerja (Z)
- variabel terikat adalah variabel kinerja guru (Y)

Instrumen Penelitian

Alat untuk instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan atau kuisioner. Pengukuran untuk masing-masing variabel dilakukan dalam bentuk *skoring* menurut *skala Likert*, dengan menggunakan 5 skala penilaian, dimana skala 1 (satu) menggunakan nilai terendah (Sangat Tidak Setuju = STS) dan skala 3 (tiga) menggunakan netral (N) sedangkan skala 5 (lima) menunjukkan nilai tertinggi (Sangat setuju = SS).

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan dan dipergunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing responden dan tanggapan responden atas variabel penelitian sebelumnya.

Analisis Kuantitatif

Berdasarkan kerangka konseptual dan rancangan penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Metode Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling = SEM*).

ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Deskripsi Demografi Responden

Deskripsi Demografi Responden merupakan data pendukung yang ada pada bagian awal kuisioner. Pada bagian tersebut responden didata jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan terakhir, pangkat/golongan, jabatan/pekerjaan, unit kerja dan lama kerja. Berikut hasil pendataan data demografi responden dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	89	48.90
Perempuan	93	51.00
Total	182	100.0

Sumber : Hasil Perhitungan distribusi frekuensi, 2011

Jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan guru yang berjenis kelamin laki-laki. Guru yang menjadi sampel penelitian dan berjenis kelamin perempuan ada 93 orang atau 51.00% sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki ada 89 orang atau 48.90%.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
D2	26	14.29
D3	12	6.59
S1	143	78.57
S2	1	0.55
Total	182	100.0

Sumber : Hasil Perhitungan distribusi frekuensi, 2011

Pada tabel 3, menunjukkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan guru yang menjadi sampel penelitian lebih banyak yang sudah menempuh jenjang sarjana (S1) yaitu 143 orang atau 78.57%, sedangkan yang sudah menempuh jenjang diploma (D1 dan D3) sebanyak 26 orang atau 14.29% dan 12 orang atau 6.59%. untuk jenjang sarjana strata 2 yang baru menempuh hanya 1 orang atau 0.55%.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Kategori Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
20 – 25 tahun	12	6.59
26 – 30 tahun	23	12.64
31 – 35 tahun	9	4.95
36 – 40 tahun	11	6.04
41 – 45 tahun	15	8.24
46 – 50 tahun	39	21.43
51 – 55 tahun	31	17.03
> 55 tahun	42	23.08
Total	182	100.0

Sumber : Hasil Perhitungan distribusi frekuensi, 2011

Tabel 4, menunjukkan penyebaran usia responden bervariasi dari mulai yang paling muda berusia kurang dari 25 tahun sampai dengan lebih dari 55 tahun. Jumlah usia guru yang paling banyak lebih dari 55 tahun dengan jumlah 42 orang atau 23.08%, kemudian usia terbanyak kedua antara 46 – 50 tahun sebanyak 39 orang atau 21.43%, yang berusia 51 – 55 tahun sebanyak 31 orang atau 17.03%.

kemudian kelompok usia yang lain menyebar. Secara keseluruhan yang memiliki jumlah usia relatif paling kecil pada kelompok usia 31 -35 tahun.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Unit Kerja

Nama SDN	Frekuensi	Prosentase (%)
SDN Gondang	8	4.39
SDN Pugeran	8	4.39
SDN Tawar	10	5.50
SDN Karangkuten	6	3.30
SDN Kalikater	6	3.30
SDN Dhilem	5	2.76
SDN Ngembat	9	4.94
SDN Kobontunggul	8	4.39
SDN Kemasantani	9	4.94
SDN Bakalan	9	4.94
SDN Padi	9	4.94
SDN Gumeng	4	2.21
SDN Begagan Limo	7	3.85
SDN Pohjejer I	7	3.85
SDN Pohjejer II	8	4.39
SDN Bening I	7	3.85
SDN Bening II	8	4.39
SDN Jatidukuh I	11	6.05
SDN Jatidukuh II	8	4.39
SDN Wonoploso I	7	3.85
SDN Wonoploso II	9	4.94
SDN Centong I	9	4.94
SDN Centong II	10	5.50
Total	182	100.0

Sumber : Hasil Perhitungan distribusi frekuensi, 2011

Penelitian ini mengambil sampel penelitian pada 23 SD Negeri yang ada di Kecamatan Gondang. Masing-masing SD Negeri mengembalikan jumlah kuisioner sesuai dengan jumlah guru yang ada.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Masa Kerja

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1 – 5 tahun	20	10.99
> 5 tahun	162	89.01
Total	182	100.0

Sumber : Hasil Perhitungan distribusi frekuensi, 2011

Tabel 6 menunjukkan distribusi lama kerja responden menjadi guru di unit kerjanya yang paling banyak sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Jumlah guru yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun ada 162 orang atau 89.01% dan yang bekerja 1 – 5 tahun ada 20 orang atau 10.99%.

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuisioner dapat mengukur apa yang diinginkan. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Jika korelasi *Product Moment Pearson* antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 5%, maka item pertanyaan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS.

Variabel Kompetensi

Tabel 7
Uji Validitas Indikator Variabel Kompetensi

Indikator	Korelasi <i>product moment pearson</i>	Nilai Signifikansi	Ket
X1.1	0,703	0,000	Valid
X1.2	0,751	0,000	Valid
X1.3	0,743	0,000	Valid
X1.4	0,685	0,000	Valid
X1.5	0,718	0,000	Valid
X1.6	0,693	0,000	Valid
X1.7	0,544	0,000	Valid
X1.8	0,402	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel di atas diketahui korelasi *product moment pearson* untuk setiap indikator memiliki nilai signifikansi kurang dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang membentuk variabel kompetensi adalah valid.

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 8
Uji Validitas Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Korelasi <i>product moment pearson</i>	Nilai Signifikansi	Ket
X2.1	0,652	0,000	Valid
X2.2	0,819	0,000	Valid
X2.3	0,736	0,000	Valid
X2.4	0,785	0,000	Valid
X2.5	0,837	0,000	Valid
X2.6	0,764	0,000	Valid
X2.7	0,749	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel di atas diketahui korelasi *product moment pearson* untuk setiap indikator memiliki nilai signifikansi kurang dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang membentuk variabel lingkungan kerja adalah valid.

Berdasarkan Tabel 9 di atas diketahui korelasi *product moment pearson* untuk setiap indikator memiliki nilai signifikansi kurang dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja adalah valid.

Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 9
Uji Validitas Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Korelasi <i>product moment pearson</i>	Nilai Signifikansi	Ket
Z1	0,471	0,000	Valid
Z2	0,677	0,000	Valid
Z3	0,534	0,000	Valid
Z4	0,479	0,000	Valid
Z5	0,565	0,000	Valid
Z6	0,679	0,000	Valid
Z7	0,751	0,000	Valid
Z8	0,695	0,000	Valid
Z9	0,753	0,000	Valid
Z10	0,739	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 10 di atas, diketahui korelasi *product moment pearson* setiap

indikator memiliki nilai signifikansi kurang dari 5%, sehingga disimpulkan semua indikator yang membentuk variabel kinerja adalah valid.

Variabel Karakteristik Kinerja

Tabel 10
Uji Validitas Indikator Variabel Kinerja

Indikator	Korelasi <i>product moment pearson</i>	Nilai Signifikansi	Ket
Y1	0,572	0,000	Valid
Y2	0,705	0,000	Valid
Y3	0,645	0,000	Valid
Y4	0,718	0,000	Valid
Y5	0,680	0,000	Valid
Y6	0,595	0,000	Valid
Y7	0,701	0,000	Valid
Y8	0,738	0,000	Valid
Y9	0,769	0,000	Valid
Y10	0,501	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi

Tabel 11
Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi

Indikator	Keterangan	Mean
X1.1	Guru memiliki kemampuan untuk merancang pembelajaran yang memadai	3,63
X1.2	Guru mampu mengembangkan kurikulum mata pelajaran	3,70
X1.3	Guru memiliki kemampuan mengendalikan emosi dihadapan peserta didik	3,98
X1.4	Guru selalu memberi teladan yang baik kepada peserta didik	4,14
X1.5	Guru memahami standar pendidikan yang berlaku di sekolah	3,97
X1.6	Guru memiliki kemampuan menggunakan alat-alat teknologi informasi untuk mengajar	3,77
X1.7	Guru berhubungan baik dengan wali murid	4,35
X1.8	Guru menjalin hubungan baik dengan semua peserta didik	4,30
Mean		3,98

Sumber: Lampiran 3

Hasil pengolahan statistika deskriptif menunjukkan nilai mean variabel kompetensi sebesar 3,98, maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden yang dijadikan sampel penelitian memiliki kompetensi yang baik dalam mengajar dan mendidik siswa.

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 12
Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Keterangan	Mean
X2.1	Sarana yang disediakan sekolah menunjang penyelesaian mengajar	3,92
X2.2	Ruang-ruang dikelas terasa sangat nyaman untuk belajar	3,97
X2.3	Peralatan-peralatan yang ada di sekolah sangat memadai untuk keperluan mengajar guru	3,59
X2.4	Penataan gedung-gedung sekolah sangat menarik	3,80
X2.5	Hubungan antara sesama guru sangat harmonis	4,25
X2.6	Pimpinan selalu menjalin komunikasi dengan guru	4,19
X2.7	Keakraban disekolah membuat guru senang bekerja	4,26
Mean		3,99

Sumber: Lampiran 3

Hasil pengolahan statistika deskriptif menunjukkan nilai mean variabel lingkungan kerja sebesar 3,99, maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden yang dijadikan sampel penelitian merasa lingkungan tempat mereka mengajar sudah baik.

Variabel Kepuasan Kerja

Penilaian responden atas variabel kepuasan kerja dijelaskan dalam tabel 13 Hasil pengolahan statistika deskriptif menunjukkan nilai mean variabel kepuasan kerja sebesar 4,06, maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden yang dijadikan sampel penelitian memiliki kepuasan kerja yang baik.

Tabel 13
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Keterangan	Mean
Z.1	Menyukai pekerjaan sebagai guru	4,42
Z.2	Merasa puas dengan gaji yang diterima	4,04
Z.3	Imbalan yang diperoleh sebagai guru sudah memenuhi kebutuhan hidup	3,89
Z.4	Sangat puas terhadap sistem promosi yang ada disekolah	3,71
Z.5	Kepala sekolah memberikan pengawasan rutin	4,03
Z.6	Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah memotivasi guru untuk bekerja dengan baik	4,08
Z.7	Puas dengan kerjasama yang ada di sekolah	4,08

Z.8	Diantara guru terjadi hubungan yang harmonis	4,24
Z.9	Kondisi tempat kerja saya sangat bersih	3,86
Z.10	Suasana disekolah menyenangkan	4,24
Mean		4,06

Sumber: Lampiran 3

Variabel Kinerja

Penilaian responden atas variabel kinerja dijelaskan dalam tabel 14 Hasil pengolahan statistika deskriptif menunjukkan nilai mean variabel kinerja sebesar 3,83, maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata responden yang dijadikan sampel penelitian memiliki kinerja yang baik.

Tabel 14
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Indikator	Keterangan	Mean
Y.1	Murid mudah memahami materi pelajaran yang guru sampaikan	3,77
Y.2	Nilai murid untuk mata pelajaran yang guru berikan selalu baik	3,38
Y.3	Mengajar sesuai dengan jumlah jam yang menjadi tanggung jawab	4,04
Y.4	Materi pelajaran yang saya sampaikan, memperlancar murid dalam mengerjakan tugas sekolah	3,97
Y.5	Inisiatif untuk mengembangkan materi pelajaran dapat diterima oleh pihak sekolah	3,91
Y.6	Prakarsa dimanfaatkan untuk mengembangkan sekolah	3,62
Y.7	Memiliki kemampuan mengajar yang memadai untuk sekolah	3,86
Y.8	Kecakapan memadai untuk jenis sekolah ini	3,81
Y.9	Murid-murid memahami materi pelajaran yang diberikan	3,89
Y.10	Murid-murid berinteraksi dengan baik ketika guru menyampaikan materi pelajaran	4,04
Mean		3,83

Sumber: Lampiran 3

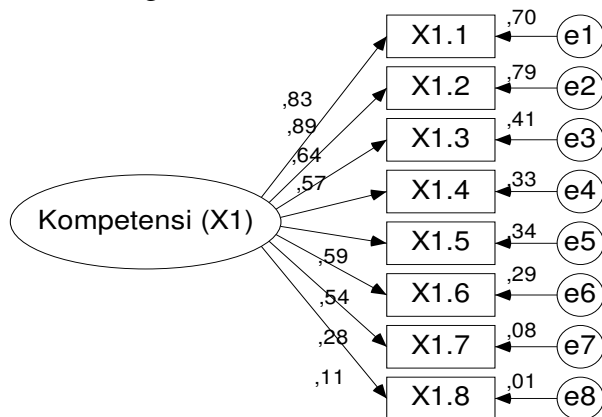
Analisis Model Pengukuran (*Measurement Model Analysis*)

Proses *measurement model* merupakan suatu proses dari uji CFA yaitu *confirmatory factor analysis*. CFA berfungsi untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan satu kesatuan atau memiliki undimensionalitas. Uji CFA dilakukan pada masing-masing variabel. Uji CFA dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Uji validitas dilakukan melalui validitas konvergen, dimana indikator dikatakan

memenuhi *convergent validity* apabila indikator tersebut mempunyai nilai *standardized regression weight* (λ) \geq 0,50.

Variabel Kompetensi

Hasil uji CFA pada variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

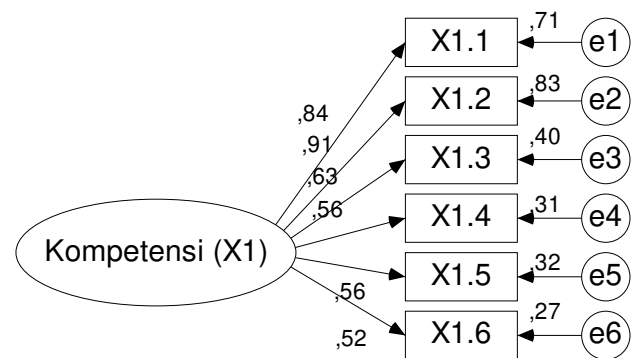


Gambar 1
Confirmatory Factor Analysis Variabel Kompetensi (Awal)

(Sumber: Lampiran 6)

Gambar di atas yang menampilkan output CFA terhadap variabel kompetensi. Untuk nilai *factor loading* setiap indikator yang disyaratkan adalah harus mencapai \geq 0,5, jika *factor loading* lebih rendah dari 0,5 maka indikator tersebut dianggap tidak berdimensi sama dengan indikator lainnya dalam menjelaskan sebuah variabel laten. Dari gambar di atas terlihat ada beberapa indikator yang memiliki nilai *factor loading* kurang dari 0,50, sehingga indikator tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Selanjutnya akan dilakukan CFA ulang setelah menghilangkan indikator yang tidak valid.

Berikut hasil CFA kontrak variabel kompetensi setelah menghilangkan indikator yang memiliki nilai *factor loading* kurang dari 0,50:



Gambar 2
Confirmatory Factor Analysis Variabel Kompetensi (Revisi)

(Sumber: Lampiran 7)

Uji – uji tahap selanjutnya adalah validitas kontrak. Uji validitas kontrak merupakan uji untuk memastikan bahwa indikator merupakan kontrak dari variabel – variabel laten yang diteliti. Untuk memastikan indikator tersebut telah memenuhi dua syarat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15
Hasil Uji Validitas Konstrak Kompetensi

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1.5 <---	Kompetensi (X1)	,608	0,080	7,627	0,000	par_1
X1.3 <---	Kompetensi (X1)	,900	0,103	8,754	0,000	par_2
X1.4 <---	Kompetensi (X1)	,672	0,089	7,532	0,000	par_3
X1.1 <---	Kompetensi (X1)	1,000				
X1.2 <---	Kompetensi (X1)	1,215	0,080	15,246	0,000	par_4
X1.6 <---	Kompetensi (X1)	,697	0,100	6,975	0,000	par_5

Sumber : Lampiran 7

Setelah dipastikan bahwa indikator yang digunakan merupakan penyusun variabel kompetensi, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui nilai *factor loading* dari masing – masing indikator sebagai berikut:

Tabel 16

Nilai Loading Factor Variabel Kompetensi

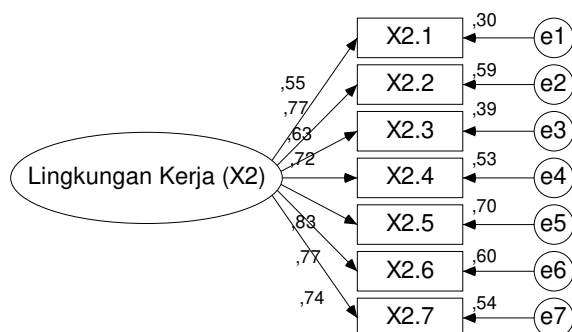
	Estimate
X1.5 <--- Kompetensi (X1)	0,563
X1.3 <--- Kompetensi (X1)	0,629
X1.4 <--- Kompetensi (X1)	0,557
X1.1 <--- Kompetensi (X1)	0,844
X1.2 <--- Kompetensi (X1)	0,909
X1.6 <--- Kompetensi (X1)	0,520

Sumber : Lampiran 7

Tabel 16 menunjukkan *loading factor* dari variabel kompetensi yang terendah adalah 0,520 pada indikator X1.6 sedangkan *loading factor* tertinggi adalah pada indikator X1.2 dengan nilai 0,909. Nilai *loading factor* tertinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan konstruk pembentuk kompetensi yang paling baik.

Variabel Lingkungan Kerja

Dari gambar di atas terlihat bahwa tidak ada indikator yang memiliki nilai *factor loading* kurang dari 0,50, sehingga semua indikator tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 3
Confirmatory Factor Analysis Variabel
Lingkungan Kerja
(Sumber: Lampiran 8)

Uji – uji tahap selanjutnya adalah validitas konstruk. Uji validitas konstruk merupakan uji untuk memastikan bahwa indikator merupakan konstruk dari variabel – variabel laten yang diteliti. Untuk memastikan indikator tersebut telah memenuhi dua syarat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17

Hasil Uji Validitas Konstrak Lingkungan Kerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2.1 <--- Lingkungan Kerja (X2)	1,000				
X2.2 <--- Lingkungan Kerja (X2)	1,564	0,213	7,336	0,000	par_1
X2.3 <--- Lingkungan Kerja (X2)	1,319	0,202	6,514	0,000	par_2
X2.4 <--- Lingkungan Kerja (X2)	1,498	0,215	6,971	0,000	par_3
X2.5 <--- Lingkungan Kerja (X2)	1,635	0,218	7,513	0,000	par_4
X2.6 <--- Lingkungan Kerja (X2)	1,369	0,194	7,064	0,000	par_5
X2.7 <--- Lingkungan Kerja (X2)	1,249	0,178	7,005	0,000	par_6

Sumber : Lampiran 8

Tabel 17 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai CR yang lebih besar dari 2 x nilai *standar error* (SE) dan probabilitas dari masing – masing indikator kurang dari 0,05. Sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja telah memenuhi syarat validitas konstruk.

Setelah dipastikan bahwa indikator yang digunakan merupakan penyusun variabel lingkungan kerja, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui nilai *factor loading* dari masing – masing indikator sebagai berikut:

Tabel 18
Nilai Loading Factor Variabel Lingkungan Kerja

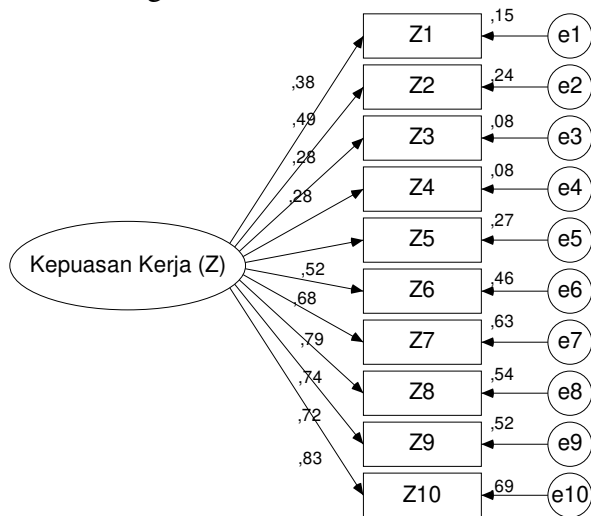
	Estimate
X2.1 <--- Lingkungan Kerja (X2)	0,550
X2.2 <--- Lingkungan Kerja (X2)	0,767
X2.3 <--- Lingkungan Kerja (X2)	0,628
X2.4 <--- Lingkungan Kerja (X2)	0,725
X2.5 <--- Lingkungan Kerja (X2)	0,834
X2.6 <--- Lingkungan Kerja (X2)	0,772
X2.7 <--- Lingkungan Kerja (X2)	0,738

Sumber : Lampiran 8

Tabel 18 menunjukkan *loading factor* dari variabel lingkungan kerja yang terendah adalah 0,550 pada indikator X2.1 sedangkan *loading factor* tertinggi adalah pada indikator X2.5 dengan nilai 0,834. Nilai *loading factor* tertinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan konstruk pembentuk lingkungan kerja yang paling baik.

Variabel Kepuasan Kerja

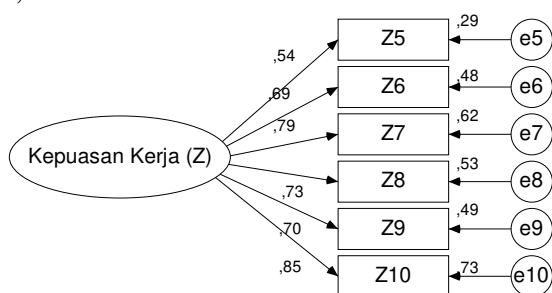
Hasil uji CFA pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



Gambar 4
Confirmatory Factor Analysis Variabel
Kepuasan Kerja (Awal)
(Sumber: Lampiran 9)

Dari gambar di atas terlihat ada beberapa indikator yang memiliki nilai *factor loading* kurang dari 0,50, sehingga indikator tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Berikut hasil CFA kontrak variabel kepuasan setelah menghilangkan indikator yang memiliki nilai *factor loading* kurang dari 0,50:



Gambar 5
Confirmatory Factor Analysis Variabel
Kepuasan Kerja (Revisi)
(Sumber: Lampiran 10)

Setelah model pengukuran *measurement model* terpenuhi maka analisis tahap selanjutnya dapat dilakukan. Uji – uji tahap

selanjutnya adalah validitas kontrak. Untuk memastikan indikator tersebut telah memenuhi dua syarat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 19
Hasil Uji Validitas Kontrak Kepuasan
Kerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z7 <--- Kepuasan Kerja (Z)	1,379	0,199	6,925	0,000	par_1
Z8 <--- Kepuasan Kerja (Z)	1,257	0,200	6,281	0,000	par_2
Z9 <--- Kepuasan Kerja (Z)	1,459	0,226	6,455	0,000	par_3
Z10 <--- Kepuasan Kerja (Z)	1,538	0,226	6,813	0,000	par_4
Z6 <--- Kepuasan Kerja (Z)	1,241	0,179	6,917	0,000	par_5
Z5 <--- Kepuasan Kerja (Z)	1,000				

Sumber : Lampiran 10

Tabel 19 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja mempunyai nilai CR yang lebih besar dari 2 x nilai *standar error* (SE) dan probabilitas dari masing – masing indikator kurang dari 0,05. Sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja telah memenuhi syarat validitas kontrak.

Setelah dipastikan bahwa indikator yang digunakan merupakan penyusun variabel kepuasan kerja, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui nilai *factor loading* dari masing – masing indikator.

Tabel 19 menunjukkan *loading factor* dari variabel kepuasan kerja yang terendah adalah 0,536 pada indikator Z5 sedangkan *loading factor* tertinggi adalah pada indikator Z10 dengan nilai 0,852. Nilai *loading factor* tertinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan kontrak pembentuk kepuasan kerja yang paling baik.

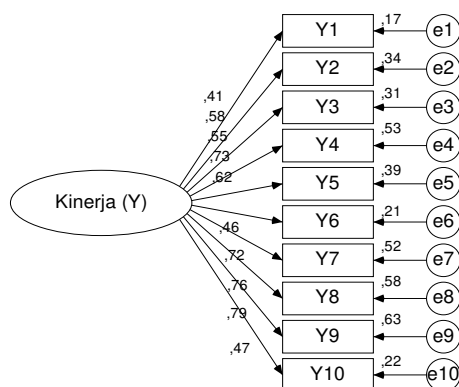
Tabel 20
Nilai Loading Factor Variabel Kepuasan
Kerja

	Estimate
Z7 <--- Kepuasan Kerja (Z)	0,787
Z8 <--- Kepuasan Kerja (Z)	0,729
Z9 <--- Kepuasan Kerja (Z)	0,702
Z10 <--- Kepuasan Kerja (Z)	0,852
Z6 <--- Kepuasan Kerja (Z)	0,693
Z5 <--- Kepuasan Kerja (Z)	0,536

Sumber : Lampiran 10

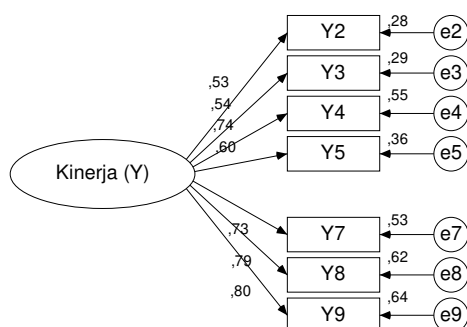
Variabel Kinerja

Hasil uji CFA pada variabel kinerja dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6
Confirmatory Factor Analysis Variabel
Kinerja (Awal)
(Sumber: Lampiran 11)

Berikut hasil CFA konstrak variabel kinerja setelah menghilangkan indikator yang memiliki nilai *factor loading* kurang dari 0,50:



Gambar 7
Confirmatory Factor Analysis Variabel
Kinerja (Revisi)
(Sumber: Lampiran 12)

Gambar di atas yang menampilkan output CFA terhadap konstrak kinerja setelah

menghilangkan indikator yang tidak valid, terlihat semua indikator sudah memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Uji validitas konstrak ini merupakan uji untuk memastikan bahwa indikator telah membentuk satu kesatuan pada masing – masing konstrak variabel laten.

Tabel 21
Hasil Uji Validitas Konstrak Kinerja

S	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y7 <--- Kinerja (Y)	1,197	,181	6,612	0,000	par_1
Y8 <--- Kinerja (Y)	1,400	,201	6,952	0,000	par_2
Y9 <--- Kinerja (Y)	1,240	,178	6,968	0,000	par_3
Y4 <--- Kinerja (Y)	1,343	,202	6,645	0,000	par_4
Y5 <--- Kinerja (Y)	,862	,144	6,001	0,000	par_5
Y2 <--- Kinerja (Y)	1,000				
Y3 <--- Kinerja (Y)	1,158	,206	5,627	0,000	par_6

Sumber : Lampiran 12

Tabel 21, menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja mempunyai nilai CR yang lebih besar dari 2 x nilai *standar error* (SE) dan probabilitas dari masing – masing indikator kurang dari 0,05. Sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja telah memenuhi syarat validitas konstrak.

Setelah dipastikan bahwa indikator yang digunakan merupakan penyusun variabel kinerja, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui nilai *factor loading* dari masing – masing indikator sebagai berikut:

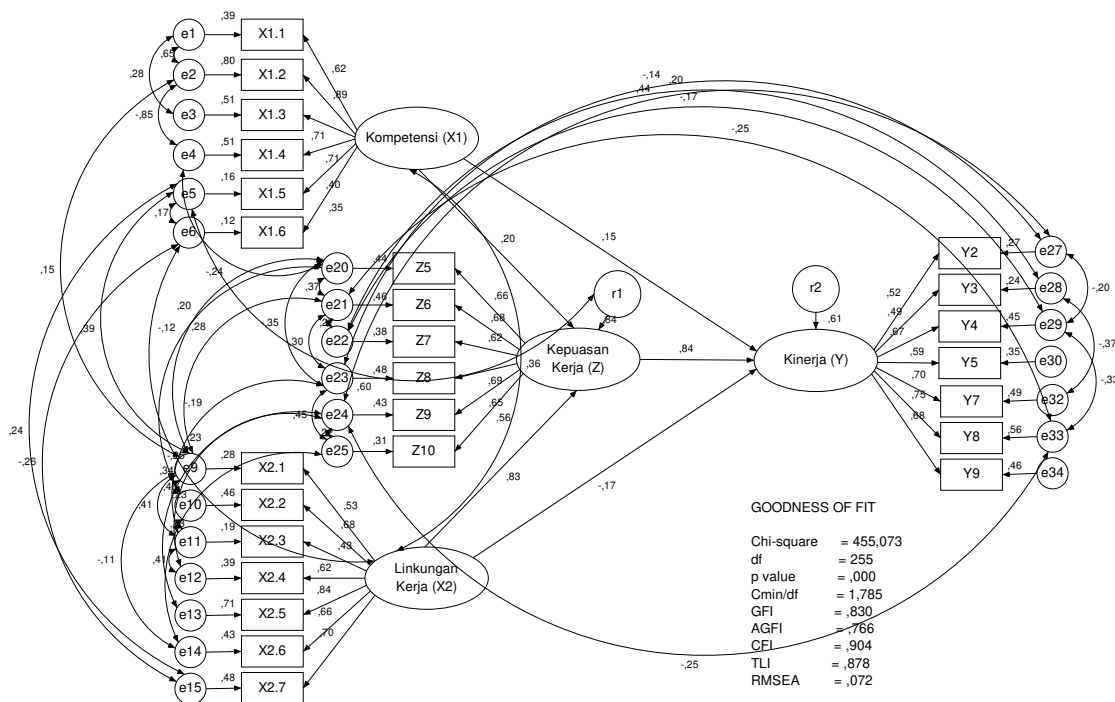
Tabel 22
Nilai Loading Factor Variabel Kinerja

	Estimate
Y7 <--- Kinerja (Y)	0,728
Y8 <--- Kinerja (Y)	0,785
Y9 <--- Kinerja (Y)	0,799
Y4 <--- Kinerja (Y)	0,742
Y5 <--- Kinerja (Y)	0,596
Y2 <--- Kinerja (Y)	0,529
Y3 <--- Kinerja (Y)	0,543

Sumber : Lampiran 12

Tabel 22, menunjukkan *loading factor* dari variabel kinerja yang terendah adalah 0,543 pada indikator Y2 sedangkan *loading factor* tertinggi adalah pada indikator Y9 dengan nilai

0,799. Nilai *loading factor* tertinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan konstruk pembentuk kinerja yang paling baik.



Gambar 5.9
Modification Model
(Sumber: Lampiran 14)

Hasil perhitungan nilai indeks-indeks *goodness of fit* yang dihasilkan model modifikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 23
Nilai Goodness of Fit dan Cut off Value Modification Model

Kriteria	Hasil Uji Model	Nilai Kritis	Keterangan
Prob. X ² Chi square	0,000	≥ 0,05	Tidak Fit Model
Cmin/DF	1,785	≤ 2,00	Fit Model
RMSEA	0,072	≤ 0,08	Fit Model
GFI	0,830	≥ 0,90	Marginal
AGFI	0,766	≥ 0,90	Tidak Fit

			Model
TLI	0,878	≥ 0,90	Marginal
CFI	0,904	≥ 0,90	Fit Model

Sumber : Lampiran 14

Hasil perhitungan menunjukkan kriteria kesesuaian model sudah memberikan indeks yang cukup sesuai dari yang direkomendasikan. Mengacu pendapat Solimun (2002) yang menyatakan berdasarkan aturan *parsimony* jika ada salah satu atau dua kriteria fit model terpenuhi maka model telah dinyatakan fit. Dari berbagai indeks kesesuaian model (*goodness of fit*) tersebut

dapat disimpulkan bahwa model modifikasi yang diajukan sudah fit atau mempunyai kesesuaian yang cukup baik.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 24
Nilai Koefisien SEM Pengaruh Antar Variabel

Path		Nilai <i>Standardized Coefficient</i>		
		Langsung	Tidak Langsung	
Kompetensi (X1)	→	Kepuasan Kerja (Z)	0,198	
Lingkungan Kerja (X2)	→	Kepuasan Kerja (Z)	0,828	
Kepuasan Kerja (Z)	→	Kinerja (Y)	0,843	
Kompetensi (X1)	→	Kinerja (Y)	0,155	
Lingkungan Kerja (X2)	→	Kinerja (Y)	-0,174	
Kompetensi (X1)	→	Kinerja (Y)		0,167
Lingkungan Kerja (X2)	→	Kinerja (Y)		0,698

Sumber: Hasil perhitungan data menggunakan AMOS 16

Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah dan tanda negatif menunjukkan perubahan yang berbalik arah. Pengaruh langsung masing-masing variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja yang paling besar adalah variabel kepuasan kerja yang memiliki pengaruh sebesar 0,843.

Dari hasil penelitian di dapat Hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil estimasi parameter variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2,806. Nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,005 ($P < 0,05$). Sehingga hipotesis pertama kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ini menunjukkan bahwa

jika seorang guru ingin mempunyai kepuasan dalam kerja maka dibutuhkan kompetensi. Karena pada dasarnya kompetensi terdiri dari *skill*, *knowlage*, dan *ability*. Guru yang memiliki *skill*, *knowlage*, dan *ability* yang baik akan dapat bekerja dengan baik, memberikan penjelasan pada siswa dengan baik dan dapat pula menguasai bahan ajaran dengan baik.

Narimawati (2006:15) mengemukakan bahwa konstruk Kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek Kompetensi, yaitu: Intelektual, Emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan.

Adanya pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dikemukakan oleh Bogner *and* Thomas (1994) bahwa “Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi”. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Narimawati (2006:18) bahwa Kompetensi, yang terdiri dari Kompetensi Intelektual, Emosional, dan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen Kopertis Wilayah IV Jawa Barat dan Banten. Maskuri (2006), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja karyawan STMIK AMIKOM Yogyakarta.

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil estimasi parameter variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 5,836. Nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Sehingga hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima kebenarannya.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pada dasarnya lingkungan kerja merupakan faktor eksternal

yang dibutuhkan untuk mencapai suatu kondisi yang nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan non fisik. Faktor fisik dibutuhkan guru untuk dapat mengajar dengan baik dan mencapai kenyamanan dalam belajar. Sedangkan aspek non fisik meliputi hubungan dengan guru dan kepala sekolah adalah faktor yang akan berpengaruh pada kenyamanan batin yang dirasakan guru sebagai manusia dengan jiwa ingin bersosialisasi. Sosialisasi adalah sifat dasar manusia sehingga apabila nyaman dan terjadi hubungan sosialisasi yang harmonis sudah tercapai akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor lain seperti kurikulum, sarana dan kepemimpinan, Lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi memegang peranan penting dalam pembentukan kinerja yang efektif. Selama dua dasawarsa lingkungan kerja ditengarai sebagai salah satu faktor penentu keefektifan suatu organisasi (Creemer *et al.*, 1989). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya (Handoko, 2000).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Budi Utama (2007) menunjukkan bahwa motivasi lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan 5% terhadap kepuasan kerja karyawan STIE "AUB" Surakarta.

Hipotesis 3 : Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

Hasil estimasi parameter variabel kompetensi terhadap kinerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 1,685. Nilai ini lebih kecil dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,092 ($P > 0,05$). Sehingga hipotesis ketiga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tidak diterima kebenarannya.

Hasil penelitian menyatakan kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa

dengan kompetensi yang baik belum tentu kinerja seseorang akan baik pula. Menurut Spencer and Spencer (1993), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu "*threshold competencies*" dan "*differentiating competencies*". *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya, tapi tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiata (2009), yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Denpasar. Mitrani *et.al*, (1992) dan Spencer and Spencer (1993) menyatakan kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Menurut Armstrong (2003) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Hipotesis 4 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

Hasil estimasi parameter variabel lingkungan kerja terhadap kinerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR -0,870. Nilai ini lebih kecil dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,384 ($P > 0,05$). Sehingga hipotesis keempat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tidak diterima kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru akan menurun. Hal ini dapat terjadi karena pada dasarnya semua kenyamanan fisik dan non fisik apabila semakin dipermudah akan membuat guru menjadi kurang tertantang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang didukung dengan semakin lengkap peralatan akan membuat

guru tidak banyak berperan dalam bekerja, sehingga akan membuat kinerja guru semakin kurang meningkat. Demikian juga dengan lingkungan non fisik, semakin harmonis hubungan guru dengan kepala sekolah maka akan menciptakan pola hubungan yang kurang berwibawa dan kepala sekolah kurang dapat mengarahkan guru.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharyono (2005), yang menyatakan lingkungan eksternal dan internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan sub sektor industri manufaktur besar di Jawa Timur. Papanastaiou (2002), menyatakan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung, iklim kerja organisasi memberi efek terhadap sikap pekerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian juga tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Fisher dan Fraser (1990) yang menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik. Hoy dan Hannum (1997) menemukan bahwa lingkungan kerja organisasi dimana rasa kebersamaan sesama pegawai tinggi, dukungan saran memadai, target organisasi tinggi, dan kemantapan integritas organisasi sebagai suatu institusi mendukung pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik. Sweetland dan Hoy (2000) juga menyatakan bahwa iklim kerja organisasi dimana pemberdayaan pegawai menjadi prioritas adalah sangat esensial bagi keefektifan organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hipotesis 5 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil estimasi parameter variabel kepuasan kerja terhadap kinerja berdasarkan indikator – indikatornya menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 3,275. Nilai ini lebih besar dari 1,96. Disamping itu diperoleh taraf signifikansi 0,001 ($P < 0,05$). Sehingga hipotesis keempat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima kebenarannya.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan variabel yang penting untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2006). Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diterima dimana $P(0.014) \leq \alpha(0.05)$.

Menurut Strauss dan Sayles yang dikutip oleh Handoko (2001:196): “Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menjadi frustrasi”. Biasanya karyawan yang kurang puas mempunyai kinerja rendah, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan menurut Dessler yang juga dikutip dari Handoko (2001:196): “Karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan kerja”.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Djastuti (2006) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa konstruksi di Jawa Tengah. Jadi kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan terutama dalam menciptakan aktualisasi diri untuk menunjang prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

- Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada kompetensi.
- Kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.

- Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.
- Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.

DAFTAR PUSTAKA

Fisher, D. L., & Fraser, B. J. 1990. **School Climate, (SET Research Information for Teacher No. 2)**. Melbourne : Australian Council for Educational Research.

Handoko, Hani. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, edisi kedua. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia**. Yogyakarta : BPFE UGM.

Hoy, W. K., & Hannum, J. W. 1997. Middle school climate : An empirical assessment of organizational health and student achievement. **Educational Administration Quarterly**. 33 (3), 290-311

