

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari

Otta Panggalo¹, Mesta Limbong², Lisa Kailola³

^{1, 2, 3} Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia (UKI), Jakarta

e-mail: panggalorendeng@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang guru. Metode yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan analisis menggunakan spss versi 26.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja guru SMK Kristen Tagari (X) sesuai dengan skor perolehan kuesioner mayoritas responden pada pilihan jawaban sangat setuju. Membuktikan bahwa dalam kepuasan kerja sudah sangat baik. Kedua, variabel kinerja guru pada SMK Kristen Tagari pada hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mayoritas memilih jawaban sangat setuju membuktikan bahwa kinerja guru sangat baik. Dari analisis juga didapat tingkat signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). artinya Kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru(Y). nilai koefisien determinasi sebesar 0.215. artinya persentase ukuran kemampuan variabel X menjelaskan Y adalah 21,5%. Sisanya 78,5 % dipengaruhi oleh factor lain.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, kompeten

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on teacher performance at the Tagari Christian Vocational School. This type of research is quantitative research. The sample in this study were 83 teachers. The method used is simple regression analysis. Data were collected by means of a questionnaire and analysis using SSS version 26.0. The results showed that the variable job satisfaction of the Tagari Christian Vocational School teachers (X) in accordance with the questionnaire score, the majority of respondents in the answer choices strongly agree. Proving that the job satisfaction is very good. Second, the variable of teacher performance at the Tagari Christian Vocational School in the research results shows that the majority of respondents chose the answer strongly agree proving that the teacher's performance is very good. From the analysis also obtained the level of significance of job satisfaction of 0.000 smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). This means that job satisfaction (X) has a significant effect on teacher performance (Y). the coefficient of determination is 0.215. it means that the percentage measure of the ability of the variable X to explain Y is 21.5%. The remaining 78.5% is influenced by other factors.

Keywords: Job Satisfaction, Teacher Performance, Competent

PENDAHULUAN

Dalam Kepuasan kerja, persepsi setiap individual itu berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Maksudnya bahwa kepuasan kerja di tiap orang itu tidak pernah sama. Pandangan seseorang terhadap pekerjaannya maupun penyebab yang berhubungan dengan pekerjaannya, berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu tersebut terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbin dalam Akhmad Abidin (2019:40): "kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Tjahjono (2011) keadilan dalam berbagai bentuk mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mampu mendorong perilaku.

Owusu (2014) "*states that job satisfaction is a feeling of preference or satisfaction with one's work or experience at work*". Bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau kepuasan terhadap pekerjaan atau bahkan pengalaman seseorang dalam bekerja. Hoy dan Miskel (Rizwan Azhari 2012:36), "bahwa kinerja dipengaruhi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja". Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Muhlasin(2011:28), "bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik"

Ada 5 hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Akhmad Abidin Habibi (2019:41) antara lain :

- a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan dipengaruhi oleh Tingkatan Karakter pekerjaan memberi peluang kepada individu dalam pemenuhan kebutuhan..
- b. Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat atas harapan .
- c. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (Equity)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Komponen Genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan factor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh setiap pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mendapatkan tujuan hasil kerja, promosi jabatan, perlakuan, situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu hendaknya dicipta seoptimal mungkin sehingga moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pekerja meningkat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Dimana menurut (Dr. Sandu Siyoto, 2015): " Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka".

Penelitian deskriptif adalah "metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi obyek sesuai dengan apa adanya" (Dr. Sandu Siyoto, 2015). Jenis penelitian deskriptif yang digunakan merupakan penelitian korelasi sebab akibat dimana peneliti bermaksud ingin mengetahui pengaruh kompetensi guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari Rantepao.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data variabel Kepuasan Kerja guru SMK Kristen Tagari Rantepao dapat ditunjukkan pada table 1.0 berikut.

Table 1. Analisis deskriptif Kepuasan Kerja Guru SMK Kristen Tagari

Keterangan	Nilai
N	83
Mean	3,27
Range	0.64
Std. Deviation	0,12
Maximum	3,64
Minimum	3.00

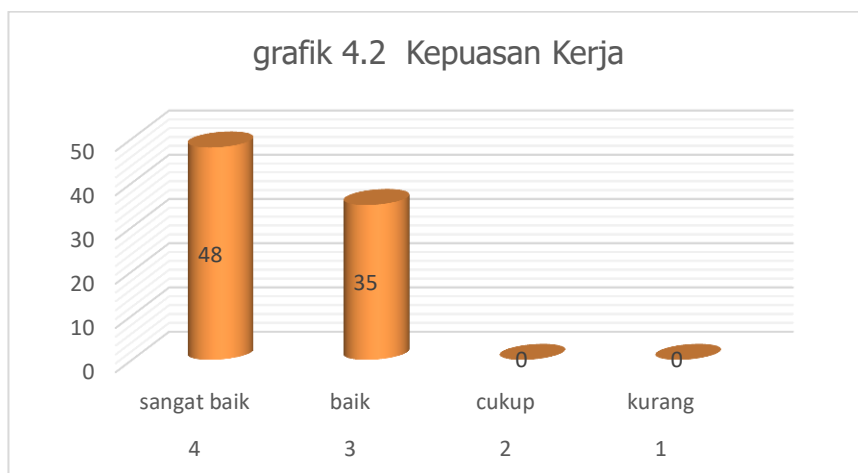
Dari data pada Tabel 1.0. menunjukkan bahwa dari 83 responden rata-rata skor Kepuasan Kerja Guru SMK Kristen Tagari sebesar 3,27 dari skor maksimal 4. Data tersebut memberikan informasi bahwa Guru SMK Kristen Tagari memiliki Kepuasan Kerja yang baik. Skor maksimal sebesar 3,64 menunjukkan bahwa terdapat guru atau responden yang berasumsi sangat baik terhadap kepuasan kerja yang dirasakan saat menjadi guru pada SMK Kristen Tagari. Namun dari data tersebut juga menunjukkan bahwa skor minimal sebesar 3.00 berada dibawah skor rata-rata yang berarti bahwa masih terdapat guru yang berasumsi bahwa Kepuasan Kerja yang dirasakan dalam kategori baik.

Distribusi skor Kepuasan Kerja yang jadi sampel dalam penelitian ini nampak pada Tabel 2 berikut:

Table 2. Kategori Skor Kepuasan Kerja guru SMK Kristen Tagari

Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
3,26 - 4,00	48	57,83%	Sangat Baik
2,51 - 3,25	35	42,17%	Baik
1,76 – 2,50	0	0%	Cukup
1,00 - 1,75	0	0%	Rendah
Jumlah	83	100,00%	

Pada Tabel 2 di atas nampak sebanyak 48 guru atau 57,83% guru berasumsi bahwa mereka memiliki kepuasan kerja yang sangat baik sebagai warga SMK Kristen tagari dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru dan menunjukkan bahwa berada pada kategori sangat baik dan 35 guru atau 42,17% guru berasumsi bahwa Kepuasan Kerja yang mereka rasakan berada pada kategori baik. Kemudian tidak ada satu pun guru (0%) yang berasumsi bahwa Kepuasan kerja berada pada kategori cukup dan kategori rendah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam menjalankan aktivitasnya Guru SMK Kristen Tagari memiliki Kepuasan Kerja yang sangat baik. Skor Kepuasan Kerja dapat digambarkan dalam bentuk grafik pada Grafik 1. Berdasarkan grafik 1. Kepuasan Kerja paling dominan berada pada kategori sangat baik dan diikuti kategori baik serta tidak ada responden yang berasumsi cukup dan kurang. Dengan demikian grafik tersebut menegaskan bahwa Kepuasan Kerja guru SMK Kristen Tagari berada pada kategori yang sangat baik.



Grafik 1. Kepuasan Kerja guru SMK Kristen Tagari

Table 3. Koefisien Determinasi X dengan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.205	.09586
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Berdasarkan tabel 3 diatas memberikan gambaran bahwa nilai R atau nilai korelasi antara variabel X dengan Y sebesar 0,463. Didapat juga bahwa nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0.215. artinya persentase ukuran kemampuan variabel X menjelaskan Y adalah 21,5% . untuk mendukung hasil tersebut, dilakukan uji lebih lanjut dengan cara menganalisis signifikansi korelasi antara variabel X dengan Y berdasarkan uji F.

Tabel 4 Hasil Uji F X terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.203	1	.203	22.128	.000 ^b
	Residual	.744	81	.009		
	Total	.948	82			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja						

Hasil uji F pada tabel 1.4 menampilkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0.000. artinya variabel X berpengaruh terhadap Y. Dalam artian bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui nilai pengaruh X terhadap Y maka dilakukan uji t. hasil uji t Nampak pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil uji t X terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	.278		7.304	.000
	Kepuasan Kerja	.401	.085	.463	4.704	.000

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana antara Kepuasan Kerja (X) dengan kinerja guru (Y) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 2,031 + 0,401X$$

Penjelasan persamaan diatas sebagai berikut:

- 1) Diketahui nilai alfa(α) atau Konstanta adalah 2,031 maknanya bila nilai Kepuasan Kerja (X) adalah 0 maka nilai Kinerja guru(Y) adalah 2.031
- 2) Nilai β_2 atau nilai koefisien regresi Kepuasan kerja (X), adalah 0,401. Artinya bila Kepuasan kerja naik satu poin, maka Kinerja guru akan meningkat sebesar 0,401 poin. Diketahui juga bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif. Artinya pola hubungan antara Kepuasan kerja dengan kinerja guru bersifat positif. Semakin meningkat kepuasan kerja semakin meningkat pula kinerja guru. Jika dikaitkan dengan hipotesis penelitian maka H_0 ditolak. Artinya Kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja guru(Y)
- 3) Ditinjau dari signifikansi (sig.) dalam uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi X sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). artinya Kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru(Y). Dalam kaitannya dengan penelitian ini maka H_0 ditolak

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Guru SMK Kristen Tagari termasuk dalam kategori sangat baik, diperoleh mean 3,25 yang terletak pada interval 3,21 – 4,00. Hasil uji t diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru SMK Kristen Tagari. Pendapat Muhlasin (2011:28), “bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik”. Dari teori tersebut menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,215, yang berarti bahwa Kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh 21,5% terhadap kinerja guru SMK Kristen Tagari dan selebihnya sejumlah 78,5% dipengaruhi oleh hal lain. Ditinjau dari signifikansi (sig.) dalam uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi Kepuasan kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). artinya Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan Guru SMA Kristen Tagari yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian dan memperoleh data yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbain, 2008, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser, Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Wilayah Bakorwil I Jawa Timur. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 4 No.1. hal.36 - 43.
- Budiastuti,Dyah dan Agustinus Bandur (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Habibi, A. A. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG*. Bandar Lampung.
- Jackson, E. F.-A. (2012). *Psychology of personality*. New York: Published by Nova Science Publishers, Inc. †New York.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). *Job Characteristics, Work Involvement, And Job Performance Of Public Servants. European Journal of Training and Development, 40(7)*.
- Luthans, F. (2009). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Narsih, D. (2017). pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*, 94-95.
- Owusu, B. (2014). *An Assessment of Job Satisfaction and Its Effect on Employees' Performance: A Case of Mining Companies in The Bibiani, Anhwiaso, Bekwai District, in The Western Region (Thesis)*. Kwame Nkrumah University of Science and Technology, South Africa.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dosen negeri pada kopertis wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan implementasi 1(1)*, 1-11.
- Siyoto,Sandu (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Tjahjono, H. K. (2011). *The configuration among social capital, distributive and procedural justice and its consequences to individual satisfaction. International Journal of Information and Management Sciences, 87–93*.
- Tutu, A. 2012. Competency Enough? Understanding Job Performance in an Economic Depression Context. *International Journal of Learning & Development 2(1)*: 320-329.
- Widoyoko, Eko Putro. "Pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa." *Jurnal Cakrawala Pendidikan 5.2* (2013)