

AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam
(p-ISSN: 2548-5784 |e-ISSN: 2549-2101)
Vol. (07) (02), (Juli-Desember) (2023), (501)-(508)
Doi: <http://dx.doi.org/10.24127/att.v6521a2366>

KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MA AL MUBAROK LAMPUNG TENGAH

Ali Murtadlo¹

MA Al Mubarok Lampung Tengah¹

murtandostit01@gmail.com¹

Siti Patimah²

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung²

sitipatimah@radenintan.ac.id²

Subandi³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung³

subandi@radenintan.ac.id³

Deden Makbulloh⁴

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung⁴

deden_makbuloh@radenintan.ac.id⁴

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para guru sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyeliaan, dan rekan sekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru MA AL MUBAROK Lampung Tengah sebanyak 75 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang menggunakan teknik sampling sistematis. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik angket. Uji validitas menggunakan teknik korelasi produk momen dari person. Sedangkan untuk mengetahui hasil data dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MA AL MUBAROK Lampung Tengah dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0.512. Selain itu R^2 sebesar 0.626 pada taraf signifikan 5%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 26.2% dan tersisa 72.8% dari faktor lain tidak menjadi focus penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Job satisfaction is the attitude that employees develop over time regarding various aspects of their work, such as pay, supervisory style, and coworkers. Someone with a high level of satisfaction has positive feelings about their work, while someone with a low level has negative feelings. The population in this study was 75 MA AL MUBAROK Central Lampung teachers. The sample in this study was 36 people using systematic sampling techniques. This research uses a data collection method using a questionnaire technique. The validity test uses the product moment correlation technique from person. Meanwhile, to find out the data results, calculations were carried out using simple linear regression techniques. The results of this research show that there is a positive influence between job satisfaction on teacher performance at MA AL MUBAROK Central Lampung with the correlation between the independent variable and the dependent variable being 0.512. In addition, R2 is 0.626 at a significance level of 5%. This means that the contribution of variable

Keywords: Job Satisfaction, Teacher Performance.

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Pendidikan mempunyai peran signifikan dan bahkan merupakan pranata utama dalam penyiapan SDM. Pendidikan pada dasarnya menyiapkan peserta didik untuk hidup para era mendatang yang akan ditandai dengan perubahan dalam segala aspek termasuk teknologi yang begitu cepat(SI dkk. t.t.: 216). Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan madrasah sebagai penyelenggara pendidikan formal.

Madrasah mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai kativitas kehidupan bermasyarakat (Rahmasar dan Hastuti 2023:42). Proses pendidikan secara nasional Indonesia memiliki tujuan yaitu : mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,

berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggungjawab (Bradley Setiyadi1; Viona Rosalina2; t.t.:51).

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum (Rahmasar dan Hastuti 2023:43). Beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan dari sebuah sekolah atau lembaga, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kualitas sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah (Kharismawati t.t.:20).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa

kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Panggabean 2015:34).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa peranan seorang guru tidak hanya sebagai pengajar, akan tetapi juga sebagai pendidik para siswanya, membimbing mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan baik. Ini berarti peranan seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap mutu dan kualitas pendidikan maupun lulusannya.

Terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, perbuatan atau tingkah laku dan kepuasan. Oleh karena itu, kepuasan berkenaan dengan kesesuaian harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kinerjanya.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada MA AL MUBAROK Lampung Tengah, terdapat beberapa guru dengan tingkat kedisiplinan rendah, yaitu banyaknya guru-guru yang terlambat datang ke sekolah. Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kinerjanya (Tentama 2015:3). Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru

merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaanya.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru MA AL MUBAROK Lampung Tengah sebanyak 75 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang menggunakan teknik sampling sistematis (Meleong 1989:25). Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik angket. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *produk moment* dari person. Sedangkan untuk mengetahui hasil data dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana (Meleong 1989:27).

C. PEMBAHASAN DAN TEMUAN

1. Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan. Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- b. Motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil

kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya (Bradley Setiyadi1; Viona Rosalina2; t.t.:27).

Menurut "Fattah, 2009" guru yang bermutu dapat dilakukan penilaian kinerja yang mencakup lima faktor utama diantaranya: 1) kemampuan profesional, kemampuan intelektual, sikap dan prestasi dalam bekerjanya; 2) upaya profesional, seorang guru mentransformasikan kemampuan profesionalnya dalam proses belajar-mengajar; 3) ketepatan waktu yang diberikan untuk kegiatan profesional, yakni intensitas waktu seorang guru di dalam menjalankan tugas profesionalnya; 4) kesesuaian waktu dicurahkan untuk kegiatan profesional, yakni guru haruslah mendukung proses belajar mengajar sampai tuntas dan benar; dan 5) kesejahteraan diberikan kepada guru harus memadai (Juarmen, Rahmawati, dan Lestari 2020:110).

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya (Panggabean 2015:31).

- a. Dukungan yang diterima. Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.
- b. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang

pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

- c. Hubungan dengan organisasi. Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya : (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) hubungan kerja, (5) prakarsa, (6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Taran t.t.:6).

Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dapat dilihat dari faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) (Sridana 2020:32). Melalui peningkatan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang maksimal.

2. Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada pribadi masing-masing. Ada tiga himpunan faktor-faktor yang disebut bidang kepuasan kerja (Bradley Setiyadi1; Viona Rosalina2; t.t.:35) yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, berhubungan

- degan faktor instrinsik
- 2) Konteks interaksi, hubungan dengan faktor-faktor konstekstual yang menyangkut rekan sekerja, para penyelia, dan orang-orang lain dalam lingkungan pekerjaan.
 - 3) Kebijakan-kebijakan organisasi, berhubungan dengan faktor-faktor konstekstual yang menyangkut pengupahan, kebijakan promosi, kondisi kerja dan hal-hal lain yang kurang dikuasai oleh guru atau penyelia.

Siagian menyatakan terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat keangkiran (Panggalo, Limbong, dan Kailola 2021:502). Artinya telah terbukti bahwa guru yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat emangkirannya. Sebaliknya guru yang rendah tingkat kepuasannya akan semakin tinggi tingkat kemangkirannya.

Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang guru yang puas akan hadir di tempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga dia mangkir (Tentama 2015:4). Sebaliknya guru yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran guru adalah meningkatkan kepuasan kerjanya.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis berarti dugaan sementara atas rumusan masalah. Karena hal itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis

korelasi *Pearson Product Moment* dan regresi linear sederhana. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-bersama. Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : (Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru)

H_a : (Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru)

Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis dengan melihat seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan program SPSS 17, didapatkan hasil koefisien korelasi antara X dengan Y sebesar 0,512. Nilai korelasi tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel. 1 Hasil Uji Analisis Korelasi

Pearson Product Moment

Correlations

		VAR0000 1	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.512**
	Sig. (1-tailed)		,001
	N	37	37
VAR00002	Pearson Correlation	.512**	
	Sig. (1-tailed)	,001	
	N		37

**.Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Pada tabel hasil perhitungan diatas terlihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,512 > 0,325$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berbunyi "Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan

kinerja guru di MA AL MUBAROK Lampung Tengah ", **Ditolak**. Sebaliknya H_a yang berbunyi "Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MA AL MUBAROK Lampung Tengah ", **Diterima**.

Kemudian sebelum menguji seberapa besar pengaruh antar kepuasan kerja dengan kinerja guru , maka akan dilakukan analisis terlebih dahulu mengenai pengaruh dua variable tersebut. Adapun dari hasil perhitungan berdasarkan output computer dengan menggunakan SPSS 2017 dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel. 2 Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.757	10.475	2.173	.037 .001
	VAR000001	.604	.171		

Dependent Variable: VAR00002

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0.604 dan nilai konstanta sebesar 22.757. maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y= 22.757 + 0.604 X$. dapat diartikan jika kepuasan kerja meningkat satu point maka kinerja guru akan meningkat 0.604 point pada konstanta 22.757. dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka kinerja guu akan meningkat.

Tabel. 3 Hasil Uji Regresi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.241	8.407

Predictors: (Constant), VAR00001

Berdasarkan hasil perhitungan output computer diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0.262. hal ini berarti bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26.2 % dan pengaruh factor lain sebesar 73.8 % bukan menjadi focus pembahasan dalam penelitian ini.

Focus pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru di MA AL MUBAROK Lampung Tengah. Secara umum kinerja dapat dimaknai sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berkenaan dengan kinerja guru, secara implisit, dalam Undang- Undang Nomor 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru adalah melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya.

Berdasarkan dari hasil analisis pada instrument kepuasan kerja dan kinerja guru, semua butir angket telah dujikan kepada semua responden (guru) dinatakan

valid dan reliable. Sesuai dengan teori Sugiono mengatakan instrument valid dan reliable merupakan sarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian valid dan reliable.

Hasil dari analisis penelitian menunjukkan ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru secara positif. Hasil analisis menunjukkan korelasi variable bebas dengan variable terikat adalah 0.512 dan $R^2 = 0.262$. hasil tersebut memiliki arti bahwa hipotesis “Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MA Al Mubarok Lampung Tengah”, **Diterima**. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 26,2% dan terdapat 73,8% faktor lain dapat mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan juga supervisi atau kepengawasan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistic dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 penulis memperoleh tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MA Al Mubarok Lampung Tengah . Hal tersebut dapat dilihat dari besar $r_{hitung} = 0.512$ lebih besar dari pada $r_{tabel} = 0.325$. selain itu dapat juga ditunjukkan oleh besar nilai $t_{hitung} = 3.527$ lebih besar jika dibandingkan dengan $t_{tabel} = 0.05$. Adapun besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MA AL MUBAROK Lampung

Tengah adalah sebesar 26.2%, dan sisa sebesar 73.8 % disebabkan oleh faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan juga supervisi atau kepengawasan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Bradley Setiyadi1; Viona Rosalina2; t.t. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Vol. 2 No 1 Januari 2021.
- Juarman, Juarman, Nanda Nurrosyidah Rahmawati, dan Dwi Lestari. 2020. “Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Meningkatkan Disiplin Kinerja Guru di SDN 02 Josenan Kota Madiun.” *Publikasi Pendidikan* 10(2):107. doi: 10.26858/publikan.v10i2.11649.
- Kharismawati, Dwi Elok. t.t. “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah.” 10.
- Meleong, Lexy J. 1989. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Syamsu Rizal. 2015. *Manajemen konflik berbasis sekolah: dari sekolah Sukma Bangsa untuk Indonesia*. Cetakan 1. Ciputat, Tangeran Selatan, Indonesia: PT Pustaka Alvabet bekerja sama dengan Yayasan Sukma dan Media Group Jakarta.
- Panggalo, Otta, Mesta Limbong, dan Lisa Kailola. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari.” 5.

- Rahmasar, Vira Diar, dan Rahmah Hastuti. 2023. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DAN SMK." *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan* 16(1):41–55. doi: 10.24912/provitae.v16i1.23542.
- Sl, Sugiyarta, Ardhi Prabowo, Tsabit A. Ahmad, Aji Purwinarko, dan M. B. Siroj. t.t. "Identifikasi Kemampuan Guru Sebagai Guru Penggerak di Karesidenan Semarang."
- Sridana, Nyoman. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada." 4.
- Taran, Emilia Graciela Mega. t.t. "Guru Yang Menyenangkan Untuk Mempersiapkan Pendidikan Bagi Anak Usia Dini Yang Mampu Berdaya Saing Di Era Mea."
- Tentama, Fatwa. 2015. "Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta." *Jurnal Psikologi Undip* 14(1):1–8. doi: 10.14710/jpu.14.1.1-8.