

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU DI SDN BAROS MANDIRI 5 KOTA CIMAHI

Sentot Iskandar, Enceng Juhana

STIE Pasundan Bandung

Email: sentot@stiepas.ac.id

Abstract

This study aims to: 1). to know Competence, Work Environment, Job Satisfaction, and Performance in SDN Baros Mandiri 5 Cimahi 2). to seek the influence of Competence, Work Environment on Job Satisfaction in SDN Baros Mandiri 5 Cimahi; 3). to determine the influence of job satisfaction on the performance SDN Baros Mandiri 5 Cimahi.

The research was conducted in SDN Baros Mandiri 5 Cimahi by taking the entire population as a total sample of 39 teachers. The method used is descriptive analysis method by using path analysis (path analysis). And operation of calculations using SPSS Ver. 17.

The results of this study are as follows: 1). Competence picture that achieved an average score of 3,636. The average score is consistent with the interpretation criteria, including good category; 2). Work Environment Overview of achieving an average score of 3,264. The average score is consistent with the interpretation criteria, including both categories; 3). Overview Job Satisfaction of achieving an average score of 3.651. The average score is consistent with the interpretation criteria, including the category quite well; 4). Performance Overview of achieving an average score of 4,028. The average score is consistent with the interpretation criteria, including good category; 5). The net effect of Competence on Job Satisfaction of 35.10%; 6). The net effect of the Working Environment Job Satisfaction of 26.20% 7). Effect of total Competence and Working Environment on Job Satisfaction of 61.30%; and 8). The total effect of job satisfaction on the performance of 72.20%.

The conclusion of this study is proven there is a significant relationship between competence, of the environmental Work and Job Satisfaction on teacher performance in SDN Baros Mandiri 5 Cimahi

Keywords: *competence; work environment; job satisfaction; teacher performance*

Abstrak

Peneiltian ini bertujuan: 1). untuk mengetahui Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi 2). untuk mencari besarnya pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi; 3). untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi.

Penelitian ini dilaksanakan di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi dengan mengambil seluruh populasi sebagai total sampel 39 orang guru. Metode penelitian yang

digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Dan pengoperasian penghitungannya menggunakan program SPSS Ver. 17.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : 1). Gambaran Kompetensi yaitu mencapai rata-rata skor 3,636. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik; 2). Gambaran Lingkungan Kerja yaitu mencapai rata-rata skor 3,264. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik; 3). Gambaran Kepuasan Kerja yaitu mencapai rata-rata skor 3,651. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori cukup baik; 4). Gambaran Kinerja yaitu mencapai rata-rata skor 4,028. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik; 5). Pengaruh total Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 35,10%; 6). Pengaruh total Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 26,20%; 7). Pengaruh total Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 61,30%; dan 8). Total pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 72,20%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi

Kata kunci: kompetensi; lingkungan kerja; kepuasan kerja; kinerja guru

PENDAHULUAN

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang pendidikan ternyata ditanggapi secara nyata dengan digulirkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan salah satunya pada bab VI pasal 28 dimana pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat.

Pasal 35 (1) untuk menilai mutu pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari delapan kriteria, yaitu : 1. isi kurikulum, 2. proses pembelajaran, 3. kompetensi lulusan, 4. tenaga pendidik, 5. sarana prasarana, 6. pengelola pendidikan, 7. pembiayaan pendidikan dan 8. penilaian pendidikan.

Meskipun kurikulum hanya berperan sebagai pemberi arah, tujuan, dan 2 (dua) landasan filosofi pendidikan, namun kurikulum harus sesuai dengan dinamika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan kebutuhan pasar kerja, serta dinamika perubahan sosial masyarakat.

Selanjutnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 tentang Ketentuan Umum disebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan kegiatan yang melibatkan pendidik yaitu tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, tutor, instruktur, widyaiswara, pamong belajar, fasilitator atau sebutan lainnya. Pendidik yang profesional mampu melibatkan peserta didiknya sehingga dapat menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didiknya. Untuk mencapai tujuan pendidikannya pendidik merencanakan kegiatan pembelajaran yang melibatkan instrumen-instrumen pendidikan seperti materi

pembelajaran, metode, media dan sumber belajar sehingga terciptanya proses pembelajaran yang dapat mengembangkan potensi peserta didik itu sendiri.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya-upaya konkrit yang terpadu dan komprehensif.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, khususnya yang diselenggarakan di sekolah.

Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga yang profesi yang bermartabat dan profesional. Tetapi mengapa peningkatan profesionalisme belum bisa dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.

Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi guru dan sertifikasi guru, antara lain dengan disahkannya Undang-Undang Guru dan Dosen yang ditindaklanjuti dengan pengembangan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang guru dan dosen yang kesemuanya dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru.

Meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah pada umumnya dan masing-masing sekolah sebagai unit kerja pada khususnya, ternyata kinerja guru masih banyak dirasakan belum optimal.

Ada tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Indikator dimaksud yaitu ; 1. masih rendahnya pemahaman guru tentang strategi mengajar (*teaching*), 2. kurang mahir mengelola kelas, 3. rendahnya kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas (PTK), 4. rendahnya motivasi berprestasi, 5. kurangnya disiplin, 6. rendahnya komitmen prestasi, dan 7. rendahnya kemampuan manajemen kompetensi yang harus dimiliki guru yang meliputi kompetensi profesional mencakup kegiatan KBM dan kompetensi personal yang terdiri dari etika moral, pengabdian, kemampuan sosial dan spiritual.

Usaha untuk membina para guru perlu dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja. Peningkatan prestasi guru bukanlah merupakan hal yang mudah, karena itu tidak timbul dengan sendirinya melainkan harus dibentuk melalui suatu proses pembiasaan yang positif yang faktor-faktornya antara lain kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja hingga berimplikasi pada kinerja

KERANGKA PEMIKIRAN

Seiring dengan perkembangan dan dinamika yang semakin kompleks menuntut adanya suatu sistem dan pemahaman paradigma baru. Sekolah sebagai salah institusi pendidikan yang didalamnya terdiri dari berbagai unsur yakni guru (tenaga pendidik), peserta didik, karyawan pendidikan, dan pihak-pihak (*stake holders*) terkait lainnya harus senantiasa solid dan menjaga keharmonisan serta sinergitas dalam memadukan berbagai sumber yang dimiliki yang berbasiskan pada kompetensi, suasana lingkungan kerja yang

kondusif, kepuasan kerja hingga akhirnya bermuara pada kinerja baik yang bersifat individu maupun kolektif.

Spencer and Spencer (2000 : 96), memberikan definisi “Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yaitu: watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kemampuannya untuk menghasilkan prestasi kerja.”

Kompetensi dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mengoptimalkan kompetensi sumber daya manusia. Sementara berkaitan dengan lingkungan kerja (Siagian, 1996), mengemukakan bahwa “Situasi lingkungan kerja turut berpengaruh pada ketidakpuasan kerja seseorang, selain dari prestasi kerja, tingkat keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya institusi/lembaga.”

Dengan demikian, faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Sementara pendapat senada menurut Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003), faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain : 1). kesehatan, 2). jaminan keamanan, 3). pelayanan, 4). pola komunikasi, dan 5). fasilitas kerja. Sekalipun, jika faktor lingkungan kerja kurang menunjang, maka bagi pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam rangka memberikan kepuasan terutama dalam penciptaan suasana kerja yang menyenangkan dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik bagi para pegawai.

Adapun uraian dari masing-masing faktor lingkungan kerja dimaksud adalah sebagai berikut :

- 1). *Kesehatan*, untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja seperti yang diharapkan maka perlu diperhatikan dan dipelihara kesehatan para pegawai. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, *stress* (ketegangan) maupun kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas yang rendah, mangkir karena urusan pribadi dapat diatasi dengan relatif mudah akan tetapi tidak masuk kerja karena penyakit membawa dua kali lipat kerugian bagi instansi tempat bekerja, kerugian dalam waktu kerja dan biaya untuk mengatasi penyakit tersebut.
- 2). *Jaminan keamanan pegawai*, jaminan keamanan kerja merupakan fungsi manajemen, keamanan (*security*) berarti bebas dari musibah, ancaman bahaya dan bebas dari kecelakaan. Instansi memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi tanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut. Bidang keamanan dan keselamatan kerja memerlukan seorang ahli spesialisasi di bidangnya, oleh karena itu teknisi, keamanan, dan para dokter perlu digunakan oleh instansi yang bersangkutan. Mereka bertanggung jawab atas pemeliharaan peraturan-peraturan keamanan, standar-standar, pencatatan, pelaporan kecelakaan yang harus diperhitungkan biaya kecelakaan dan pencegahannya, sebab kedua faktor ini mempengaruhi biaya jaminan kesehatan seperti Askes, pengobatan, dan lain lain.
- 3). *Pelayanan yang ditawarkan*, segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik atau pelanggan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan tentang peraturan

perundang-undangan (KEMENPAN No. 63/KEP/MPAN/7/2003) serta memiliki kemampuan untuk membantu para pelanggan.

- 4). *Komunikasi*, proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Saluran komunikasi arah ke atas (*vertical*) yang merupakan komunikasi bawahan kepada atasan, dan saluran komunikasi arah ke bawah (*horizontal*) yang digunakan oleh atasan kepada bawahannya.
- 5). *Fasilitas*, penyelenggara aparatur pemerintah menyediakan kemudahan-kemudahan atau fasilitas yang dianggap perlu, sebagai penunjang aktivitas kerja pegawai guna meningkatkan prestasi kerja, dengan demikian pegawai dapat merasa puas atau betah bekerja.

Variabel lain adalah kepuasan kerja, Efendi Hariandja (2002), mengatakan bahwa factor-faktor yang terkait dengan atau menentukan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Bahkan kepuasan kerja seseorang atau pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor tidak hanya gaji, tetapi juga terkait dengan pekerjaan itu sendiri dengan faktor lainnya seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan terkait dengan masalah pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- c. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- d. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- e. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi/perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya.

Selanjutnya variabel terakhir yaitu kinerja, Mangkunegara (2000 : 67), mengatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Hal senada juga dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002 : 78), mengatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain : kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sistem penilaian unjuk kerja (kinerja) memerlukan standar unjuk kerja yang berfungsi sebagai tolok ukur guna mengukur unjuk kerja. Agar efektif, maka standar yang digunakan harus berkaitan dengan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan. Dengan demikian manfaat penilaian kinerja bagi pegawai, manajer, dan perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut :

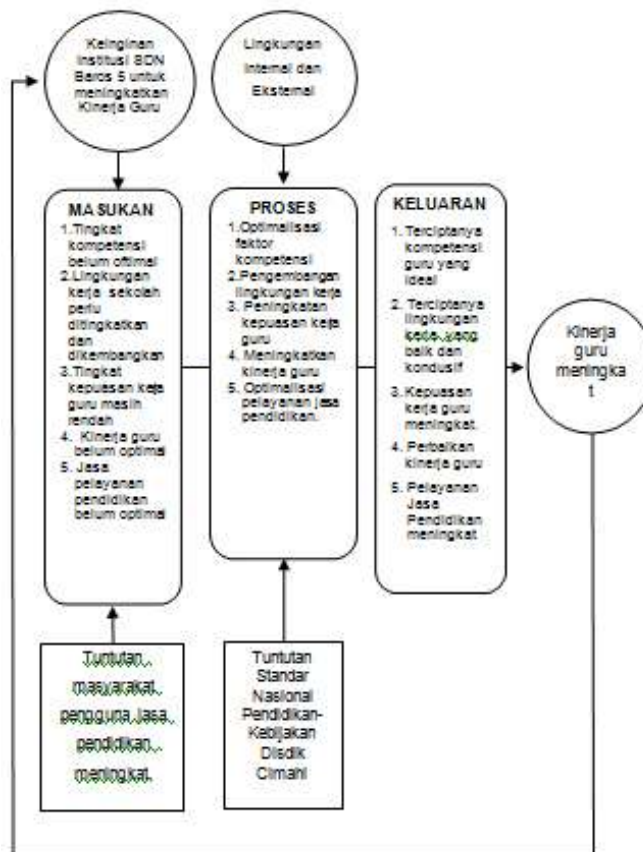
- 1) Bagi pegawai/pegawai yang dinilai
Manfaat penilaian kinerja bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- 2) Bagi manajer
Manfaat penilaian kinerja bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan *interpersonal relationship*.
- 3) Bagi perusahaan
Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

Dari uraian di atas jelas bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru, maka diperlukan berbagai variabel yang saling terkait dan secara signifikan dapat berpengaruh pada optimalisasi kinerja.

Adapun hubungan antara variabel masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi (X1) dengan kepuasan kerja (Y)
Menurut I Wayan Bagian (2005 : 400), "Modal intelektual yang mencakup kompetensi, komitmen organisasi dan pengendalian pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai."
- Variabel lingkungan kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y)
Menurut Emsworth et.al. (2003), menjelaskan bahwa : "Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan kerja (*environment*), dan faktor lainnya seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesuksesan (*preference*), imbalan dan pengakuan (*rewards and recognitions*)."
- Variabel kompetensi (X1) dengan kinerja (Z)
Menurut Becker dan kawan (2001), " Bahwa kompetensi mengacu pada karakter *knowledge, skill, dan abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi job performance individu secara langsung."
- Variabel kepuasan kerja (Y) dengan kinerja (Z)
Menurut I Wayan Bagian (Disertasi, 2004 : 400), "Menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai."

Secara lebih jelas keterkaitan antara variabel ini dapat disajikan dalam bentuk gambar (alur berfikir dan kerangka penelitian) sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

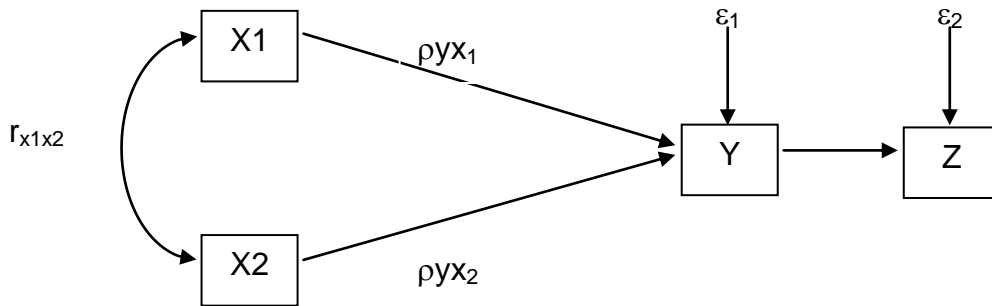
Adapun hipotesis yang dapat penulis kemukakan berdasarkan uraian di atas adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Cimahi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Cimahi.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Cimahi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Cimahi.

METODE PENELITIAN

Analisis dilakukan dengan memperhatikan langkah-langkah koefisien jalur dari Al Rasyid (1994 : 125-127) dan langkah-langkah koefisien jalur dari Sitepu (1994 : 14-30). Pengolahan direncanakan menggunakan media bantu SPSS dan mencakup langkah-langkah:

- a) Menggambarkan hipotesis dalam sebuah diagram jalur sehingga terlihat paradigma yang mewakili hipotesis penelitian. Diagram jalur dimaksud terlihat dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2 Analisis Jalur

Keterangan:

- X1 = Kompetensi guru di SDN Baros Mandiri 5 Cimahi
- X2 = Lingkungan kerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Cimahi
- Y = Kepuasan kerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Cimahi
- Z = Kinerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Cimahi
- ϵ = Variabel epsilon/residu, yaitu variable di luar X1 dan X2 yang mempengaruhi keadaan Y

- b) Menghitung dan menyusun matriks koefisien korelasi (R) guna menyatakan korelasi antar semua variabel.
- c) Menghitung koefisien jalur dan menghitung koefisien determinasi R^2 atau *R square* guna mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap Y melalui aplikasi SPSS
- d) Menghitung besar pengaruh variabel lain yang tidak diteliti melalui rumus: $\rho_{Y\epsilon} = 1 - R^2$ (Juanim, 2004 : 35).

HASIL PENELITIAN

Analisa Korelasi

Tabel 1 Korelasi antar Variabel

		Kompetensi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	0,332
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	0,332	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

Sumber : Hasil olah data SPSS V.17 yang diolah Kembali

Dari tabel korelasi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :
 Setiap peningkatan satu satuan dari kompetensi maka akan meningkatkan lingkungan kerja sebesar 0,332, hubungan dari kompetensi dengan lingkungan kerja adalah rendah nilainya namun searah karena nilainya positif.

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara simultan

Tabel 2 Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,782 ^a	0,613	0,599	2.26203

Sumber : Hasil olah data SPSS V. 17 yang diolah Kembali

Dari data di atas koefisien determinasi (total pengaruh) kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dilihat dari R Square sebesar 0,613. Sedangkan sisanya sebesar 0,387 merupakan variabel epsilon yaitu variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

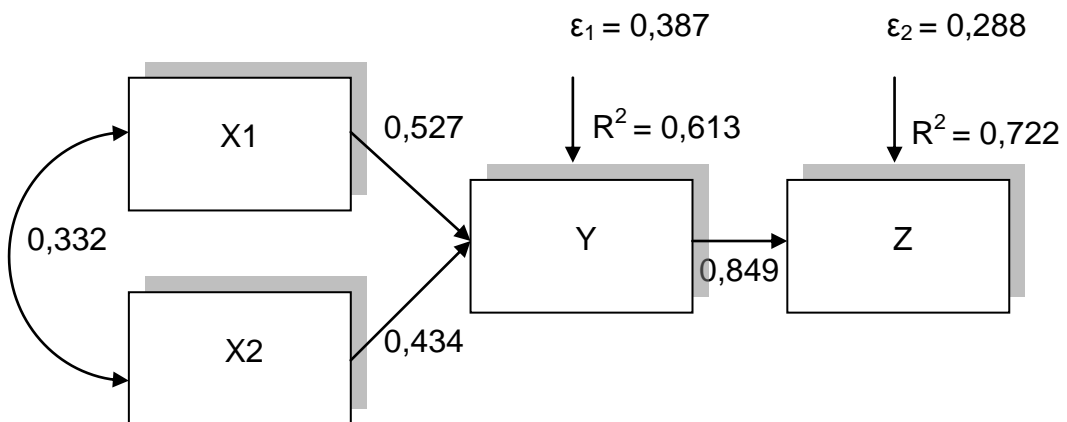
Pengujian Jalur

Tabel 3 Koefisien Determinasi Y terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,849	0,722	0,717	1,57466

Sumber : Hasil olah data SPSS V.17 yang diolah Kembali

Hasil pengujian jalur (*Path analysis*) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Tabel 4 Koefisien Jalur Variabel X

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57,293	8,277		6,922	0,000
Kompetensi (X1)	0,619	0,014	0,527	7,983	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,234	0,075	0,434	5,163	0,000

Sumber : Hasil olah data SPSS V.17 yang diolah Kembali

Tabel 6 Hasil Perhitungan Jalur X ke Y

Variabel	Koefisien Jalur
Kompetensi (X ₁)	0,527
Kompensasi (X ₂)	0,434

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Tabel 7 Hasil Perhitungan Jalur Y ke Z

Variabel	Koefisien Jalur
Kepuasan Kerja	0,849

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Dengan memperhatikan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan struktur, yaitu :

Persamaan struktur :

$$Y = 0,527 X_1 + 0,434X_2 + \epsilon_1, R^2 = 0,613$$

$$Z = 0,849 Y + \epsilon_2, R^2 = 0,722$$

Dimana :

- X₁ = kompetensi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- Y = Kepuasan Kerja
- Z = Kinerja Pegawai
- ε₁ = Variabel epsilon (Variabel yang tidak diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja)
- ε₂ = Variabel epsilon (Variabel yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja)

Pengaruh langsung (*direct effect*) dengan analisis jalur dapat di hitung melalui hasil pengaruh perhitungan regresi (X1,X2) kemudian dikuadratkan (ρ_{yx})². Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap Y dapat dihitung kompetensi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui lingkungan kerja (X2).

Dari data di atas dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) dengan analisis jalur dari variabel independen terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh langsung ke Y	Pengaruh tidak langsung		Total pengaruh tidak langsung	Total pengaruh
		X1	X2		
x1	0,278		0,074	0,074	0,351
x2	0,188	0,074		0,074	0,262
Total pengaruh X ke Y					0,613
Total pengaruh Y ke Z					0,722

Sumber : Hasil Perhitungan Jalur

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh langsung sebesar 27,8 % , pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 7,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 35,1%.

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 18,8%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 7,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 26,2%. Sedangkan total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 72,2%

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis jalur, kompetensi mempunyai pengaruh langsung sebesar 27,8%, pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 7,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 35,1%.
2. Berdasarkan hasil olah data menggunakan Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 18,8%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 7,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 26,2% hal ini sesuai dengan teori Menurut Einsworth et.al. (2003), menjelaskan bahwa : "Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan kerja (*environment*), dan faktor lainnya seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesuksesan (*preference*), imbalan dan pengakuan (*rewards and recognitions*)."
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh secara simultan dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri Baros Mandiri 5 Kota Cimahi adalah sebesar 61,3%. kompetensi memberikan kontribusi yang paling dominan terhadap kepuasan kerja di SD Negeri Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. Total pengaruh dari kompetensi adalah sebesar 35,1% sedangkan lingkungan kerja hanya 26,2%.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh pengaruh total dari kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 72,2%.
5. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPID Povinsi Jawa Barat adalah sebesar 83,6%, sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Affandi Azhar, 2006. *Desain Penelitian Desertasi Materi Kuliah*. Program Pascasarjana STIE Pasundan Bandung.

- Amstrong, Michael, 2003. *The Art of HRD : Strategic Human Resources Management A Guide Practice of Action to Strategic*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Panduan Praktis untuk Bertindak. PT.Granesia Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, 1988. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad Moh, 1999. *Psikologi Industri*, Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Budi Cantika Yuli Sri, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.
- Delton Melville, 1995. *Men Who Manage*. New York, John Wiley and Son.
- Edi Swasono Sri, dkk. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Flippo Edwin B, 1995. *Personality Management*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson James Livancevich, John and Donnelly, James H. 1993. *Organisasi*, Diterjemahkan oleh Agus Darma, Edisi Kelima. Erlangga, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2005. *Manajemen Strategik*, Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BP - FE UGM, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BP - FE UGM, Yogyakarta.
- Husen Umar, 2004. *Metodologi Penelitian : Aplikasi dalam Pemasaran*, Gramedia, Jakarta.
- Jewel. LN, Siegel Marc. *Psikologi Industri / Organisasi Modern*, Arcan, Jakarta. 1989.
- Kidman Abraham K, 1983. *Industrial and Organizational Psychology*. Englewood Cliff, New Jersey. Prentice Hall, Inc.
- Kreiner Robert and Angelo Kinicki, 2000. *Organizational Behavior Forth Edition*. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara Anwar P, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Revika Adhitama, Bandung.
- Mangkunegara Anwar P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marshal dalam Boutler, 1999. *Personal Management*. New York. McGraw Hill Company, Inc.
- Martoyo, 1994. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Pegawai*, Gunung Agung, Jakarta.
- Mathis, Robert L and JH. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito Alex S, 1996. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai Vietzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Riggio, RE. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Scot. Foresman & Amp. Co. USA. 2005.
- Sculler, Randall S and Jackson, Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 2*. Edisi 6 Jilid II Alih Bahasa : Abdul Rasyid, SS dan Peter Remy Yosy Pasla. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance : Kepemimpinan yang Baik dalam Rangka Otonomi Daerah*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Stoner, James AF and R. Edward Freeman, 1995. *Mangement Intermedia*, Jakarta.
- Sugiono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

- Tegus Sulistiyani Ambar & Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep Teori dan Pengembangan dalam Kontek Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umar Husein, 2001. *Sumber Daya Manusia*, Gramedia Jakarta.
- Umar Husaini, 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset*. Pendidikan Bumi Aksara, Jakarta.
- Undang – Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Budianto, 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja pada Hubungan Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada KPP Salatiga (Jurnal 15 – 08 – 2007)*.
- Haryono, Agus. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Sektor Industri Pengolahan Kayu di Jawa Timur. (Jurnal, 31 – 10 – 2009)*.
- Tempo Interaktif & Jurnal Psikologi, 2009. Imelda Novelina Sihombing (Jurnal, 20 – 05 – 2009).
- <http://www.lppm.ac.id>, June 29th 2000.