

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN
MALALAYANG KOTA MANADO**

*THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT AND WORK COMPETENCY ON WORK SATISFACTION AND
PERFORMANCE OF BASIC SCHOOL TEACHERS IN MALALAYANG DISTRICT, MANADO CITY*

Oleh:

Jefan Basten Kembau¹
Greis M. Sendow²
Hendra N. Tawas³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

1. jefanbasten@gmail.com
2. greissendow@yahoo.com
3. hendranovitawas@gmail.com

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, promosi, evaluasi pekerjaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar di kecamatan malalayang. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan model asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive Sampling. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang berhasil diperoleh dan di analisis 88 guru sekolah dasar. Hasil penelitian menunjukkan variabel keterlibatan kerja dan variabel kompetensi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel keterlibatan kerja dan kompetensi kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 54.2%. Sekolah dasar di kecamatan malalayang untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel kompetensi kerja dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, juga dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel Kepuasan Kerja yang melibatkan guru dalam setiap kegiatan organisasi melalui kebijakan *bottom up* serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja, kinerja guru

Abstract: Human resource management is a process consisting of planning, organizing, directing and procuring, controlling, developing, compensating, integrating, promoting, evaluating work, and terminating employment in order to achieve the stated goals. The purpose of this study was to determine the effect of work involvement and work competency on job satisfaction and the performance of elementary school teachers in Malalayang sub-district. Based on the background of the problem and the formulation of the problem, the characteristics of the problem examined in this study using associative models, namely research that explains the causal relationship and examine the relationship between several variables through hypothesis testing or explanatory research. The sampling technique used is purposive sampling. In this study the number of samples obtained and analyzed by 88 elementary school teachers. The results of the study showed that the variables of work involvement and work competency variables had a significant effect on job satisfaction variables simultaneously. The variables of work involvement and work competency as a whole contribute to the variable job satisfaction of 54.2%. Primary schools in malalayang sub-district to improve employee performance, can be done with an approach to work competency variables and to improve employee performance, can also be done with an approach to the Job Satisfaction variable that involves teachers in every organizational activity through bottom up policies and evaluating the implementation of activities and performance results to ensure consistency..

Keywords : work involvement, work competence, job satisfaction, teacher performance

PENDAHULUAN**Latar belakang**

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja karyawan, 3 di antaranya adalah pemberian pelatihan, kompetensi, dan kepuasan kerja. Sejalan dengan perkembangan jaman, maka sudah menjadi tuntutan dan kebutuhan saat ini bahwa profesionalisme gurupun harus berkembang, dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga kita memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas, kapabel serta mampu bersaing di era yang semakin kompetitif.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di kecamatan Malalayang Kota Manado.
2. Kompetensi Profesional terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado.
3. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di kecamatan Malalayang Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Keterlibatan Kerja**

Robbins dan Judge (2008:100) mengatakan bahwa job involvement diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Empat indikator untuk mengukur keterlibatan kerja adalah:

1. Respon untuk bekerja
2. Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan
3. Rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi

Kompetensi Kerja

Sutrisno (2010 : 202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Indikator untuk mengukur kompetensi kerja:

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Kepribadian
3. Kompetensi Professional
4. Kompetensi Sosial

Kepuasan Kerja

Secara sederhana, kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan (Asad, 1998:104). Sifat dari kepuasan kerja itu sendiri sangat individual, yang berarti pandangan tentang perasaan puas antara seorang individu dengan individu lain akan sangat berbeda.

Robbins dan Judge (2013:108) menyatakan bahwa terdapat empat respons tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan sebagai akibat dari tingkat kepuasan yang dimiliki, yaitu:

1. Keluar (*Exit*)
2. Berperilaku Aktif (*Voice*)
3. Setia (*Loyalty*)
4. Acuh (*Neglect*)

Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

10 faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru :

1. dorongan untuk bekerja
2. tanggung jawab terhadap tugas
3. minat terhadap tugas
4. penghargaan terhadap tugas
5. peluang untuk berkembang
6. perhatian dari kepala sekolah
7. hubungan interpersonal dengan sesama guru
8. MGMP dan KKG
9. kelompok diskusi terbimbing
10. layanan perpustakaan.

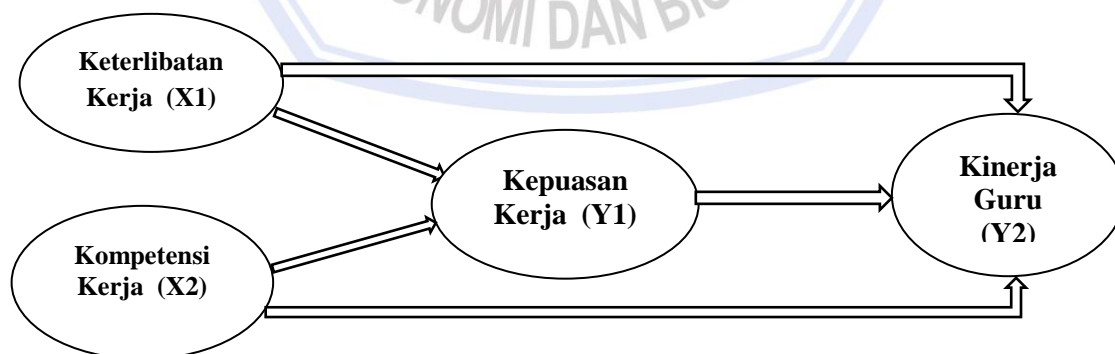
Penelitian Terdahulu

Ismail (2017) Bagaimana kondisi deskripsi kinerja mengajar guru, Kompensasi guru, Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, serta seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah secara langsung terhadap kinerja mengajar guru dan secara tidak langsung terhadap kinerja mengajar guru melalui kompensasi guru dan motivasi kerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Ngamprah. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan angket sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian yaitu berjumlah 221 guru SD. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa kinerja mengajar guru, kompensasi guru, motivasi kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori Tinggi.

Ardiana (2017) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di SMK kota Madiun secara cluster random sampling sebanyak 97 orang. Variabel penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas yaitu: motivasi kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru akuntansi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat kuesioner berstruktur tertutup. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Hartanto dan Kun Sri (2017) Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal (Kanwil Ditjen) Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan faktor Pendidikan dan pelatihan yang menjadi faktor yg berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori (2018)

Hipotesis

H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model asosiatif, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. (Singarimbun dan Effendi, 1995:256).

Tempat dan Waktu Penelitian

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Manado, Sulawesi Utara beralamat lokasi: Jl. Dr.W.Z. Johannes No. 56, Banjer, Tikala, Kota Manado, Sulawesi Utara 95118, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan 4 bulan dari bulan april – agustus.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah guru-guru pegawai negeri sipil (PNS) sekolah dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Teknik sampling yang digunakan adalah Purposive Sampling. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang berhasil diperoleh dan di analisis adalah 88 guru Sekolah Dasar.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2010:124).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen dilakukan melalui Uji *Internal Consistency* dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Alpha Cronbach*). Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dikatakan baik bila koefisien bernilai 0,6 sampai 1,0 (Umar, 2002:113).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi parsial antara variabel bebas. Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* maupun VIF (*Variance Inflation Factor*).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus didistribusikan normal atau mendekati normal.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan teknik statistik untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Path Analysis (PA) atau analisis jalur adalah keterkaitan antara variabel independent, variabel intermediate, dan variabel dependen yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram. Didalam diagram ada panah panah yang menunjukkan arah pengaruh antara variabel-variabel exogenous, intermediary, dan variabel dependent.

Melalui analisis jalur kita akan menguji seperangkat hipotesis kausal dan menginterpretasikan hubungan tersebut. Berdasarkan pendapat Riduwan dan Kuncoro (2014:77) langkah-langkah pengujian analisis jalur (path analysis) sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesa dan persamaan struktural

$$Y = pYX1X1 + pYX2X2 + pY \epsilon 1$$

2. Menghitung koefisien jalur yang di dasarkan pada koefisien regresi.

Pada dasarnya koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang di standartkan yaitu: koefisien regresi yang di hitung dari basis data yang telah diset dalam rangka baku atau Z-score (data yang di set dengan nilai rata-rata=0 dan standar deviasi =1). Koefisien jalur yang di standartkan (standardize path coefficient) ini di gunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen) . Koefisien path ditunjukan oleh output yang dinamakan coefficient atau dikenal dengan Beta.

3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 dan H_a diterima artinya signifikan dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, terima H_0 dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.

4. Menghitung koefisien jalur secara individual.

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t. Apabila nilai t hitung \geq nilai t tabel maka tolak H_0 dan H_a diterima artinya signifikan. Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel maka terima H_0 dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.

5. Meringkas dan Menyimpulkan

Setelah didapat hasil penghitungan maka di buatlah ringkasan dari hasil penelitian tersebut kemudian dianalisis dan disimpulkan yang berguna untuk pengambilan keputusan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji reliabilitas

Variabel/Item	Nilai r	Signifikansi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
(Keterlibatan Kerja)					
X1.1	0.779	0.000	Valid	0.865	Reliabel
X1.2	0.807	0.000	Valid	0.860	Reliabel
X1.3	0.772	0.000	Valid	0.869	Reliabel
X1.4	0.638	0.000	Valid	0.862	Reliabel
(Kompetensi Kerja)					
X2.1	0,878	0.000	Valid	0.865	Reliabel
X2.2	0,719	0.000	Valid	0.870	Reliabel
X2.3	0,782	0.000	Valid	0.861	Reliabel
(Kepuasan Kerja)					
Y1.1	0.823	0.000	Valid	0.861	Reliabel
Y1.2	0.484	0.003	Valid	0.878	Reliabel
Y1.3	0.731	0.000	Valid	0.863	Reliabel
Y1.4	0.787	0.000	Valid	0.864	Reliabel
(Kinerja Guru)					
Y2.1	0.525	0.000	Valid	0.873	Reliabel
Y2.2	0.861	0.001	Valid	0.857	Reliabel
Y2.3	0.789	0.000	Valid	0.853	Reliabel
Y1.4	0.621	0.000	Valid	0.870	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS (2018)

Dari tabel 1 , diperoleh hasil bahwa semua item instrument penelitian memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 atau 5%, sehingga seluruh item adalah valid. Hasil ini menyatakan bahwa semua item dapat digunakan sebagai kuesioner untuk penelitian.

Dari hasil pengujian reliabilitas pada tabel 1 diperoleh hasil bahwa seluruh item variabel adalah reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0.6.

Hasil Uji Analisa Jalur

Guna menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh antar variabel yang juga telah dirumuskan dalam model hipotesa maka alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (Path analysis).

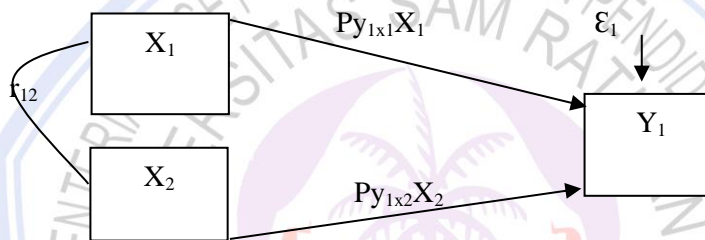
Pengujian Sub struktur 1 (Pengaruh Variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Langkah-langkah analisis yang dilakukan adalah:

Membuat Persamaan Struktural untuk Sub struktur 1 yaitu:

$$Y_1 = \beta_{1x1}X_1 + \beta_{1x2}X_2 + \epsilon_1$$

Membuat model hubungan sub struktur 1 yaitu:



Gambar 2.Hubungan Sub Struktur 1 (X₁ dan X₂ terhadap Y₁)

Sumber : Lampiran (2018)

Menghitung Koefisien jalur (Beta) untuk setiap pengaruh antar variabel beserta signifikansi pengaruh yang dihasilkan

Berikut ini adalah hasil analisa jalur terhadap data yang telah dikumpulkan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesa penelitian yang telah dirumuskan untuk sub struktur 1.

Tabel 2. Hasil analisis jalur untuk persamaan sub struktur 1.

	Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Prob.	Ket
Variabel Y	Keterlibatan Kerja (X ₁)	0.241	2.132	0.036	Signifikan
	Kompetensi Kerja (X ₂)	0.364	3.224	0.002	Signifikan

Determinasi simultan (R_{square})= 0,294

F hitung = 17.688

Korelasi Simultan (R) = 0,542

Probabilitas F (Sig) = 0,000

Sumber : Olahan SPSS (2018)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 pada sub struktur 1 di atas maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Pengujian Secara Simultan

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) F dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berkontribusi simultan terhadap variabel terikat (Y).

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F untuk sub-struktur 1 sebesar 17.688 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Oleh karena nilai probabilitas (sig) < dari 0,05 maka variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan Variabel Kompetensi Kerja (X2) berkontribusi secara simultan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1). Oleh sebab itu pengujian secara individual (parsial) dapat dilanjutkan.

Kontribusi Simultan

Nilai R menunjukkan angka 0.542. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan Variabel Kompetensi Kerja (X2) secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 54.02%.

Persamaan struktural

Sub-struktur 1 menjadi $Y_1 = 0.241X_1 + 0.364X_2 + \epsilon_1$.

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur yang dihasilkan oleh variabel Keterlibatan Kerja (X1) adalah 0.241 sementara Variabel Kompetensi Kerja (X2) adalah 0.364.

Pengujian Secara Individual (Parsial)

Pengaruh Variabel Keterlibatan Kerja (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

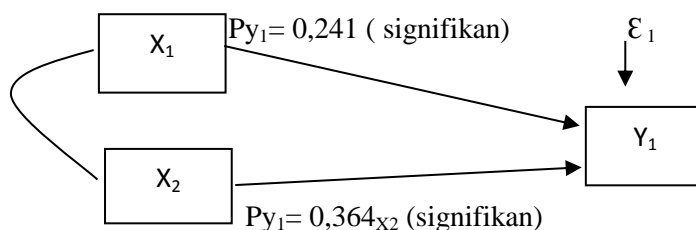
Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel Coeficients sebesar 0.241 dengan signifikansi 0.036. Oleh karena nilai signifikansi < dari 0,05 ($0.036 < 0.05$) maka hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel Keterlibatan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) diterima.

Pengaruh Variabel Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel Coeficients sebesar 0.364 dengan signifikansi 0.002. Oleh karena nilai signifikansi < dari 0,05 ($0.002 < 0.05$) hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Kompetensi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) diterima.

Berikut ini adalah model untuk Sub-Struktur 1:



Gambar 3. Hubungan Empiris Sub Struktur 1 (X₁ dan X₂ terhadap Y₁)

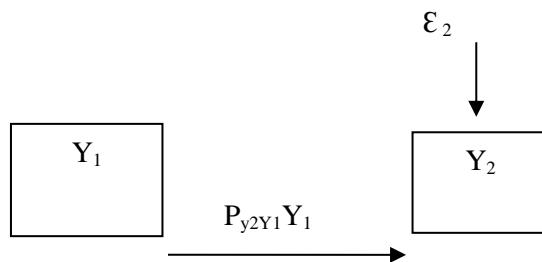
Sumber : Olahan SPSS(2018)

Pengujian Sub-Struktur 2 Variabel Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Guru (Y2)

Persamaan Struktural untuk Sub struktur 2 adalah :

$$Y_2 = \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

Hubungan sub struktur 2 adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Hubungan Sub Struktur 2 (Y1 terhadap Y2)

Sumber: Olahan SPSS (2018)

Menghitung Koefisien jalur (Beta) untuk setiap pengaruh antar variabel beserta signifikansi pengaruh yang dihasilkan

Hasil analisa jalur untuk substruktur dua dengan menggunakan program SPSS versi 22 .0

Tabel 4. Hasil Uji analisa Jalur Sub-Struktur 2

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Prob.	Ket	
Variabel Y					
Y ₂ = Kinerja Guru	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.540	5.943	0.000	Signifikan
Determinasi simultan (R _{square})= 0.291					
F hitung = 35.317					
Korelasi Simultan (R) = 0.540					
Probabilitas F (Sig) = 0.000					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2018)

pada sub struktur 2 maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Pengujian Secara Simultan

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) F dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) berkontribusi simultan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F untuk sub-struktur 2 sebesar 35.317 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Oleh karena nilai probabilitas (sig) < dari 0,05 maka variabel Kepuasan Kerja (Y1) berkontribusi secara simultan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y2).

Kontribusi Simultan

Nilai R menunjukkan angka 0.540. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja (Y1) secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Guru (Y2) sebesar 54.0%.

Persamaan struktural

Sub-struktur 2 menjadi $Y_2 = 0.540Y_1 + \epsilon_2$.

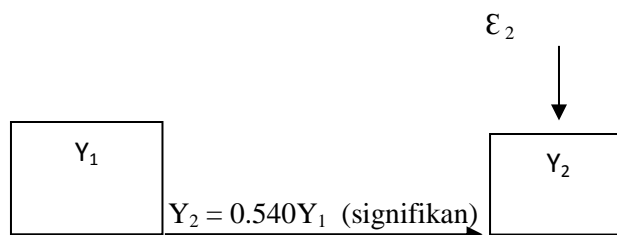
Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur yang dihasilkan oleh variabel Kepuasan Kerja (Y1) adalah 0.540.

Pengujian Secara Individual

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Guru (Y2)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel Coeficients sebesar 0.540 dengan signifikansi 0.000. Oleh karena nilai signifikansi < dari 0,05 (0.000<0.005) maka hal ini dapat dimaknai bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja

Guru. (Y2). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan Kepuasan Kerja diduga mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru diterima.



Gambar 5. Hubungan Empiris Sub Struktur 2 (Y1 terhadap Y2)

Sumber : Olahan SPSS (2018)

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malalayang. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malalayang. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi empiris lain yang dilakukan oleh Praningrum (2002), Iskandar dan Juanda (2017) dan Turangan (2017) menunjukkan bahwa kompetensi kerja yang dilakukan dalam suatu organisasi berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malalayang. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi empiris lain yang dilakukan oleh Narsih (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap Kepuasan kerja sebesar 54.2% .
3. Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Kepuasan Kerja memberikan kontribusi terhadap terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 54%.
5. Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel kompetensi kerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, juga dapat dilakukan dengan pendekatan terhadap variabel Kepuasan Kerja yang diupayakan dengan senantiasa melibatkan guru dalam setiap kegiatan organisasi melalui kebijakan bottom up. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan dan hasil kinerja untuk menjamin konsistensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. VOL. 17, No. 02, Januari. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/download/11/11>. Diakses tanggal 9 februari 2018
- Asad, M. 1998. *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Hartanto, dan Kun Sri .2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3, No 2, Juli, hal 165 – 180. JIEB (ISSN : 2442-4560) available online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id. Diakses tanggal 8 maret 2018
- Ismail, Taufik. 2017. Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SD Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXIV No.1 April. ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/download/6511/pdf. Diakses tanggal 9 februari 2018
- Iskandar, dan Juanda. (2017). Modal Intelektual yang Mencakup Kompetensi Komitmen Organisasi dan Pengendalian Pekerjaan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal STIE Pasundan*. Bandung. <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/download/41/139>. 10 Maret 2018.
- Koesmono, H, T . 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol 7 No 2. September 2005: 171-188. <https://Jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/download/16362/16354>. Di akses tanggal 9 februari
- Narsih, D. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*. Volume 1, No. 1, Februari 2017:Page 94-102 ISSN 2549-1377 (Print) || ISSN 2549-1385 (Online) Available online <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/utility>. Diakses tanggal 9 maret 2018
- Singarimbun, M. dan Effendi, S . 1995. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. PT. Pustaka LP3ES, Jakarta
- Praningrum. 2002. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Pimpinan Pada Kualitas Di Rumah Sakit Kota Bengkulu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No. 3, p. 156-165. <https://anzdoc.com/pengaruh-praktek-manajemen-sumber-daya-manusia-terhadap-komi.html>. Diakses tanggal 9 februari 2018
- Riduwan, E. dan Kuncoro, A. 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S . P. dan Judge. T. A. 2013 *Organizational behaviour 15*. New Jersey. Pearso Education
- Robbins, S . P. dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku I edisi ke-4. Salemba Empat. Jakarta .
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Turangan, Jeine K. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI 1 MANADO. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni Hal. 1402 –1411. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/.../15675>. Di akses tanggal 9 februari 2018
- Umar, Husein . 2004. *Metode Penelitian manajemen Sumber Daya Manusia* . Raja Grafindo Persada, Jakarta.