

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI SMA NEGERI 2 KAMPAR**

JURNAL

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Ujian Sarjana
Guru Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau**



Oleh :

Hersisca Efrilya Dellan
NIM: 0705113222

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN SEJARAH
JURUSAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS RIAU
2013**

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 KAMPAR

Hersisca Efrilya Dellan

Tugiman

Kamaruddin

Ilmu Pendidikan, FKIP-Universitas Riau

Jl.Bina Widya KM. 12,5 Pekanbaru

ABSTRACT

In general, in performing their duties the teachers tend to be monotonous, within the meaning of the teacher carry out his duties as a teacher, either as teachers, educators and administrative staff of origin as the discharge of their responsibilities just as a teacher. Teachers are less challenged to creativity for school, such as the media and create simple props for learning. For that the performance of teachers in carrying out the task it was time to repair to overcome various problems of education in the schools.

The purpose of this study were: 1) Determine the level of job satisfaction of teachers at SMAN 2 Kampar, 2) Finding a teacher's performance in carrying out tasks in SMA Negeri 2 Kampar, 3) Knowing the effect of job satisfaction on the performance of teachers in performing at SMAN 2 Kampar. This study was conducted at SMAN 2 Kampar with total sample of 30 teachers. Methods of data collection by questionnaire and observation techniques. Data processing using Product Moment formula.

Based on data analysis, it can be concluded that: 1) the level of job satisfaction of teachers SMA Negeri 2 Kampar in the category of the 20 respondents were satisfied on the interval from 22,51 to 29,25, 2) the level of teacher performance SMAN 2 Kampar enter both categories namely 26 respondents were in the interval from 60,01 to 78,00, 3) There is a significant positive correlation between job satisfaction (variable X) and learning outcomes (variable Y), this is because $r_{xy} = 0,800$ in the range of 0,61 – 0,80 this means a strong positive correlation or high, and the alternative hypothesis (H_i) is accepted. So the authors concluded that "The level of job satisfaction affects the performance of teachers at SMAN 2 Kampar".

Keywords: 1. Job Satisfaction, 2. Teacher performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau institusi mempunyai sistem yang memadukan berbagai fungsi potensial segenap sumber daya baik personal maupun material melalui kegiatan pengarahan, pengendalian dan pengolahan yang tepat. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi. Umumnya diakui bahwa keberhasilan dari setiap usaha manusia berkaitan erat dengan kualitas personil.

Kinerja guru dalam tugas dewasa ini menjadi isu yang sering dibicarakan oleh berbagai kalangan pendidikan. Karena tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi, selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang dihasilkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga disekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Kenyataan secara umum dilapangan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya guru-guru cenderung monoton, dalam arti kata guru tersebut melaksanakan tugasnya sebagai guru, baik sebagai tenaga pengajar, pendidik dan sebagai tenaga administrasi asal melepaskan tanggung jawabnya saja sebagai seorang guru. Guru kurang tertantang untuk berkreatifitas bagi sekolahnya, minimnya fasilitas seharusnya meningkatkan kreatifitas guru dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti menciptakan media dan alat peraga sederhana untuk pembelajaran dan lainnya.

Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas berdampak terhadap pembelajaran dan pelaksanaan tugas lainnya di sekolah. Dalam arti kata guru melaksanakan pembelajaran terpaku dengan kondisi-kondisi yang ada di sekolah memanfaatkan fasilitas yang tersedia apa adanya dan tidak memiliki target dan sasaran yang harus dicapai dengan maksimal. Untuk itu kinerja guru dalam melaksanakan tugas sudah saatnya diperbaiki untuk mengatasi berbagai masalah pendidikan di sekolah tersebut.

Menyadari pentingnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kepuasan kerja dari seorang guru. Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila

pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sikap dan perilaku guru yang puas dengan pekerjaannya ditandai dengan adanya rasa bangga dengan pekerjaannya, menyenangkan pekerjaan, bergairah dengan pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Dengan adanya sikap dan perilaku di atas berarti seorang guru telah menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat penting mengingat kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya pada tugas yang dilakukannya.

Sebagaimana juga guru di SMA N 2 Kampar pengelolaan guru harus diatur sedemikian rupa agar kegiatan belajar mengajar berjalan lancar, guru merasa senang, antusias dan nyaman dalam mengajar. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja. Sebab guru adalah entitas utama dalam proses tersebut, ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka dilihat bahwa kualitas belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan, yang mana peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemampuan dan usaha sendiri dari aplikasi rasa senangnya terhadap tugas yang diemban, hal ini dapat direpresentasikan dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Gurud SMA N 2 Kampar”.

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalahnya, maka penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui tingkat kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Kampar, 2) mengetahui tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas di SMA Negeri 2 Kampar, 3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas di SMA Negeri 2 Kampar.

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 2 Kampar. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan dari seminar proposal sampai penulisan skripsi ini selesai.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Suharsimi Arikunto (2010:173). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA N 2 Kampar yang berjumlah 52 orang. Akan tetapi penulis hanya mengambil 30 sampel dari 52 sampel yang ada secara acak.

Variabel dalam penelitian ini terdistribusi atas dua variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja guru. Sedangkan indikator yang dipergunakan untuk mengetahui kepuasan kerja dengan menggabungkan pendapat dari beberapa ahli dan untuk mengetahui kinerja mengembangkan pendapat Depdiknas.

Penelitian ini merupakan jenis Penelitian Deskriptif, sebagaimana pendapat dari Arikunto (2000:95) menyatakan bahwa “ Penelitian Deskriptif

menggambarkan secara sistematis dan aktual serta akurat sebagaimana adanya”. Jadi dengan menggunakan penelitian deskriptif diharapkan dapat menggambarkan tentang suatu kenyataan yaitu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA N 2 Kampar.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Angket yaitu berupa beberapa pertanyaan tertulis yang dilakukan untuk mendapat informasi dari responden yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja guru. Dokumentasi cara ini digunakan untuk memperoleh data administrasi, struktur organisasi, tugas masing-masing guru dan lain-lain. Penskoran kepuasan kerja dengan kriteria sangat puas (SP) diberi skor 4, puas (P) diberi skor 3, cukup puas (CP) diberi skor 2, kurang puas (KP) diberi skor 1. dan penskoran kinerja guru dengan kriteria sangat baik (SB) diberi skor 4, baik (B) diberi skor 3, cukup C diberi skor 2, dan kurang (K) diberi skor 1.

Dalam menentukan kriteria penilaian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kampar maka dicari intervalnya. Adapun kategori penilaian kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : 29,26 – 36,00 dikatakan “Sangat Puas”, 22,51 – 29,25 dikatakan “Puas”, 15,76 – 22,50 dikatakan “Cukup Puas”, 9 – 15,75 dikatakan “Tidak Puas”. Adapun kategori penilaian kinerja guru yaitu sebagai berikut : 78,01 – 96,00 dikatakan “sangat baik”, 60,01 – 78,00 dikatakan “baik”, 42,01 – 60,00 dikatakan “cukup”, 24,01 – 42,00 dikatakan “kurang”.

Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menentukan koefisien korelasi Product Moment. Proses perhitungan koefisien korelasi Product Moment dilakukan dengan: 1) Dikorelasikan dengan r_{tabel} secara sederhana untuk mengetahui adakah korelasi dan kekuatan korelasi. 2) Dikorelasikan dengan r_{tabel} Product Moment pada taraf signifikansi 1% setelah diperhitungkan dengan Df (degrees of freedom) = N – nr dengan ketentuan : 1) H_o : ditolak, H_i : diterima bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ 2) H_o : diterima, H_i : ditolak bila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan variabel penelitian, data yang diperoleh adalah tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kampar. Data diperoleh langsung dari guru dengan melakukan penyebaran angket pada tanggal 18 september 2012. Pengumpulan data pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kampar terdiri dari 9 item yang diuraikan berdasarkan 7 indikator tentang kepuasan kerja guru. Pengumpulan data pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kampar terdiri dari 24 item yang diuraikan berdasarkan 3 indikator tentang kinerja guru. Kemudian pembahasan diuraikan sesuai dengan pertanyaan yang disajikan dalam penelitian ini.

Hasil pengolahan dari keseluruhan pertanyaan kepuasan kerja guru dimana responden penelitian yang berjumlah 30 responden yang memilih alternatif jawaban “sangat puas” 1 responden, “puas” 20 responden, “cukup puas” 8 responden, dan “kurang puas” 1 responden. Maka dengan demikian berdasarkan hasil perolehan pada alternatif jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Kampar termasuk dalam kategori puas yakni berada pada interval 25,01 – 32,50.

Hasil pengolahan dari keseluruhan pertanyaan kinerja guru dimana responden penelitian yang berjumlah 30 responden yang memilih alternatif jawaban “sangat baik” 1 responden, “baik” 26 responden, “cukup” 3 responden, dan “kurang” 0 responden atau tidak ada. Maka dengan demikian berdasarkan hasil perolehan pada alternatif jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 2 Kampar termasuk dalam kategori baik yakni berada pada interval 60,01 – 78,00. Langkah selanjutnya memberikan interpretasi terhadap r_{xy} . Ada dua cara yang dapat ditempuh untuk memberikan interpretasi tersebut. Pertama, Dari perhitungan di atas, ternyata angka korelasi antara variabel X dan Y *tidak bertanda negatif*, berarti diantara kedua variabel tersebut terdapat korelasi positif (korelasi yang berjalan searah). Dengan memperhatikan besarnya $r_{xy} = 0,800$.

Berkonsultasi dengan tabel Product Moment :Interpretasi dengan menggunakan Tabel nilai “r” Product Moment pada taraf signifikansi 1% : $df = N - nr = (30 - 2 = 28)$. Dengan berkonsultasi dengan Tabel “r” Product Moment pada taraf signifikansi 1%, dan memperhitungkan derajat bebas (DB) = $N - nr = 30 - 2 = 28$, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,463$, sehingga $r_{hitung} = 0,800 > r_{tabel} = 0,463$. Kesimpulannya, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis pada Bab III maka : H_0 : ditolak, H_i : diterima, artinya terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Dengan “r” = 0,800, maka r^2 (koefisien determinan) = 0,4. Artinya bahwa kontribusi kepuasan kerja guru adalah sebesar 40%. Sisanya 60% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Kampar adalah puas, bisa dilihat dari pertanyaan-pertanyaan kepuasan kerja yaitu, kemampuan mengajar, keberhasilan mengajar, penghargaan dari sekolah, gaji, supervisi sekolah, supervisi pengawas, dan hubungan personal. Rata-rata kinerja guru di SMA Negeri 2 Kampar adalah baik. Ini dilihat dari 30 orang responden yang mendapat nilai baik yaitu sebanyak 26 orang. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis pada bab III, maka: H_0 : ditolak, H_a : diterima artinya terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel X dan Y . Dengan “r” = 0,800 maka r^2 (koefisien determinan) = 0,4. Artinya bahwa kontribusi kepuasan kerja adalah sebesar 40%. Sisanya 60% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kampar, maka hendaknya SMA Negeri 2 Kampar dapat mempertahankan kepuasan kerja guru agar tercapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kinerja guru harus diperhatikan dan dikontrol serta dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lebih lanjut yakni nilai sebesar 60% yang tidak dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat dikemukakan saran yaitu: 1) Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kampar, maka hendaknya SMA Negeri 2 Kampar dapat

mempertahankan kepuasan kerja guru agar tercapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. 2) Kinerja guru harus diperhatikan dan dikontrol serta dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi lebih lanjut yakni nilai sebesar 60% yang tidak dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2007, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*, (Online) Jurnal-sdm.blogspot.com. Diakses pada 14 januari 2010.08
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danfar, 10 April 2009, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. (Online) <http://dansite.wordpress.com>, diakses pada 30 Mei 2012. 20:05.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2003, *Perilaku Organisasi, jilid I (Edisi Bahasa Indonesia)*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi) Jakarta: Bumi Aksara
- <Http://penilaian-kinerja-guru.pdf>. Departemen Pendidikan Nasional.20-06-2008.
- Ilyas, Y.1999. *Kinerja, Cetakan Pertama*. Depok:Badan Penerbit FKM UI.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Muzdalifah, Suci. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Dar El Hikmah Pekanbaru*.
- Nasution, S. MA.2003. *Asas-Asas Kurikulum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu, A.A Mangkunegara Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sunardi. 2003, *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Se Kota Samarinda*, <http://guruvalah.20m.com> di akses pada tanggal 1 juni 2012.
- Teguh Satu, 16 November 2009. *Pembinaan Moral Kerja Guru Sekolah Dasar*. (Online) www.teguh-satu.blogspot.com, diakses pada 30 Mei 2012. 20:30.
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Widoyoko, Eko Putro. Dr, M. Pd. 2008. *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VIII SMP Muhammadiyah Purworejo Tahun 2007/2008*.