

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Agustina¹, Saiful Bahri², Sabar Budi Raharjo³

^{1,2}Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Al-Muslim,
Bireuen, Indonesia

³Pusat Riset Pendidikan, BRIN
Email: saiful.bahri@umuslim.ac.id

Abstrak: Peran utama dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah adalah guru. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut guru dituntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Kinerja guru dapat berkembang atau meningkat, salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang guru SD Negeri di Kabupaten Aceh Barat. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, sedangkan uji statistik yang digunakan adalah regresi linear menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Aceh Barat (t -hitung = 7,475 dan F -hitung sebesar 55,868).

Kata kunci: Kepuasan kerja, kinerja

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memberikan sumbangsih yang besar bagi kemajuan suatu bangsa. Sekolah sebagai institusi pendidikan merupakan wadah untuk mengupayakan manusia yang berkualitas yang mampu menentukan arah tujuan dan cita-citanya. Peran utama dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah adalah guru. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut guru dituntut untuk berusaha keras dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Setiap individu yang diberi wewenang, tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja (*performance*) yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Artinya, limpahan hak yang diberikan kepada individu merupakan kewajiban yang menjadi bagian dari tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Judge., Zhang., & Glerum, 2020); (Khair, 2019). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul serta imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut nantinya dapat mengarah pada adanya suatu komitmen atau tanggung jawab individu dengan organisasinya (Rohayati, 2014); (Sudiarditha., Waspod., & Triani, 2016). Kepuasan kerja dapat menjadikan seseorang untuk terus meningkatkan kinerja yang sudah dilakukannya (Mishra, 2013).

Kinerja perlu adanya suatu penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji atau pendapatan, memberikan promosi atau kenaikan pangkat (jabatan), serta dapat melihat perilaku dari karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah populer yaitu "*performance rating*" atau sering pula disebut "*performance appraisal*". Kinerja merupakan penilaian kinerja yaitu berupa proses penilaian

ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, serta hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan, yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan (Silaen., Syamsuriansyah., Chairunnisah., Sari., Mahriani., Tanjung, & Putra, 2021). Kinerja seseorang tentunya akan semakin meningkat jika dalam perkerjaan yang dilakukan dirinya memperoleh kepuasan.

Kinerja guru dapat berkembang atau meningkat, salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021)

Penelitian sebelumnya tentang kepuasan dan kinerja dilakukan oleh Sabuhari et al., (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Azhari, Z., dkk (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Fenomena yang dijumpai di lapangan, tingkat kepuasan guru dalam proses pembelajaran masih rendah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada 50 responden yaitu guru SD Negeri di Kabupaten Aceh Barat. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 20 (*Statistical Product and Service Solution*). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple linear regression analysis*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan dengan menempatkan kinerja guru sebagai variabel dependen, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.
Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.219	2.037		4.035	.000
X1	.548	.073	.733	7.475	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,219 + 0,548 X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 8,219 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dianggap konstan, maka besarnya kinerja adalah 8,219.
- 2) Koefisien kepuasan kerja bernilai 0,548 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepuasan kerja maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,548 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.528	.78607

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan Tabel 2 tersebut di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,528. Hal ini berarti bahwa 52,8% variabel kinerja bisa dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu kepuasan kerja. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 47,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis melalui uji T dapat dilihat pada Tabel 1.1. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t-hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 7,475, sedangkan $t_{tabel} = 1.677$, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan hipotesis 1 (H_{a1}) diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji F dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Uji Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.521	1	34.521	55.868	.000 ^a
	Residual	29.659	48	.618		
	Total	64.180	49			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 3 tersebut di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 55,868 dengan signifikansi F (sig-F) sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05, sedangkan $F_{tabel} = 4.04$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan $t_{hitung} = 7,475 > t_{tabel} = 1,677$, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang juga dijadikan referensi dalam penelitian ini, yaitu Sabuhari et al., (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari, Z., dkk (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap Guru pada SD Negeri di Kabupaten Aceh Barat dapat diambil kesimpulan yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kabupaten Aceh Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Z., dkk. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur.
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR journal of humanities and social science*, 14(5), 45-54.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Study and Management Research*, 11(1), 20-38.
- Sabuhari et al. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/doi:10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278-292.