
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP
NEGERI SEKECAMATAN MEUREUBO KABUPATEN ACEH BARAT
STUDI KASUS UNTUK GURU YANG SUDAH MENERIMA
TUNJANGAN SERTIFIKASI**

Damrus

Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

damrus@utu.ac.id

Abstract

Teachers' performance determines the quality of educational system. Education will be qualified when teachers are referred to the organized vision, mission, purpose, and goal in order to respond to various changes by generating all potential resources in educational institution. Teachers' work satisfaction is one of the important aspects which have to be heeded by management in order to increase teachers' quality of performance. When work satisfaction is fulfilled, teachers will tend to have high morale in doing their job. The objective of this research was to find out and to analyze the influence of certification allowance, work satisfaction and its effect on teachers' performance at public junior high schools in Meureubo Subdistrict, West Aceh Regency. Work satisfaction had positive and significant influence on teachers' performance at public junior high schools in Meureubo Subdistrict, West Aceh Regency.

Keywords: Work Satisfaction, Certification Allowance, Teachers' Performance

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi sekolah karena dengan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan sekolah dalam upaya mencapai tujuan. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik, untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia yang kreatif menyebabkan sekolah dinamis. Dalam kegiatannya sekolah seharusnya mempunyai sistem penilaian kinerja yang efektif.

Dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru dihadapan siswa. Program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Seiring perkembangan zaman, profesi guru yang dulunya dihormati dan menempati posisi yang terpondasi di masyarakat lambat laun mengalami pergeseran. Adapun faktor yang menyebabkannya adalah moralitas guru yang tidak terjaga, kurangnya kemampuan profesi guru, dan tingkat ekonomi yang tergolong masih rendah. Tingkat kesejahteraan guru yang masih kurang terjamin memaksa guru untuk mencari kerja sampingan, sehingga melemahkan konsentrasinya pada peningkatan kualitas dan kapasitas dirinya. Tanpa disadari profesi guru masih menjadi sesuatu yang dimarjinalisasikan. Pada satu sisi

masyarakat menganggap guru seperti malaikat yang siap menolong untuk merubah manusia dari tidak tahu menjadi tahu, dari yang buta huruf hingga dapat membaca. Masalah guru dan dunia pendidikan merupakan masalah yang tidak pernah habis-habisnya menjadi wacana terutama menyangkut keprofesiannya itu.

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Pendidikan dinyatakan bermutu bila guru mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumberdaya yang ada dalam lembaga pendidikan.

Berikut data guru Guru Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMP N) sekecamatan Meureubo:

Tabel 1
Data Guru SMP Negeri se Kecamatan Meureubo
Kabupaten Aceh Barat

No	Nama Sekolah	Jumlah guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi		Jumlah guru yang belum menerima tunjangan sertifikasi	
		orang	%	orang	%
1	SMP Negeri 1 Meureubo	4	57 %	3	43 %
2	SMP Negeri 2 Meureubo	17	71 %	7	29 %
3	SMP Negeri 3 Meureubo	4	44 %	5	56 %
4	SMP Negeri 4 Meureubo	4	57 %	3	43 %
5	SMP Negeri 5 Meureubo	4	36 %	7	64 %
6	SMP Negeri 6 Meureubo	6	55 %	5	45 %
	Total	39	57 %	30	43 %

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru berkualitas akan menghasilkan siswa/i yang berkualitas, sumber daya manusia yang bagus dan eksistensi keberlangsungan suatu Negara.

Tabel 2
Data Fenomena Realita Kinerja Guru SMP se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat

No	Realita Kinerja Guru	Rata-rata hasil penilaian guru sudah sertifikasi	Rata-rata hasil penilaian guru belum sertifikasi	Selisih
1	Menguasai karakteristik peserta didik	3.31	3.00	0.31
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3.25	3.00	0.25
3	Pengembangan kurikulum	3.13	3.00	0.13
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	3.56	4.00	-0.44
5	Pengembangan potensi peserta didik	3.00	3.00	0.00
6	Komunikasi dengan peserta didik	3.75	4.00	-0.25
7	Penilaian dan evaluasi	3.06	3.00	0.06

8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	3.75	3.00	0.75
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	3.38	3.00	0.38
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3.56	3.00	0.56
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	3.63	3.00	0.63
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	3.50	4.00	-0.50
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3.00	3.00	0.00
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	3.50	3.00	0.50
	Rata-rata	3,38	3,21	0,17

Sumber : Rekap Hasil Penilaian Kinerja 17 orang Guru

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan hasil rekap penilaian kinerja guru dari enam SMP Negeri di Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, peneliti membandingkan kinerja guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi dengan yang belum menerima tunjangan sertifikasi. Adapun rata-rata kinerja guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi adalah sebesar 3,38, sedangkan rata-rata kinerja guru yang belum menerima tunjangan sertifikasi yaitu sebesar 3,21, ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi lebih tinggi 0,17 dibandingkan dengan kinerja guru yang belum menerima tunjangan sertifikasi. Akan tetapi dalam hal kegiatan pembelajaran yang mendidik, komunikasi dengan peserta didik, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat hasil rata-ratanya menunjukkan guru yang belum menerima tunjangan sertifikasi nilai rata-ratanya lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para guru, apabila kepuasan kerja terpenuhi maka guru akan cenderung memiliki semangat yang tinggi didalam bekerja. Menurut Noe, dkk dalam Kaswan (2012), menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya. Sedangkan menurut Fathoni (2006), bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2000), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional guru yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja guru dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh guru yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Atas dasar realita fenomena dan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, studi kasus untuk guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi.

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, studi kasus untuk guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi
Sebagai masukan kepada SMP N se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat dalam usaha meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi Sekolah Pasca Sarjana Ilmu Manajemen
Untuk menambah pengetahuan Bagi Kalangan Akademis sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan
3. Bagi peneliti
Sebagai usaha untuk melatih, meningkatkan, mengembangkan kemampuan berpikir peneliti melalui penulisan karya ilmiah
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya tentang Pemberian Tunjangan Sertifikasi, Pendidikan dan Pelatihan serta Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut: Handoko (2009) menyatakan bahwa kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja guru dimana dalam kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada guru tentang pelaksanaan kerja guru.

Menurut Gomes (2003) kinerja (*performance*) merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Menurut Furtwengler (2007) kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak. Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

Menurut Martoyo, (2004), kinerja guru adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan

istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru. Mahsun (2006) bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Menurut Robertson dalam Mahsun (2006) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan. Sedarmayanti, (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui guru telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2007) terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap antara lain: (a) dorongan untuk bekerja (b) tanggung jawab terhadap tugas (c) minat terhadap tugas (d) penghargaan atas tugas (e) peluang untuk berkembang (f) perhatian dari kepala sekolah (g) hubungan *Interpersonal* sesama guru (h) adanya pelatihan (i) kelompok diskusi terbimbing (j) Layanan perpustakaan.

Menurut Mahsun (2006) kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- b. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
- c. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- d. Evaluasi kinerja/*feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Mangkunegara (2009) terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi: Aspek kuantitatif yaitu:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Aspek kualitatif yaitu:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

Indikator Pengukuran Kinerja Guru

Pengukuran kinerja bukanlah tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja memberitahukan yang

telah terjadi atau yang harus dilakukan. Suatu organisasi harus menggunakan pengukuran kinerja secara efektif agar dapat mengidentifikasi strategi dan perubahan operasional yang dibutuhkan serta proses yang diperlukan dalam perubahan tersebut. Pengukuran kinerja pada organisasi bisnis (organisasi yang berorientasi laba) lebih mudah dilakukan dibandingkan dengan organisasi sektor publik (organisasi yang tidak berorientasi laba). Pada organisasi bisnis, kinerja penyelenggaraannya dapat dilakukan dengan cara misalnya melihat tingkat laba yang berhasil diperolehnya apabila pengukurannya ingin ditingkatkan lagi, hal lainnya dapat dilihat dengan menilai berbagai hal lainnya seperti *solvabilitas*, *rentability*, *return on investment* dan sebagainya.

Khusus untuk organisasi pemerintah, pengukuran keberhasilannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Selama ini pengukuran kinerja suatu instansi pemerintah lebih ditekankan pada kemampuan instansi pemerintah tersebut dalam menyerap anggaran. Instansi akan dinyatakan berhasil jika dapat menyerap 100% anggaran pemerintah, meskipun hasil serta dampak yang dicapai dari pelaksanaan program tersebut masih berada jauh di bawah standard (ukuran mutu). Pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik menjadi sulit dan kompleks. Suatu sistem pengukuran kerja yang dapat memberikan informasi atas efektivitas dan efisiensi pencapaian kinerja suatu organisasi sektor publik sudah sangat mendesak untuk disusun (Mahsun, 2006).

Menurut Sulistijani dan Rosida (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru adalah:

1. Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki guru yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki guru.
2. Keterampilan, kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki guru.
3. *Abilities* yakni kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki guru.
4. *Attitude*, yaitu suatu kebiasaan yang terpola.
5. *Behavior*, yaitu perilaku kerja guru dalam melaksanakan berbagai kegiatan dan aktivitas kerja.

Penilaian prestasi guru berguna untuk organisasi serta harus bermanfaat bagi guru. Menurut Hasibuan (2009) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi guru adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauhmana guru bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi guru yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang lebih baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan atasan (*supervisor, managers, administrators*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) dalam rangka mengetahui kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan guru selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan guru.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dapat dibuat sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan guru.

1. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Penilaian Kinerja

Menurut Sofyandi (2008) “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja guru”. Mondy dan Noe (2005) menyatakan bahwa “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or task performance*” (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim). Menurut Rivai (2008) penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi *job performance*. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan menjadi manfaat yang penting bagi guru, supervisor, departemen sumber daya manusia maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat bermakna untuk menciptakan dan memelihara suatu iklim kerja yang baik. Penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja guru yang dilakukan oleh organisasi. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu prosedur yang mencakup :

1. Menetapkan standar kerja,
2. Menilai prestasi kerja guru secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan,
3. Memberikan umpan balik kepada guru dengan tujuan untuk memotivasi guru agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik (Sirait, 2006).

Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari pada guru, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi guru. Menurut Rivai (2008) “Beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan guru.
2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi guru, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja.
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan Penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
5. Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
7. Ketidakakuratan informasi. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia.
8. Evaluasi proses *staffing*. Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
9. Menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Teori Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran organisai segera maupun secara perlahan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Menurut Andre Bishay (1996) kepuasan kerja yang benar adalah berasal dari pemuasan kebutuhan yang tinggi, hubungan social, harga diri dan aktualisasi diri. Menurut Stolovitch dan Keeps (1992), perasaan yang baik merupakan hasil dari memperoleh penghargaan dalam bentuk ekstrinsik dalam keuntungan materi, hadiah moneter, dalam bentuk gaji langsung atau yang lain, adalah ukuran dari nilai bahwa sebuah organisasi menempel pada suatu kinerja. Orang yang mempunyai respon kuat terhadap penguatan social dan hasil lainnya yang memperkuat perasaan kepuasan intrinsik. Ketidak puasan guru tersebut disebabkan dua aspek, yaitu aspek teori keadilan dan teori ketidaksesuaian.

Luthans dalam Kaswan (2012) Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi guru mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Bagi mereka, kepuasan kerja dapat menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup dan peningkatan kinerja, sedangkan bagi institusi kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas sehingga akan tercapai apa yang menjadi sasaran suatu isntitusi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007) Kepuasan Kerja adalah sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian (*assessment*) seseorang guru terhadap betapa puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan, Robbin dalam Kaswan (2012).

Selain itu, Noe, dkk dalam Kaswan (2012) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya. Defenisi ini merefleksikan tiga aspek penting pekerjaan: 1) kepuasan merupakan fungsi nilai, yang didefenisikan sebagai apa yang diinginkan seseorang untuk diperoleh baik secara sadar atau tidak sadar. 2) defenisi ini menekankan bahwa karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda tentang nilai mana yang penting dan ini amat penting dalam menentukan sifat dan derajat kepuasan kerja. 3) dalam persepsi, persepsi individu mungkin tidak sepenuhnya merupakan

refleksi sepenuhnya dari realita dan orang yang berbeda mungkin memandang situasi yang sama dengan cara yang berbeda.

Menurut Fathoni (2006), bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Berdasarkan teori diatas kepuasan kerja akan didapat jika ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya ditempat kerja. Persepsi pekerjaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerjaan yang bersangkutan yang meliputi intraksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan dan kesempatan promosi. Selain itu didalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan isentif.

Bentuk-Bentuk Kepuasan Kerja

Pendekatan Yulk (1998 :3) bahwa pekerjaan yang terbaik bagi penelitian-penelitian kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor individual maupun faktor pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman kerja dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan yang dimilikinya.

Selain teori diatas, Robbins (2006:16) juga menjelaskan factor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan yang menantang
Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan peluang untuk mengunnakan keterampilan dan kemampuannya serta menwarkan tugas yang bervariasi.
- b. Penghargaan yang adil
Pegawai menginginkan system penggajian dan kebijakan prmosi yang adil, tidak ambisius, dan sesuai harapan mereka. Kepuasankerja akan terwujud apabila penggajian dirasakan adil sesuai kebutuhan pekerjaan yang umum.
- c. Kondisi kerja yang mendukung
Lingkungan kerja pegawai harus diperhatikan, baik kenyamanannya maupun fasilitas kerja yang baik dan aman.
- d. Dukungan rekan kerja
Ornagbekerja lebih dari sekedar hanya mendapatkan uang, prestasi atau materi, tetapi sebagian orang bekerja untuk kebutuhan interaksi social, dengan dukungan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja.
- e. Kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan
Kesesuaian antara kepribadian seorang pegawai dengan pekerjaan menimbulkan keupasan sesseorang. Orang dengan kepribadian sama dengan pekerjaan yang dipihnya akan menemuka kesesuaian yang ia miliki dan kemampuan untuk menemukan kebutuhan pekerjaannya.

Menurut Kaswan (2012:284) Kepuasan kerja mempunyai enam dimensi yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
Dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan serta umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.
- b. Gaji

Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Bila upah/gaji dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar bila mereka melakukan pekerjaan dan jam-jam kerja, tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang sangat penting adalah persepsi keadilan.

c. Kesempatan Promosi

Setiap karyawan menginginkan jabatan yang lebih tinggi. Karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

d. Pengawasan

Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyedia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian yang baik, mendengar pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi kepada mereka.

e. Rekan Kerja

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau persepsi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan menukung menghantar ke arah kepuasan kerja yang meningkat.

f. Kondisi kerja

Karyawan sangat peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim yaitu tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah.

Kerangka Konseptual

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada guru yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".



Hipotesis Penelitian

H₁ : Kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H₀ : Kepuasan kerja guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

C. METODE PENELITIAN**Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey yaitu kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala menemukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standar yang sudah dipilih atau ditentukan (Arikunto, 2011)

Sifat dari penelitian ini adalah penelitian yang bersifat menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk memaparkan dan menjelaskan sifat suatu keadaan yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa penyebab dari gejala-gejala tersebut. kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang lain (Sugiyono, 2010).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2010) "Populasi adalah sekelompok atau kumpulan individu-individu yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar dan ciri-ciri yang telah ditetapkan". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada seluruh SMP Negeri sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat yang telah menerima tunjangan sertifikasi yaitu sebanyak 39 orang.

Menurut Arikunto (2011), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dan apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh karena berdasarkan data populasi sebanyak 39 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Tabel 3
Distribusi Guru telah menerima tunjangan sertifikasi SMP Negeri se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi (Orang)	Sumlah Sampel (Orang)
1	SMP Negeri 1 Meureubo	4	4
2	SMP Negeri 2 Meureubo	17	17
3	SMP Negeri 3 Meureubo	4	4
4	SMP Negeri 4 Meureubo	4	4
5	SMP Negeri 5 Meureubo	4	4
6	SMP Negeri 6 Meureubo	6	6
	Total	39	39

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan (*Questionnaire*) dan Studi dokumentasi dari catatan-catatan yang ada sehubungan dengan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan untuk mendukung variabel yang diteliti adalah data primer data sekunder.

Uji Validitas

Menurut Idrus (2009) Validitas adalah apabila instrument tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur. Butir-butir pertanyaan dicobakan pada 30 orang responden yang diambil dari luar sampel dan dilakukan di guru PNS SMP Negeri sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut: Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid, Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian instrument variabel tunjangan kepuasan kerja (X1) menunjukkan bahwa semua nilai *Corrected Item-Total Correction* lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Realibilitas

Menurut Idrus (2009), uji realibilitas adalah tingkat keajekan instrumen saat digunakan kapan dan siapa saja sehingga akan cenderung menghasilkan data yang sama atau hampir sama dengan data sebelumnya. Uji reliabilitas terhadap variabel penelitian ini dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2009). Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa instrument variabel penelitian adalah reliable.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. semua proses analisis menggunakan bantun program SPSS *for windows*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini dalam penelitian ini berdasarkan beberapa kriteria :

- a. Jenis Kelamin
Secara umum guru sertifikasi di Kecamatan Meureubo didominasi oleh perempuan. Hal ini dikarenakan banyak wanita yang menyukai profesi guru, profesi ini juga dianggap pekerjaan yang cocok untuk wanita karena guru pekerjaan yang tidak menghabiskan waktu seharian
- b. Masa Kerja
masa kerja bahwa guru sertifikasi se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat masa kerjanya relatif lama. Hal ini disebabkan oleh salah satu syarat agar diusulkan menjadi guru penerima tunjangan sertifikasi adalah yang telah memiliki masa kerja cukup lama sehingga banyak guru baru yang masih menunggu giliran untuk diberikan sertifikasi
- c. Pendidikan
guru sertifikasi se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat hampir seluruhnya berpendidikan Sarjana. Salah satu syarat untuk menjadi guru dan di usulkan menerima tunjangan sertifikasi adalah minimal Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV).
- d. Usia

guru sertifikasi se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat yang lebih dominan adalah berusia 45 sampai 49 tahun, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru sudah memiliki pengalaman mengajar dan sudah matang sehingga dalam menjalankan tugas-tugas mengajar sudah lebih teliti dan terampil.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara umum dapat diketahui secara keseluruhan memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat terlihat berdasarkan dari total rata-rata skor sebesar 4.42 (nilai rata-rata skor 4.21-5.00 Kategori Sangat Setuju) artinya berada pada kategori sangat setuju, dimana tingkat kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana ditemukan koefisien determinan (R^2) = 0,44 yang berarti sekitar 44,0% pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh barat dan sisanya sebesar 56,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 29,105$ ($\text{sig}=0,005 < 0,05$). Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 berarti pengaruh tersebut sangat signifikan. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja guru memberikan sumbangan positif yang sangat berarti terhadap kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, khususnya untuk guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi. Semakin besar kepuasan kerja guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Meureubo kabupaten Aceh Barat. Besarnya sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 44%. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan: "kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru" dapat diterima.

Berdasarkan pada nilai koefisien *beta* (B) dalam persamaan regresi dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh dari masing-masing aspek kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Artinya, semakin besar kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru, sebaliknya semakin sedikit kepuasan kerja maka akan semakin menurunkan kinerja guru.
2. Secara umum dapat diketahui secara keseluruhan memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat terlihat berdasarkan dari total rata-rata skor sebesar 4.42 artinya berada pada kategori sangat setuju, dimana tingkat kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat kategori tinggi
3. Dengan adanya terpenuhinya kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkannya kinerja guru, menurunkan tingkat absensi, jam masuk kantor sesuai dengan yang sudah ditentukan, sehingga hal tersebut dapat mendorong guru bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Ditinjau dari kepuasan guru SMP Negeri se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat disarankan agar tunjangan sertifikasi diberikan dengan memperhatikan kepuasan guru.
2. Ditinjau dari kepuasan kerja guru SMP Negeri se Kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat perlu untuk disarankan agar atasan mengajari dan mengarahkan guru-guru sesuai dengan arah dan kebijakan sekolah dan sebagian guru merasa belum puas dengan terhadap pengawasan atasan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bishay, Andre. Teacher Motivation and Job Satisfaction : A Study Employing the Experience Sampling Method, *Journal of Undergraduate Science*. Vol 3: 147-154 (Fall 1996).
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Furtwengler, Dale. 2007. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Edisi Kedua, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan ketujuh. Penerbit : Bumi Aksara Jakarta.
- Handoko, T, Hani, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. Susilo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Mulyasa, E. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offsed.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P; dan Judge, Timothy. A. *Perilaku Organisasi*, Edisi Enam Belas, Salemba Empat, Jakarta, 2006.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.

Sulistijani dan Rosida, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yulk, GA. *Leadership in Organization*, New Jersey USA: Prentice Hall, In, 1998.