

Jurnal Pendidikan dan Pemikiran

Halaman Jurnal: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php>

Halaman UTAMA: <http://jurnal-stainurulfalahairmolek.ac.id/index.php>

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 PERANAP KECAMATAN PERANAP
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Leni Fitrianti

Lenifitrianti91@gmail.com

Syahril Furqoni

Abstrak

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi guru mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Penelitian ingin membuktikan apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMKN I Peranap. Dengan menggunakan teknik analisa product moment, didapatkan hasil yang menunjukkan hipotesa alternatif diterima dan hipotesa nihil ditolak. Artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMKN I Peranap. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r_{xy} (**0,531**) lebih besar dari pada nilai r tabel baik pada taraf signifikansi 1% (0, 418) maupun 5% (0,325).

PENDAHULUAN

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran¹.

Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan².

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian Kusumawati (2008) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimilikinya³. Gibson secara jelas

¹Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 65.

²Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2012), hlm. 14.

³Ratna Kusumawati, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Tesis, (Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008).

menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan⁴.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, di samping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Sebaliknya, apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Berbagai penelitian, ungkap Siagian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan guru memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.⁵ Robbins juga menyimpulkan bahwa ketika data kepuasan dan produktivitas kerja dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak guru yang puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit guru yang puas⁶. Hal ini didukung oleh pendapat Colquitt, dkk menyatakan kepuasan kerja secara umum merupakan hubungan positif antara kinerja⁷.

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Peranap memiliki kepala sekolah yang pernah menjadi guru berprestasi tingkat nasional. Selain itu, guru-gurunya sudah banyak yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), memiliki sertifikat pendidik (bersertifikasi). Lalu, adanya promosi jabatan yang diadakan secara selektif. Dengan demikian, mestinya mereka memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang baik.

Penelitian ini ingin melihat apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru-guru yang ada di SMK N 1 Peranap tersebut. Oleh karena populasi hanya 37 orang guru, maka semua populasi menjadi subyek penelitian. Artinya, seluruh populasi diteliti. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode angket, wawancara, dan dokumentasi. Lalu data akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *correlation product moment* dari Karl Pearson. Dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum X'Y'}{N} - (C_X)(C_Y)}{(SD_X)(SD_Y)}$$

⁴Gibson, *Perilaku Organisasi, Struktur Proses*, (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 2000), hlm. 110.

⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 295.

⁶Robbin P. Steppen, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2007), hlm. 107.

⁷Colquitt, dkk, *Organizational Behavior*, (New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc, 2009), hlm. 127.

A. PEMBAHASAN

1. Konsep Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi guru mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting⁸. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya⁹.

Menurut Porter dalam Ardana, dkk mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual). Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual), seseorang cenderung merasa semakin puas¹⁰. Gibson menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap para pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan manfaat lainnya bagi pekerja¹¹.

Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya¹².

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya¹³.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang

⁸F. Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), hlm. 243.

⁹V. Rivai dan D. Mulyadi, *loc. Cit.*

¹⁰Ardana, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 23.

¹¹Gibson, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, (Tangerang: Binarupa Aksara, 2009), hlm. 152.

¹²S.P. Robbins, and T.A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 107.

¹³*Ibid.*

berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, persepsi atau emosi yang dimiliki seseorang atau guru terhadap pekerjaannya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kebebasan memanfaatkan waktu luang.
- 2) Kebebasan bekerja secara mandiri.
- 3) Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu.
- 4) Kebebasan bergaul.
- 5) Gaya kepemimpinan atasan langsung.
- 6) Kompetensi pengawas.
- 7) Tugas yang diterima.
- 8) Kesempatan bertindak terhadap orang lain.
- 9) Kesiapan kerja.
- 10) Kebebasan memerintah.
- 11) Kebebasan memanfaatkan kemampuan.
- 12) Kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku.
- 13) Gaji yang diterima.
- 14) Kesempatan mengembangkan karir.
- 15) Kebebasan mengambil keputusan.
- 16) Kesempatan menggunakan metode kerja.
- 17) Kondisi kerja yang mendukung.
- 18) Kerja sama.
- 19) Penghargaan terhadap prestasi.
- 20) Rumah dan kendaraan dinas.
- 21) Pelayanan kesehatan.
- 22) Jaminan keamanan.
- 23) Kemangkiran.
- 24) Keinginan pindah¹⁴.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Adapun dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang menantang secara mental
- 2) *Reward* yang memadai
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Kolega yang mendukung¹⁵.

¹⁴Tukiyo, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*, (Surakarta: Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, 2015), hlm. 160-161.

¹⁵Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 324-325.

d. Komponen Kepuasan Kerja

Ada beberapa komponen kepuasan kerja, yaitu:

1) Pembayaran (*Pay*)

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap guru dimana para guru mengharapkan pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para guru membandingkan apakah dengan beban kerja yang sama, para guru tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda. Hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan¹⁶.

2) Pekerjaan (*Job*)

Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi guru serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. Guru akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya. Sementara apabila beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang mereka miliki, para guru cenderung merasa bosan. Akan tetapi apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan guru dalam memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan oleh organisasi¹⁷.

3) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Adanya kesempatan bagi guru untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu. Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap guru. Guru memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga guru akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

4) Atasan (*Supervisor*)

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang guru, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan guru mempengaruhi perilaku guru dalam pekerjaannya sehari-hari. Selain itu atasan dituntut memiliki kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada para bawahannya¹⁸.

5) Rekan kerja (*Co-workers*)

¹⁶S.M. Azeem, *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman*, Journal of Psychology, Vol 1, 2010, pp. 295-299; F. Luthans, *Loc. Cit*; J.D. Schleicher, et. al, *Reexamining The Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes*, Journal of Applied Psychology, Vol 89, No 1, 2004, pp. 165-177.

¹⁷*Ibid.*

¹⁸*Ibid.*

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara guru mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan guru. Perselisihan yang timbul diantara sesama guru meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku guru dalam pekerjaannya sehari-hari¹⁹.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu:

- 1) Pengakuan (*recognition*). Tindakan berupa pujian ataupun sikap menyalahkan yang disampaikan oleh atasan, rekan sejawat, manajemen, klien, dan atau masyarakat umum.
- 2) Pencapaian (*achievement*). Segala upaya yang dilakukan untuk meraih keberhasilan termasuk mengambil sikap atas kegagalan yang terjadi.
- 3) Kesempatan berkembang (*possibility of growth*). Adanya kesempatan untuk berkembang yang tercermin dari perubahan status.
- 4) Kemajuan (*advancement*). Perubahan nyata yang terjadi pada status pekerjaan.
- 5) Gaji (*salary*). Konsekuensi dari kompensasi yang memainkan peran utama.
- 6) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*). Hubungan yang terjalin antara atasan, bawahan, dan rekan sejawat.
- 7) Pengawasan (*supervision*). Kemampuan pengawas dalam mendelegasikan tanggung jawab dan membimbing bawahan.
- 8) Tanggung jawab (*responsibility*). Kepuasan yang timbul berasal dari adanya kendali dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu pekerjaan.
- 9) Administrasi dan kebijakan (*policy and administration*). Tindakan dimana beberapa aspek atau secara keseluruhan berdampak pada kepuasan kerja.
- 10) Kondisi kerja (*working condition*). Berhubungan dengan kondisi kerja secara fisik seperti fasilitas kerja dan kualitas pekerjaan.
- 11) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Kinerja pekerjaan secara nyata yang berhubungan dengan kepuasan kerja.²⁰

f. Teori Tentang Kepuasan Kerja

Adapun teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup terkenal, tiga macam yaitu:

- 1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*). Teori ini tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi guru yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk

¹⁹*Ibid.*

²⁰J.X. Castillo, and J. Cano, *Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty*, Journal of Agricultural Education, Vol 45, No 3, 2004, pp. 65-74.

melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang guru yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti gaji/upah, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri²¹.

- 2) Teori dua faktor (*Two Factor Theory*). Karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors*, dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*. *Satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berkepuasan, kesempatan untuk memperoleh penghargaan, dan promosi²².

g. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara Pertama, melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugastugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.²³

Kedua, melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan *performance*-nya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).²⁴

Ketiga, pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan

²¹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010), hlm. 856.

²²*Ibid.*

²³*Ibid.*

²⁴*Ibid.*

dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flexitime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya²⁵.

Keempat, mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru, seperti; *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*²⁶.

Cara-cara untuk meningkatkan kepuasan kerja lainnya adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- 2) Memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil.
- 3) Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
- 4) Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin²⁷.

Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota lain dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Ketidakpuasan juga alasan utama seseorang meninggalkan organisasi.

2. Kinerja Guru

a. Konsep Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja). Jadi menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang²⁸. Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja²⁹.

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja merupakan

²⁵*Ibid.*

²⁶*Ibid.*

²⁷R.L. Hughes, *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), hlm. 337.

²⁸A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), hlm. 67.

²⁹Daryanto S.S, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Apollo, 1997), hlm. 368.

hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan³⁰. Sedangkan Fatah menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Ilyas berpendapat bahwa tenaga profesional adalah sumber daya terbaik suatu organisasi sehingga evaluasi kinerja mereka menjadi salah satu variabel yang penting bagi efektifitas organisasi. Dalam pendidikan, sangatlah penting untuk memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional yang menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif³¹. Oleh karena itu, guru harus selalu dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan manajemen yang telah didapat melalui pelatihan-pelatihan.³²

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator untuk mengukur kinerja guru secara individu ada empat indikator, yaitu:

- 1) Merencanakan program kegiatan pembelajaran.
- 2) Pelaksanaan pembelajaran.
- 3) Pelaksanaan evaluasi.
- 4) Analisis evaluasi.³³

c. Dimensi Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja³⁴.

Adapun dimensi kinerja guru, yaitu:

- 1) Motivasi.
- 2) Kemampuan.

³⁰Henry Simamora, *loc. cit.*

³¹Ilyas Y, *Kinerja Guru*, (Depok: FKM UI, 1999), hlm. 56.

³²Fatah N, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), hlm. 15.

³³Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 34.

³⁴Sulistiyorini, *op. Cit.*, hlm. 62-70.

3) Peluang³⁵.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru antara lain:

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi³⁶

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah:

- 1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien³⁷.

- 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut³⁸.

- 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin guru adalah kegiatan guru yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja³⁹.

- 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi⁴⁰.

³⁵Lijan Poltak Sinambela, *op. Cit.*, hlm. 487

³⁶Malayu Hasibuan, *Manajemen SumberDaya Manusia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000), hlm. 126.

³⁷Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: BPEE, 2008), hlm. 27.

³⁸*Ibid.*

³⁹*Ibid.*

⁴⁰Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: BPEE, 2008), hlm. 27.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, yaitu:

- 1) Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual.
- 2) Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya⁴¹.

e. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Guru

Upaya meningkatkan profesionalisme guru diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar.
- 2) Program sertifikasi⁴².

Selain sertifikasi, mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk PKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya. Hal tersebut diperkuat pendapat dari Pidarta bahwa mengembangkan atau membina profesi para guru yang terdiri dari:

- a) Belajar lebih lanjut.
- b) Menghimbau dan ikut mengusahakan sarana dan fasilitas sanggar-sanggar seperti sanggar pemantapan kerja guru.
- c) Ikut mencarikan jalan agar guru-guru mendapatkan kesempatan lebih besar mengikuti penataran-penataran pendidikan.
- d) Ikut memperluas kesempatan agar guru-guru dapat mengikuti seminar-seminar pendidikan yang sesuai dengan minat dan bidang studi yang dipegang dalam usaha mengembangkan profesinya.
- e) Mengadakan diskusi-diskusi ilmiah secara berkala disekolah.
- f) Mengembangkan cara belajar berkelompok untuk guru-guru sebidang studi⁴³.

Dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak ada tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.

⁴¹Sjafri Mangkuprawira dan Aida Hubeis Vitayala, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 160.

⁴²Pantiwati, *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi (untuk Guru MI dan MTs)*. Makalah Dipresentasikan, (Malang: PSSJ PPS Universitas Malang, 2001), hlm. 1-12.

⁴³Pidarta, *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, (Jakarta: Bina Rineka Cipta, 1997), hlm. 34.

- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan dengan guru itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan tersebut.
- 5) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- 6) Mulai dari awal, apabila perlu⁴⁴.

f. Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Untuk memperoleh hasil yang memuaskan, kinerja haruslah diawali dengan penyusunan program, dilanjutkan dengan pelaksanaan program, evaluasi program, dan evaluasi hasil pelaksanaan program. Kinerja merupakan hasil kegiatan yang sangat berguna untuk menilai keefektifan tujuan dan pelaksanaan program.

Agar kinerja guru dapat selalu ditingkatkan dan mencapai standar tertentu, maka dibutuhkan suatu manajemen kinerja (*performance management*). Manajemen kinerja guru berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya⁴⁵. Sudrajat juga menambahkan bahwa dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, di dalamnya harus mengandung pemahaman dan harapan yang jelas mengenai beberapa hal, di antaranya yaitu:

- 1) Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah dan melakukan pekerjaan dengan baik.
- 2) Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang.
- 3) Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
- 4) Mengenali berbagai hambatan kinerja dan berupaya menyingkirkannya⁴⁶.

Ada berbagai upaya yang bisa dilakukan terutama untuk meningkatkan kinerja guru. Upaya tersebut antara lain melalui berbagai pelatihan; pelatihan model pembelajaran, pelatihan pembuatan alat peraga, pelatihan pengembangan silabus, dan pelatihan pembuatan materi standar⁴⁷.

g. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun manfaat dari penilaian kinerja yaitu:

- 1) Penyusunan program pelatihan dan pengembangan guru, sehingga dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada guru untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan.
- 2) Penyusunan program sukesi dan kaderisasi, sehingga dapat diidentifikasi siapa saja guru yang mempunyai potensi untuk dikembangkan kariernya

⁴⁴A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2006), hlm. 11-12.

⁴⁵Sudrajat, *Manajemen Kinerja Guru*, (Online), (<http://manajemen.kinerja.guru>: Akhmad Sudrajat/Let's Talk About Education.mht, diakses pada tanggal 02 Januari 2015.

⁴⁶*Ibid.*

⁴⁷E. Mulyasa, *op. Cit.*, hlm. 10.

dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar di masa depan.

- 3) Pembinaan guru, sehingga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan guru untuk meningkatkan prestasinya⁴⁸.

Keuntungan dari diadakannya penilaian kinerja ini tergantung dari sisi mana kita memandangnya, apakah itu dari sisi yang dinilai yakni gurunya, sisi penilai yaitu jajaran manajer yang melakukan penilaian, atau dari sisi organisasi. Dilihat dari sisi gurunya⁴⁹:

- 1) Guru bisa mendapatkan *feedback* dari kinerja mereka di masa lalu dengan akurat.
- 2) Dapat memberikan gambaran standar penilaian yang mereka harapkan.
- 3) Mendapatkan pengetahuan yang lebih baik mengenai kekuatan dan kelemahan dari dirinya sendiri.
- 4) Dapat membuat perencanaan pengembangan diri sendiri untuk meningkatkan kinerjanya dan meminimalisir kelemahan yang mereka miliki.
- 5) Adanya kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi *trend* penilaian kinerja guru.
- 6) Dapat lebih memahami gurunya.
- 7) Dapat mengembangkan kinerja bawahannya.
- 8) Mengidentifikasi peluang untuk merotasi atau merubah tugas gurunya.
- 9) Meningkatkan komunikasi.
- 10) Dapat memberikan motivasi pada gurunya.
- 11) Hubungan yang lebih harmonis.
- 12) Dan dari semua itu, tujuan dari diadakannya penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi.⁵⁰

HASIL PENELITIAN

Dengan menggunakan teknik analisa product moment, didapatkan hasil yang menunjukkan hipotesa alternatif diterima dan hipotesa nihil ditolak. Artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMKN I Peranap. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r_{xy} (**0,531**) lebih besar dari pada nilai r tabel baik pada taraf signifikansi 1% (0, 418) maupun 5% (0,325).

PENUTUP

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan hasil adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMKN Peranap dengan perolehan r_{xy} sebesar **0,531**.

⁴⁸Achmad S Ruky, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, (Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2009), hlm. 22.

⁴⁹E. W, Anderson, *The Antecedents and Consequences of Customer Satisfaction for Firms*, *Marketing Science*, (Vol. 12, Spiring. Pp 125-43, 2011), hlm. 18.

⁵⁰*Ibid.*

Dimana nilai ini setelah dikonsultasikan pada tabel r product moment lebih besar pada taraf signifikansi 1% maupun 5%.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya.
- , (2006), *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Ardana, (2008), *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, (2012), *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Colquitt, dkk, (2009), *Organizational Behavior*, New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Daryanto S.S, (1997), *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Apollo.
- Dermawan Wibisono, (2011), *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*, Jakarta: Erlangga.
- F. Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fatah N, (1996), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gibson, (2000), *Perilaku Organisasi, Struktur Proses*, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- , (2009), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Tangerang: Binarupa Aksara.
- Hamzah B. Uno, (2012), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- J.X. Castillo, and J. Cano, (2004), *Factors Explaining Job Satisfaction Among Faculty*, Journal of Agricultural Education, Vol 45, No 3.
- Ilyas Y, (1999), *Kinerja Guru*, Depok: FKM UI.
- Lijan Poltak Sinambela, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Malayu Hasibuan, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Muh. Tahir, (2011), *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*, Makasar: Universitas Muhammadiyah.
- Nurul Zuriah, (2009), *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- P. Joko Subagyo, (2004), *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pantiwati, (2001), *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Program Sertifikasi Guru Bidang Studi (untuk Guru MI dan MTs)*. Makalah Dipresentasikan, Malang: PSSJ PPS Universitas Malang.
- Pidarta, (1997), *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*, Jakarta: Bina Rineka Cipta.
- R.L. Hughes, (2012), *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Jakarta: Salemba Humanika.

- Ratna Kusumawati, (2008), “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*”. Tesis, (Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Robbin P. Steppen, (2007), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenhallindo.
- S.P. Robbins, and T.A. Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- S.M. Azeem, (2010), *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman*, Journal of Psychology, Vol 1, 2010, pp. 295-299; F. Luthans, *Loc. Cit*; J.D. Schleicher, et. al, *Reexamining The Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes*, Journal of Applied Psychology, Vol 89, No 1, 2004, pp. 165-177.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman, (2009), *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sjafri Mangkuprawira dan Aida Hubeis Vitayala, (2010), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sondang P. Siagian, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudrajat, (2015), *Manajemen Kinerja Guru*, (Online), (<http://manajemen.kinerja.guru>: Akhmad Sudrajat/Let's Talk About Education.mht, diakses pada tanggal 02 Januari 2015.
- Soeratio, (1995), *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi, (2010), *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Surya Dharma, (2010), *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryadi Prawirosentono, (2008), *Kebijakan Kinerja Guru*, Yogyakarta: BPEE.
- V. Rivai dan D. Mulyadi, (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yoyo Sudaryo, Agus Ari Wibowo, (2018), Nunung Ayu Sofianti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.