

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Wilayah Bakorwil I Jawa Timur

Oleh :

Moh Arifin

Dosen Fak. Ekonomi Universitas Kadiri
Kediri-Jawa Timur
moharifin17@yahoo.com

Abstract

This research talks about the Influence of Competence and Master's Satisfaction Performance of High School Teachers in Bakorwil I Region of East Java. The population of research is 1012 high school teachers. By using the Slovin formula with a tolerance of 5%, the sample size was 287 respondents.

Test model with Least Square Estimate estimation (GLS), structural equation model (SEM) analysis, proportional random sampling method and Amos 22 software, on 287 respondents. The test results show the model (fit) seen from the GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA and CMIN / DF values, respectively 0.942, 0.913, 0.964, 0.981, 0.064 and 1.588 are all within the expected value range. The model is acceptable.

The results showed that: 1). Teacher competence has a significant effect on teacher's satisfaction. 2). Teacher competence has a significant effect on teacher performance. 3). Teacher satisfaction has a significant effect on teacher performance. 4). Teacher competence has an indirectly significant influence on teacher performance through teacher's satisfaction.

Keywords: teacher competence, satisfaction, teacher performance.

PENDAHULUAN

Memburuknya kondisi pendidikan pada era globalisasi di Indonesia menuntut semakin tingginya persaingan peningkatan mutu pendidikan khususnya pendidikan formal yang dilakukan oleh pemerintah maupun pihak swasta. Dengan demikian usaha peningkatan prestasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi kebutuhan sangat penting bagi keberlanjutan proses peningkatan mutu, perluasan serta manajerial pelaksanaan pendidikan di Indonesia.

Agar pembangunan pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia, terhadap tiga syarat utama yang harus diperhatikan yaitu: (1) Sarana gedung, (2) Buku yang memadai dan berkualitas, serta (3) Guru dan tenaga

kependidikan yang profesional (Mulyasa, 2005: 3).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) mengamanatkan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk mencapai tujuan tersebut pemerintah telah menetapkan 3 (tiga) rencana strategis, yaitu: (1) perluasan dan peningkatan akses, (2) peningkatan mutu, relevansi dan

daya saing serta (3) peningkatan tata kelola pendidikan, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan pendidikan.

Salah satu komponen pendidikan yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan rencana strategis tersebut adalah guru. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam bentuk wajah pendidikan di Indonesia. Ujung tombak dari semua kebijakan pendidikan adalah guru. Gurulah yang akan membentuk watak dan jiwa bangsa, sehingga baik dan buruknya bangsa ini sangat tergantung pada guru.

Karena peran guru yang begitu besar, maka diperlukan guru yang professional, kreatif, inovatif, mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus belajar, melek terhadap teknologi informasi, sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman. Tuntutan profesionalisme guru terus didengungkan oleh berbagai kalangan di masyarakat kita, termasuk kalangan guru sendiri melalui berbagai organisasi guru yang ada, di samping tuntutan perbaikan taraf hidup guru. Mereka berharap, untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia, diperlukan seorang guru yang professional dalam mendidik siswa-siswinya di sekolah.

Sejalan dengan tuntutan profesionalisme guru itulah, maka pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang tersebut guru diposisikan sebagai suatu profesi sebagaimana profesi dokter, hakim, akuntan dan profesi-profesi lain yang akan mendapat penghargaan sepadan sesuai dengan profesinya masing-masing. Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU. No. 14 Tahun 2005 pasal 1).

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang Undang No.14 Tahun 2005 pasal 2).

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga professional seperti yang dimaksudkan di atas dibuktikan dengan sertifikat pendidik (Undang Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 2).

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang tentunya tidak biasa dilakukan oleh sembarang orang dengan pendidikan yang sifatnya masih umum dan hanya bisa dilaksanakan oleh orang-orang terdidik yang sudah disiapkan untuk menekuni bidang pendidikan, pekerjaan khusus tersebut dilaksanakan dengan prinsip-prinsip (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan ahlak mulia, (3) memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya, (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya, (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas profesi guru (Undang Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 7).

Sebagai profesi guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang disyaratkan bagi guru adalah guru harus mempunyai pendidikan sarjana atau diploma empat. Sedangkan kompetensi guru yang disyaratkan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui program pendidikan profesi. Sertifikasi pendidik diperoleh melalui program pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.

Isu kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berpotensi tidak saja berpengaruh kepada kinerja, tetapi bahkan dapat meruntuhkan eksistensi sebuah institusi. Bentuk aktual politisasi kesejahteraan tersebut terwujud diantaranya dalam bentuk unjuk rasa, mogok kerja, terutama berkaitan dengan upah dan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang baik.

Dalam terminologi manajemen sumber daya manusia, faktor kompensasi bersama-sama dengan faktor lain seperti lingkungan, kepuasan kerja dan komitmen merupakan isu-isu penting yang harus diperhatikan, sebagaimana dilaporkan oleh banyak penelitian (Rose, 1991, Dienhart and Gregorie, 1993, Yousef, 1998 dan Nugroho, 2009).

Dalam konteks motivasi, kompensasi yang layak dan adil serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan tingkat kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan yang lebih besar. Tenaga pendidik dan kependidikan yang mendapat perlakuan baik dari atasannya serta memiliki rekan sekerja yang supportif dalam teamwork akan dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk memberikan kontribusi positif terhadap sekolah dan termotivasi untuk memberikan potensi kreatifnya demi kemajuan sekolah.

Banyak konsep pemberian kompensasi yang ditawarkan oleh beberapa ahli. Perkembangan terakhir yang menarik adalah konsep atau system pemberian kompensasi berdasarkan/berbasis kinerja (*performance based compensation system*).

Bagaimanapun, kompensasi tidak hanya sekedar uang. Garai (2000) menyatakan bahwa kompensasi yang berkembang pada saat ini lebih dari sekedar pemberian uang atau materi tetapi juga dapat berupa non materi dengan harapan dapat menumbuhkan motivasi kerja untuk memberikan kontribusi maksimal kepada sekolah.

Secara umum terlihat bahwa jumlah tenaga pendidik di wilayah Bakorwil I Jawa Timur, sudah cukup baik, dimana jumlah keseluruhan guru di Bakorwil I Jawa Timur adalah sejumlah 68.458 tenaga guru. Dari

68.458 tenaga guru, sebanyak 6.405 adalah tenaga guru SMA.

Kinerja guru secara fundamental ditentukan oleh keahlian dan kemampuan guru yang bersangkutan. Faktor pencapaian ini sangat kental dan sangat kritis hubungannya dengan professional kerja guru, kompetensi, motivasi, kepuasan, dan adanya perhatian pemerintah, disisi lain kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan, juga dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi dan data-data awal yang diperoleh penulis serta keterbatasan penulis maka penelitian ini lebih diprioritaskan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri yang bersertifikat pendidik dan telah menerima Tunjangan Profesi Guru. Guru SMA Negeri tidak terinterfensi oleh kepentingan yayasan seperti guru-guru SMA Swasta, sehingga penulis menganggap SMA Negeri lebih representatif dilihat dari segi kemandirian, mutu (kualitas), merata di seluruh Kabupaten/Kota dan homogen secara geografis maupun tingkat pendidikan. Mereka lebih tepat sebagai calon responden penelitian ini di Bakorwil I Jawa Timur.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disajikan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru.
2. Apakah variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Apakah variabel kepuasan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Apakah variabel kompetensi guru berpengaruh signifikan tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan guru.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kepuasan guru.
2. Pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh variabel kepuasan guru terhadap kinerja guru.
4. Pengaruh variabel kompetensi guru secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan guru.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Keguruan

Dalam sistem pengajaran manapun guru memegang peran utama, artinya pada gurulah terletak proses belajar mengajar. Untuk itu guru merupakan faktor yang sangat dominan dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Dengan demikian untuk mencapai keberhasilan pengajaran tersebut guru harus memiliki kompetensi yaitu kompetensi keguruan.

Kompetensi keguruan, oleh Barlow (dalam Muhibbin Syah; 2005), kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Untuk mendapatkan kompetensi keguruan dapat diperoleh melalui pendidikan yaitu, pendidikan pada Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), pelatihan dan penataran.

Kompetensi keguruan tersebut, oleh Suyanto (2000) dirinci menjadi (1) Kompetensi Personal, (2) Kompetensi Sosial dan (3) Kompetensi professional.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan demikian sebaliknya

Kinerja Guru

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, fleksibilitas,

dapat diandalkan atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Uzer Usman (2000) tugas guru sebagai profesi pendidik meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik artinya mengembangkan nilai-nilai kehidupan, mengajar berarti meneruskan atau memelihara dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta teknologi, sedangkan melatih adalah mengembangkan ketrampilan.

Kompetensi Keguruan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Kompetensi keguruan adalah kemampuan yang harus dimiliki, oleh seorang guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik kemampuan keguruan tersebut merupakan modal utama bagi seorang guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkualitas.

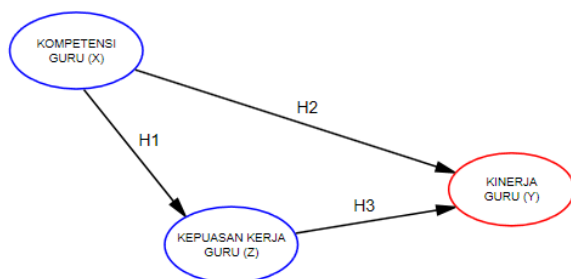
Kompetensi keguruan adalah faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang guru. Masing-masing guru memiliki tingkat kompetensi yang berbeda karena latar belakang pendidikan atau pengalaman. Sedangkan motivasi kerja akan semakin kuat jika mendapat stimulan yang efektif. Dengan demikian diduga Kompetensi keguruan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi kompetensi keguruan dan semakin kuat, motivasi kerjanya, semakin tinggi kualitas kinerja guru.

Kompetensi keguruan merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang guru, karena setiap pekerjaan akan dapat berhasil dengan baik apabila dikerjakan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan atau, kompetensi dalam bidang yang dikerjakannya. Sedangkan motivasi kerja adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan tersebut akan lebih efektif jika ditujukan kepada orang yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang kerjanya.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Dari penjelasan tentang latar belakang penelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan kajian teori, pada akhirnya dapat dikemukakan

kerangka konseptual penelitian yang berfungsi sebagai pe-nuntun untuk memudahkan dan memahami alur berfikir dalam penelitian ini Sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan positif variabel kompetensi guru terhadap kepuasan guru.
2. Terdapat pengaruh signifikan positif variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh signifikan positif variabel kepuasan guru terhadap kinerja guru.
4. Terdapat pengaruh signifikan positif variabel kompetensi guru secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan guru.

Populasi dan Sampel Penelitian

Subjek penelitian adalah 200 guru dengan kriteria responden pada penelitian ini adalah: (1) Guru SMA Negeri yang sudah lulus dan memiliki sertifikat pendidik, (2) Guru SMA Negeri di wilayah Bakorwil I Jawa Timur. Subjek penelitian diambil dengan teknik *proporsional random sampling*.

Alat Ukur

Variabel sertifikasi guru ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dan disesuaikan dari Agus Ahyari (2006), Telenor HSE (2000), dan UU. No. 14 Tahun 2005,

yaitu: Kualifikasi akademik, Beban kerja, Tunjangan profesi, Komitmen.

Variabel kompetensi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang dikembangkan oleh Broke dan Stone, (2001); Suyanto (2000); dan disesuaikan dengan UU. No. 14 Tahun 2005 yaitu: Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian (personal), Kompetensi social, Kompetensi professional

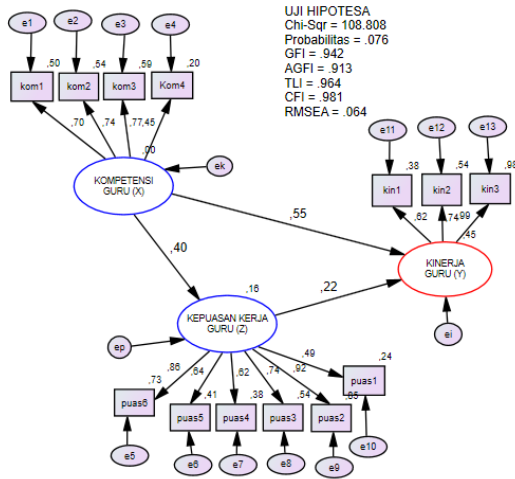
Variabel motivasi di ukur berdasarkan dimensi: senang bekerja, bekerja keras, dan merasa berharga (Ishak & Tanjung, 2003: 16-17).

Variabel kepuasan kerja guru ini secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yang dikembangkan oleh Szilagy and Wallace (2002); Robbins (2006) yaitu: Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap pekerjaan, Kepuasan terhadap keadilan, Kepuasan atas kemajuan yang dicapai, Kepuasan terhadap atasan, Kepuasan terhadap teman kerja

Variabel Kinerja guru secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang dikembangkan oleh Uzer Usman (2000) yaitu: Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, dan Ketepatan waktu kerja.

Dari hasil korelasi *product moment Pearson*, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner mempunyai korelasi yang signifikan pada tingkat kesalahan sebesar 5% ($\text{sig} < 0.05$), sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid.

Hasil uji reliabilitas dengan uji cronbach alpha (α) pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliable, karena seluruh nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari yang distandartkan (0,6), dan nilai *corrected item total correlation* dari seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0,3, sehingga masing-masing item pertanyaan pada instrumen pengukuran dapat digunakan.



Gambar 2.

Structural Model Penelitian

Sumber: Hasil olahan peneliti dengan Amos

Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit Test)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dikembanakan sesuai (fit) dengan data yang tersedia. Item-item yang digunakan untuk pengujian ini terlihat pada Tabel 1.

Uji model dengan Generalized Least Square Estimation (GLS), analisis structural equation model (SEM), metode proporsional random sampling dan bantuan software Amos 22, pada 392 responden. Hasil pengujian menunjukkan model (fit) terlihat dari nilai GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA dan CMIN/DF, yang masing-masing sebesar 0.942, 0.913, 0.964, 0.981, 0.064 dan 1,588 semuanya berada pada rentang nilai yang diharapkan sehingga model dapat diterima.

Tabel 1: Standardized Regression Weights

	Estimate	C.R.	P
KEPUASAN <--- KOMPETENSI	,399	3,381	,000
KINERJA <--- KOMPETENSI	,549	5,117	,000
KINERJA <--- KEPUASAN	,223	2,234	,000

Sumber: Olahan peneliti dengan Amos

Tabel 2:Standardized Indirect Effects

	KOMPETENSI	KEPUASAN	KINERJA
KEPUASAN	,000	,000	,000
KINERJA	,089	,000	,000

Sumber: Olahan peneliti dengan Amos

HASIL

Terdapat pengaruh langsung dari kompetensi guru terhadap kepuasan guru sebesar 0,399, dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini berarti hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif variabel kompetensi guru terhadap kepuasan guru, diterima.

Terdapat pengaruh langsung dari kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 0,549, dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini berarti hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru, diterima.

Terdapat pengaruh langsung dari kepuasan guru terhadap kinerja guru sebesar 0,223, dengan nilai signifikansi 0.000. Hal ini berarti hipotesis 3 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif variabel kepuasan guru terhadap kinerja guru, diterima.

Terdapat pengaruh tidak langsung dari kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru melalui kepuasan guru sebesar 0,089. Hal ini berarti hipotesis 4 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru, diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Koefisien jalur variable kompetensi guru terhadap kepuasan guru SMA Negeri adalah 0,399 dengan probabilitas sebesar 0.000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, hal ini menandakan pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri adalah signifikan atau dapat dipercaya. Sumbangan yang diberikan dalam kontribusi tersebut sebesar 39,9 %.

Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan faktor kompetensi kerja guru SMA Negeri, bila dihubungkan dengan kepuasan guru. Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa keempat faktor pembentuk kompetensi guru ini mempunyai kaitan yang positif terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri. Karena pada hakekatnya

faktor kompetensi pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancang dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan, sebagai potensi yang dimilikinya.

Faktor kompetensi kepribadian, adalah kemampuan keperibadian yang mantap, setabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berahlak mulia. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus bersifat terbuka, kritis dan skeptis untuk mengaktualisasi penguasaan isi bidang studi.

Faktor kompetensi sosial adalah merupakan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk komunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Dan faktor kompetensi profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Hasil penelitian ini mempertegas pernyataan Bateman dan Organ, (1993), yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap baik sebagai timbal balik terhadap organisasi yang telah memberikan kepuasan kepadanya. Hal ini merupakan bagian dari perilaku organisasi yang disebutkan oleh Luthans, 2006: 24) bahwa aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau subsistem dari ilmu perilaku organisasi.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Koefisien jalur variable kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri adalah 0, 549 dengan probabilitas sebesar 0.000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, hal ini menandakan pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri adalah signifikan atau dapat dipercaya. Sumbangan yang diberikan dalam kontribusi tersebut sebesar 54,9 %.

Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan faktor kompetensi kerja guru SMA Negeri, bila dihubungkan dengan kinerja guru. Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa keempat faktor pembentuk kompetensi guru ini mempunyai kaitan yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri.

Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru

Koefisien jalur variable kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri adalah 0, 223 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, hal ini menandakan pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri adalah signifikan atau dapat dipercaya. Sumbangan yang diberikan dalam kontribusi tersebut sebesar 22,3 %.

Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan faktor kepuasan kerja guru SMA Negeri, bila dihubungkan dengan kinerja guru. Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa keenam faktor pembentuk kepuasan kerja guru ini mempunyai kaitan yang positif terhadap kinerja guru SMA Negeri. Karena pada hakekatnya faktor kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang guru terhadap pekerjaannya. Howell *and* Dipboye (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari kadar atau derajat rasa suka atau tidak suka guru terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Temuan ini searah dengan temuan dan teori dari Chance *and* Green (2001), Allen (1996), dan Robbins (2005). Chance *and* Green (2001), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang disebabkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang, pemberdayaan, training, pengembangan, komunikasi, pengakuan, dan penghargaan akan berpengaruh positif kepada kinerja karyawan.

Penelitian dari Thornhill, and Saunders (1998); Tubbs *et al.* (1993), juga menyimpulkan bahwa: pemberian penghargaan dan otonomi yang berkaitan dengan pekerjaan akan meningkatkan motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang pada akhirnya kualitas

kerjanya juga meningkat. Inovasi secara dinamis yang dipadukan dengan kemampuan personel dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini merupakan integrasi dari pendekatan psikologis terapan, inovasi dan kemampuan kognitif. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan pemberian bonus atau penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai.

Pengaruh Kompetensi Guru Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Guru.

Pada penelitian ini, variabel sertifikasi guru mempunyai hubungan tidak langsung sebesar 0,089 (Tabel 2) terhadap variabel kinerja guru melalui kepuasan guru. Hal ini menunjukkan signifikan pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap nilai kinerja guru. Artinya guru yang kompeten sebagai pendidik akan melakukan tugasnya dengan senang hati, dan akan merasa puas bila sudah melakukan tugasnya dengan baik. Hal ini juga akan berakibat pada naiknya kinerja guru.

SIMPULAN

Dari hasil temuan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan secara rinci sebagai berikut:

1. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru.
2. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Kepuasan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Kompetensi guru berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan guru.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar,Q dan Sagala, S. (2004). *Profesi Jabatan Kependidikan Dan Guru Sebagai Upaya Manajemen Kualitas Pembelajaran*, Malang, Universitas Muhammadiyah.

Chance, Kamali Gill and Green, Claudia G. (2001). The Effects of Employee Job Satisfaction on Program Participation Rates in The Virginia WIC Program,

Journal of Public Health Management and Practice, 7 :10-20.

Hornby, A. (1995). *Oxford Anounced Learner's Dictionary*. New York Toronto: Oxford University Press 1995.

Houkes, Inge;Janssen, Peter P.M.; Jonge, Jan De; and Bakker, Arnold B. (2003). Specific Determinand of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion and Turnover Intention. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 76: 427-450.

Husin, Z dean Sasongko, R.M. (2003). Menata Manajemen Pendidikan, Antara Perbaikan Kualitas dan Gaji Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* No.043 Juli 2003.

Ikin, Solikin. (2010). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Smk Negeri Di Kota Bandung Dan Kabupaten Bandung, *Jurnal Lembaga Penelitian Universitas Pendidikan Indonesia*

Locke, A Edwin , Latham Gary P, and Erez Miriam. (1998). The Determinations of Goal Commitment, *Academy of Management Review*, January,p.24.

Marzuki, Noor, (2010). Analisis Tentang Profesionalisme dan Kinerja Guru, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 6, No. 21, Agustus, 2010

Ridwan, El Hariri. (2010). Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Jawa Barat, *Jurnal Lembaga Penelitian*, Universitas Pendidikan Indonesia

Yamin, M. (2006). *Profesionalisasi Guru Dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Pers.

Yuliani, Indrawati. (2006). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 4, No 7 Juni 2006