

Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 12 Makassar

Andi Mahyul¹

¹, Universitas Pejuang Republik Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 12 Makassar. Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 66 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepuasan kerja dan kinerja guru

Copyright (c) 2023: Andi Mahyul

✉ Corresponding author :

Email Address : mahyulsingke3@gmail.com

PENDAHULUAN

Guru berperan utama dalam membentuk kepribadian dan tingkah laku siswa. Peran guru sangat penting dalam kedudukannya sebagai motivator pembelajaran kepada siswa sebagai generasi bangsa. Oleh karena itu di butuhkan kinerja dari seorang guru yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi sebuah lembaga pendidikan.

Pekerjaan didalam suatu organisasi sekolah perlu adanya kerja sama antara kepala sekolah (pimpinan) dan bawahannya. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang baik apabila seorang pegawai dalam keadaan baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja. Supardi (2013) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki dari seorang guru dalam melaksanakan berbagai tugas pembelajaran di madrasah atau sekolah yang bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menciptakan proses pendidikan secara efektif membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.

Guru sebagai salah satu elemen dari organisasi sekolah diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi belajar siswa sehingga dapat memenuhi tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan nyaman, betah atau membuat guru bertahan disekolah tempat bekerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan

oleh setiap individu dalam mencapai tujuan yang baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri 12 Makassar bahwa tidak semua guru tingkat kinerja tinggi, ada juga sebagian guru yang memiliki kinerja rendah. Kinerja rendah dapat diketahui melalui Orientasi pelayanan atau ketaatan, disiplin, dan kerjasama pegawai dalam bekerja, seperti halnya masih ada beberapa guru yang terlambat masuk kerja bahkan masuk kelas, kurangnya persiapan ketika bel pergantian pelajaran, bahkan ada guru yang pulang lebih awal dari jam kerja, cara mengajarnya yang masih monoton atau kurang kreatif dalam menyampaikan pelajaran, ketika sedang sakit ada guru yang tidak melimpahkan tugas dan tanggung jawabnya ke guru lainnya, dan guru yang kurang persiapan dalam mengajar serta saat jam kerja terdapat guru yang meninggalkan ruangan untuk berbelanja keperluan rumah tangga, terutama para guru wanita, hal tersebut menyita waktu rata-rata 30 - 45 menit. Hal ini mengindikasikan tingkat produktivitas kerja masih rendah, karena hilangnya waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja (Wibowo:2016). Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, terutama kinerja guru. Kinerja akan dapat meningkat apabila kepuasan kerja guru terhadap pekerjaannya sangat tinggi, kinerja seseorang akan baik apabila ia mampu menghargai organisasi tempat ia bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu ketidakpuasan kerja dapat diidentifikasi dari rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi.

Kepuasan kerja guru juga dapat dirasakan bila dalam dirinya telah terpenuhi kebutuhan lahir dan bathin guru. Kepuasan kerja guru merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan nampak dari perilaku dan kinerja seseorang. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan kinerja guru akan turun. Guru yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka semangat kinerjanya akan meningkat. Menurut Handoko, (2012) menjelaskan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh guru dalam memandang tugas mereka.

Dimaan dengan adanya kepuasan kerja yang maksimal maka guru dapat meningkatkan kinerjanya, seorang guru menjadi lebih semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu. Dalam hal ini sekolah juga memahami akan kepuasan guru sehingga dapat menghasilkan kinerja guru yang tinggi. Harapannya dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja guru, maka guru dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan sekolah dan sekolah dapat memberikan kesejahteraan pada guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa ada kepuasan kerja, seseorang dalam bekerja tidak akan menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana menurut 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" (Sandu Siyoto, 2015). Jenis penelitian deskriptif yang digunakan merupakan penelitian korelasi sebab akibat dimana peneliti bermaksud ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 12 Makassar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Dalam penelitian ini informasi tentang jenis kelamin adalah informasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan setiap guru atau secara khusus masing-masing responden akan mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	22	31.9	31.9	31.9
Perempuan	47	68.1	68.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Sebanyak 22 orang dari jumlah responden laki-laki dan sebanyak 47 orang dari jumlah responden perempuan menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut valid. Kemudian apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada table 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji validasi masing-masing variabel

Variabel	Butir dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	X4.1	0,576	0,244	Valid
	X4.2	0,651	0,244	Valid

	X4.3	0,733	0,244	Valid
	X4.4	0,761	0,244	Valid
	X4.5	0,797	0,244	Valid
	X4.6	0,787	0,244	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,600	0,244	Valid
	Y2	0,474	0,244	Valid
	Y3	0,387	0,244	Valid
	Y4	0,671	0,244	Valid
	Y5	0,595	0,244	Valid
	Y6	0,571	0,244	Valid
	Y7	0,577	0,244	Valid
	Y8	0,539	0,244	Valid

Berdasarkan table 2. di atas dapat disimpulkan bahwa *corrected item-total* setiap item pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai *r* table yaitu 0,244 yang berarti semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.669	2

Pada uji reliabilitas terlihat bahwa variabel bebas dan variabel terikat mendapat nilai Cronbach's alpha sebesar 0,669. Dengan demikian, disimpulkan bahwa struktur pertanyaan dari masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Regresi

Pengujian regresi linear berganda digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Table 4. Hasil uji regresi linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.212	1.946		12.440	.000
Kepuasan Kerja	.416	.085	.514	4.909	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil pengujian di atas menghasilkan persamaan regresi linier $Y = 24,212 + 0,416X$. Pada model regresi, nilai konstanta kinerja guru adalah 24,212. Artinya jika variabel bebas bernilai 0 maka variabel terikat bernilai 24.212. Variabel bebas memiliki koefisien regresi positif yaitu berarti bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru pada SMA Negeri 12 Makassar.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil pengujian koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.514 ^a	.265	.254	2.155	1.848

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,265 atau 26,5%, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 73,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja guru, dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara parsial penelitian tidak berpengaruh, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, yaitu penelitian secara parsial berpengaruh

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.212	1.946		.000
	Kepuasan Kerja	.416	.085	.514	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,909 dan signifikan sebesar 0,000, ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4.909 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.651 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, ini artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 12 Makassar. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 4,909 dengan probabilitas 0,005 dan harga t tabel sebesar 2,651 dengan N= 69 pada taraf signifikan 5%.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin positif kepuasan kerja, maka Kinerja Guru akan semakin tinggi pula. Sebaliknya jika kepuasan kerja negatif, maka Kinerja Guru semakin rendah.

Dari analisis juga diperoleh koefisien regresi r_{xy} sebesar 0,514 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,265. Berdasarkan nilai tersebut dapat diartikan 26,5% dari variabel Kinerja Guru (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X), sedangkan sisanya sebesar 73,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Besarnya sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 26,5%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja akan semakin tinggi pula Kinerja Guru yang dicapai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernawati, Sudirman, & Sridana, N. (2020) bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pada SMA Negeri 12 Makassar. Artinya bahwa semakin baiknya kepuasan kerja, maka kinerja guru pada SMA Negeri 12 Makassar juga akan semakin baik. Adapun saran yang peneliti harapkan dimana kepala sekolah dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga dalam mengajar bisa lebih termotivasi. Karena kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Selanjutnya disarankan juga agar sekolah menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis dan para guru mengajar sesuai dengan bidang studi yang diajarkan, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap guru supaya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Referensi :

- Anggraeni, L., & Rosdiana, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 39–53. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1131>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hernawati, Sudirman, & Sridana, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada. *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(2), 0–5.
- Kasim, A. I., Suhenrik, P., Alim, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota

Makassar. *Humano: Jurnal Penelitian*, 13(2), 74-86.

Manullang, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sandu, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.