

PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA KABUPATEN BOMBANA
(The Effect of Teacher Competence on Teacher Performance Through Job Satisfaction of Junior High School Teachers in Bombana Regency)

Siti Rahma

rahmaajha39@gmail.com

Program Studi Manajemen, Program Magister Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Nurwati

nurwati.husin@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Eliyanti A. Mokodompit

eliyantiagusmokodompit@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

13 – 09 – 2022

Disetujui

26 – 11 – 2022

Dipublikasikan

24 – 12 - 2022

Keywords:

Competence, Teacher Job Satisfaction, Teacher Performance

Klasifikasi JEL:

H10;P46

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of teacher competence on job satisfaction of junior high school teachers in Bombana Regency. Teacher job satisfaction on the performance of junior high school teachers in Bombana Regency. Teacher competence on the performance of junior high school teachers in Bombana Regency and teacher competence on teacher performance through job satisfaction for junior high school teachers in Bombana Regency.

The results of this study indicate that teacher competence has a positive and significant effect on teacher satisfaction at Bombana Regency Junior High Schools. This means that the better the increase in competence, it will increase teacher job satisfaction. Teacher satisfaction has a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers in Bombana Regency. This means that the better the increase in teacher job satisfaction, the better the teacher's performance. Teacher competence has a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers in Bombana Regency. This means that the better the increase in competence, the better the performance of teachers. Teacher competence has a positive and significant effect on teacher performance through the satisfaction of junior high school teachers in Bombana Regency. This means that teacher competence is able to improve teacher performance through mediation of teacher job satisfaction..

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian yang sentral, pertama dan utama. Guru senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan (Syafingi, 2016). Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar (Faiqoh, 2019). Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Pembelajaran bermutu menuntut proses pendidikan yang harus berjalan dengan baik. Hal ini dapat tercapai apabila ditangani secara profesional (Monika dkk, 2019).

Berdasarkan pengamatan penulis kinerja para guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Bombana belum baik. Hal ini bisa dilihat masih ada guru yang belum mampu melaksanakan tugasnya seperti menyusun Rancangan Program Pembelajaran (RPP) sehingga mengajar tanpa persiapan yang baik. Persoalan yang dihadapi oleh hampir kebanyakan guru adalah kurangnya inovasi dari guru untuk melakukan teknik pengajaran yang bervariasi dalam rangka meraih perhatian dari siswa untuk aktif belajar dan meraih prestasi di kelas mereka. Secara empiris hal ini sejalan dengan penelitian Hasbullah (2015:15) bahwa salah satu permasalahan krusial mengenai guru adalah kualitas dan kuantitas kinerja guru itu sendiri. Berdasarkan fakta-fakta tersebut dapat disimpulkan masih terdapat masalah pada kerja guru dalam melaksanakan tugas, jika permasalahan dibiarkan akan memiliki dampak pada hasil-hasil kerja SMP di Kabupaten Bombana.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang kinerja, dimana ditemukan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, Rohman (2020) serta (Koswara dan Rasto, 2016). Kompetensi berarti kewenangan kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi yakni kemampuan atau kecakapan. Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi, (Maimunah, 2018). Kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya. Kedua definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, dalam hal ini adalah guru.

Berdasarkan penelusuran penulis mengenai kompetensi guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Bombana masih memiliki masalah yaitu masih terdapat guru yang bermasalah dengan siswa seperti terdapat kasus guru yang memberikan hukuman yang berlebihan kepada siswa yang akhirnya membuatnya pingsan. Terdapat juga permasalahan mengenai beberapa guru yang hanya masuk jika terdapat jam mengajar saja tentu hal ini merupakan contoh yang buruk. Masalah yang lain yaitu para guru tidak terlalu menguasai karakteristik peserta didik yang membuat masih adanya ketimpangan antara interaksi sosial guru dan siswa baik di dalam sekolah maupun diluar sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepuasan kerja, (Ahmadiansah, 2016) dan (Sari, 2018). Ketidakefektifan suatu organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja adalah aspek sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan seperangkat perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seorang guru yang merasakan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sebaliknya guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi dan merosotnya kinerja, (Saprudin et al, 2021).

Permasalahan mengenai kepuasan kerja di SMP Bombana yaitu pada aspek tertundanya pembayaran sertifikasi guru dimana hal ini membuat para guru melakukan mogok kerja dan ada juga yang tidak puas terhadap permasalahan ini yang di benak mereka merasa telah melakukan kewajiban yaitu mengajar di sekolah masing-masing dan ada juga permasalahan mengenai kualitas hubungan pimpinan yaitu Kepala Sekolah terhadap guru yang dianggap kurang baik dimana terdapat permasalahan yang disebut arogansi dari Kepala Sekolah yang memarahi para guru di depan siswa tentu ini menjadi permasalahan internal yang kurang baik jika dilihat oleh para siswa dan membuat para guru tidak merasa nyaman saat bekerja. Minimnya kreativitas dari guru ini memerlukan perhatian dari pimpinan yakni Kepala Sekolah, dimana seharusnya pimpinan dari SMP ini melakukan peninjauan ulang dengan melakukan pembinaan dan evaluasi kepada para guru yang menjadi tanggung jawab mereka dalam bekerja atau dengan kata lain supervisi dari kepala sekolah sangat diperlukan untuk peningkatan dari para tenaga pengajar yang ada di masing-masing sekolah.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Hasibuan (2017) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen juga dapat dikatakan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (Man). Manusia merupakan aset utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan manusia merupakan salah satu tolak ukur berjalannya manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, unsur manusia sangat diperhatikan dalam manajemen (Sinambela, 2021). Manajemen sumber daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya kontribusi manusia sebagai sumber daya organisasi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, manajemen memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Almasri, 2016).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan atau organisasi (*the right man on the right place*) sesuai persyaratan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu (Abdullah, 2017).

Konsep Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik, (Ratnawati dan Atmaja, 2020). Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*). Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kompetensi juga dimaknai sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Tjahyanti dan Chairunnisa, 2020). Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesionalisme dalam pekerjaan mereka (Murdayanti dan Puruwita, 2019).

Indikator untuk mengukur kompetensi menurut Buku 2 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Dirjend Guru dan Tendik Tahun 2016, yaitu:

1. Pedagogik adalah kemampuan atau keterampilan guru yang bisa mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik.
2. Kepribadian guru adalah seluruh aspek-aspek pribadi guru yang melekat dan dinamis yang menjadi dasar dan mempengaruhi cara berpikir, merasa, dan berperilaku dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, baik dalam interaksinya dengan siswa, dengan rekan guru lain, dengan staf, dengan pimpinan.
3. Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan orang tua / wali dan masyarakat sekitar.
4. Profesional adalah kemampuan atau keterampilan guru mengenai mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa

Konsep Kepuasan Kerja

Siagian (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Harahap, 2018).

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi, (Potale dan Uhing, 2015). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Rochman dkk, 2019). Kepuasan kerja juga merupakan perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Menurut Colquitt et al, (2011:17) indikator kepuasan kerja adalah:

1. *Meaningfulness of work*. Keberartian pekerjaan mencerminkan pangkatan di mana tugas pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang diperhitungkan dalam sistem filosofi dan keyakinan pekerja
2. *Responsibility for outcomes*. Tanggung jawab terhadap hasil, menangkap tingkatan di mana pekerja merasa bahwa mereka adalah pendorong utama kualitas dari pekerjaan unit. Kadang-kadang pekerja merasa seperti usaha mereka tidak menjadi masalah, karena hasil pekerjaan diatur oleh prosedur yang efektif, atau rekan sekerja yang lebih mempengaruhi.
3. *Knowledge of results*. Pengetahuan tentang hasil mencerminkan tingkatan terhadap mana pengetahuan pekerja baik, atau seberapa buruk, yang mereka lakukan. Banyak pekerja bekerja dalam pekerjaan di mana mereka tidak pernah menemukan kesalahan mereka atau memerhatikan waktu kapan mereka melakukan dengan baik.

Konsep Kinerja

Mangkunegara (2011) menyebutkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual”. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah “kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Dijelaskan lebih lanjut oleh Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Indikator pengukuran kinerja guru dalam penelitian ini adalah mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan No. 15 Tahun 2018 yang merupakan tugas utama guru yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun rencana pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai prestasi belajar siswa
4. Melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Kompetensi adalah karakteristik individu karyawan berupa kemampuan melakukan tugas dan pekerjaan dengan dukungan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dan meraih keunggulan hasil kerja atau kinerja diatas rata-rata karyawan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh

Vinnafatun et al (2021), Restanti (2020) dan Rudlia (2016), mendapatkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin baik kompetensi seseorang maka cenderung guru akan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan hal ini juga menandakan jika kompetensi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dari seseorang dimana peningkatan dari kompetensi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kepuasan kerja guru.

H1. Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru

Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dialami oleh seorang atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja muncul ketika harapan sebanding dengan pembayaran yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang diberikan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan fisik dan meningkatkan status sosialnya tersebut. Sadariah (2012) menyatakan bahwa ada hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan semakin produktif, kepuasan kerja terjadi karena adanya kinerja sehingga pekerja yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan kepuasan, (Nabawi, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Hutagalung et al (2020) dan Widayati et al (2020) mendapatkan hasil bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dimana semakin baik kepuasan kerja seseorang maka cenderung guru akan bekerja dengan baik. Hal ini juga menandakan jika kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari seseorang dimana peningkatan dari kepuasan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap hasil kerja seseorang.

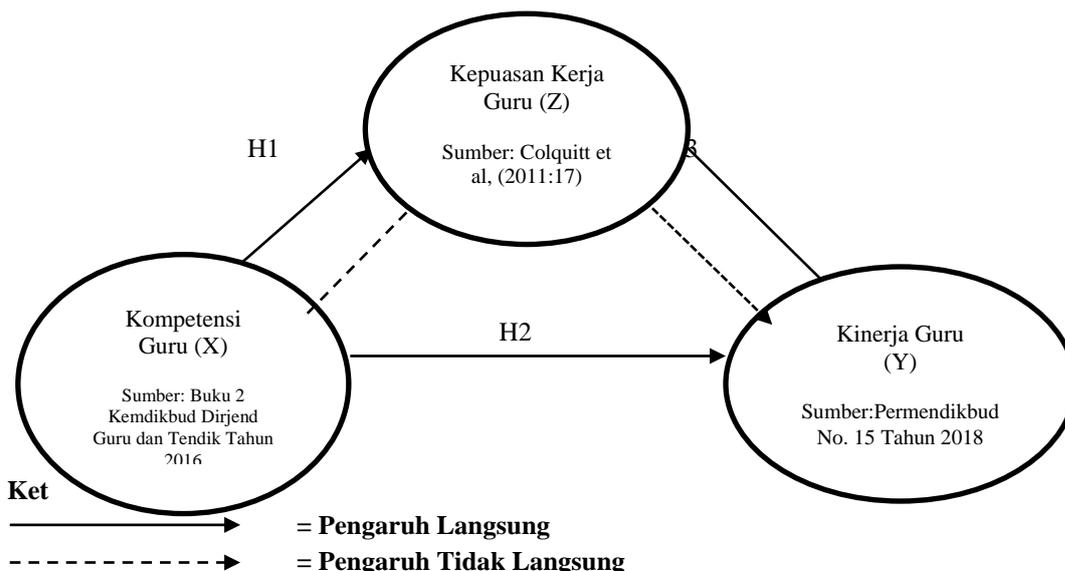
H2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru

Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Sriwidodo dan Haryanto (2010), mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan seseorang dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Lubis (2021) serta Putri dan Ardiana (2019) menemukan jika kepuasan mampu menjembatani inkonsistensi dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dimana kepuasan memiliki peran yang sentral dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja seseorang.

H3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru

H4. Kepuasan berperan mediasi antara kompetensi terhadap kinerja guru



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengungkapkan pengaruh antar variabel bebas kompetensi, variabel terikat yaitu kinerja guru dan variable mediasi kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini seluruh Guru SMP bersertifikat di Kabupaten Bombana yang berjumlah 318 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 10%. Berdasarkan pada perhitungan diketahui jumlah sampel penelitian berjumlah 76 guru SMP bersertifikat. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dimana metode ini merupakan salah satu dari teknik analisis SEM (*Structural Equation Model*). pengujian model pengukuran (uji validitas dan reliabilitas) dan juga model struktural (uji kausalitas).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Goodness of Fit Model

Setelah pengujian *outer* model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model *structural*). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *R-square* untuk konstruk dependen dan nilai *t*-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *R-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Analisis dari *R2* atau uji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1 Nilai R-Square

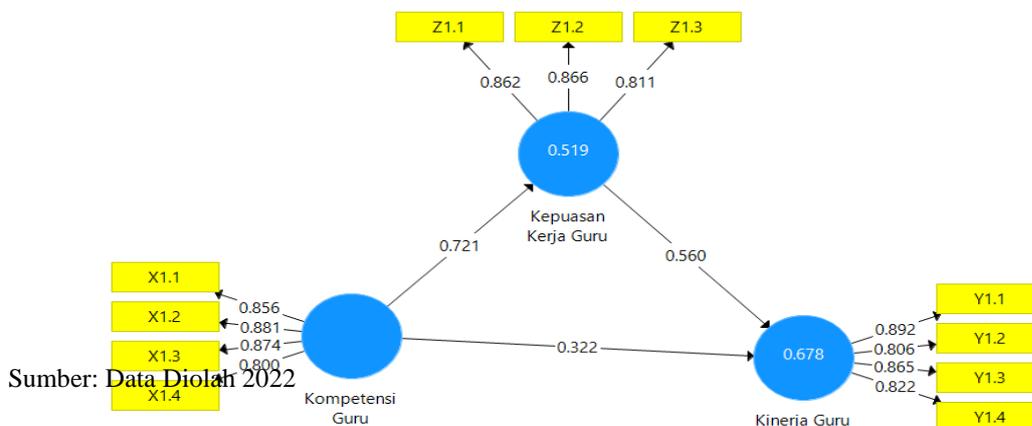
Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.519
Kinerja Guru	0.678

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa kompetensi guru mampu menjelaskan variabilitas konstruk kepuasan kerja guru sebesar 51.9 persen dan masih ada sebesar 48.1 diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan kepuasan kerja guru mampu menjelaskan variabilitas konstruk kinerja guru sebesar 67.8 persen dan masih 32.2 diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian inner model (model struktural) yang meliputi output *R-square*, koefisien parameter dan *t*-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t*-statistik, dan *p*-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Adapun gambar hasil analisis data menggunakan SmartPLS dalam kajian ini diperlihatkan pada gambar berikut:

Gambar 1 Hasil Analisis Data Menggunakan SmartPLS



Berdasarkan pada gambar 5.1 tersebut dijelaskan mengenai pengaruh antar variabel baik pendekatan secara langsung dan pengaruh tidak langsung atau mediasi. Signifikansi pengaruh antara

variabel laten dapat dilihat dari nilai signifikansi statistik. Nilai signifikansi dari koefisien parameter dapat dihitung dengan menggunakan metode bootstrapping. Bootstrapping adalah sebuah prosedur non parametric yang dapat diterapkan untuk menguji apakah koefisien seperti outer weight, outer loadings, dan path coefficients signifikan dengan memperkirakan standar error untuk estimasinya dimana pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel. Perbandingan t hitung dengan t tabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan nilai t-statistik, maka untuk $\alpha = 5\%$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat output path coefficient dari hasil resampling bootstrapping sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	<i>Original Sampel</i>	<i>t-statistics</i>	<i>P Values</i>	Makna
Kompetensi → Kepuasan kerja guru	0.721	4.973	0.000	Diterima
Kepuasan kerja guru → Kinerja guru	0.560	0.566	0.000	Diterima
Kompetensi guru → Kinerja guru	0.322	2.815	0.005	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Hasil pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil t-statistics dan P value dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menguji pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sampel* sebesar 0.721 dan t-statistik yaitu sebesar 4.973, sehingga dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru positif dan juga signifikan karena lebih besar ($>$) dari 1,96 dengan p-value 0.000 lebih kecil ($<$) 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima
2. Hipotesis kedua menguji pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sampel* sebesar 0.560 dan t-statistik yaitu sebesar 0.566 sehingga dinyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru positif dan juga signifikan karena lebih besar ($>$) dari 1,96 dengan p-value 0.000 lebih kecil ($<$) 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga menguji pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sampel* sebesar 0.322 dan t-statistik yaitu sebesar 2.815, sehingga dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru positif dan juga signifikan karena lebih besar ($>$) dari 1,96 dengan p-value 0.005 lebih kecil ($<$) 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sampel	t-statistics	P Values	Makna
Kompetensi guru → Kepuasan kerja guru → Kinerja guru	0.404	4.850	0.000	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 4.850 $> 1,96$ dengan p-value 0.000 $< 0,05$ sehingga hipotesis keempat diterima. Berdasarkan hal tersebut juga dijelaskan jika variabel mediasi dalam temuan ini adalah mediasi parsial (*partial mediation*).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bombana. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompetensi harus dimiliki oleh seorang guru sehingga kepuasan dapat dirasakan. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa responden telah memberikan persepsi yang setuju terhadap item-item pernyataan yang diberikan artinya mereka telah memiliki kompetensi yang baik jika ditinjau dari aspek pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Kompetensi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, semakin mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan menyebabkan kepuasan kerja seseorang yang tinggi pula. Ketika para guru memiliki kompetensi yang tinggi, dimana guru mampu menciptakan suasana belajar yang aktif kepada siswa, di mana guru selalu membuat modul pembelajaran setiap mata pelajaran dan para guru mengikuti sertifikasi profesi sesuai dengan bidang keahlian, maka efektivitas dan produktivitas dari organisasi akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Vinnafatun et al (2021), Restanti (2020) dan Rudlia (2016), mendapatkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin baik kompetensi seseorang maka cenderung guru akan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan hal ini juga menandakan jika kompetensi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dari seseorang dimana peningkatan dari kompetensi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kepuasan kerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bombana. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja guru dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja. Kepuasan kerja guru adalah perasaan emosi positif yang dialami guru ketika harapannya atas pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran telah dilakukan, dalam kajian ini diketahui guru telah memberikan persepsi yang baik terhadap kepuasan kerja guru yang akan berdampak kepada kinerja guru.

Tercapainya efektivitas penyelenggaraan pendidikan di SMP Kabupaten Bombana sangat tergantung pula pada kepuasan yang diperoleh oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Jika guru dalam melaksanakan tugasnya mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, maka guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, bersemangat tinggi, memiliki motivasi kerja yang tinggi, suasana kerja menggembirakan, absen guru akan rendah, kualitas kerja tinggi, sehingga tujuan SMP Kabupaten Bombana dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Hutagalung et al (2020) dan Widayati et al (2020) mendapatkan hasil bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dimana semakin baik kepuasan kerja seseorang maka cenderung guru akan bekerja dengan baik. Hal ini juga menandakan jika kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari seseorang dimana peningkatan dari kepuasan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap hasil kerja seseorang.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bombana. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompetensi guru dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Fakta empirik menunjukkan adanya peningkatan kinerja melalui kompetensi guru, untuk itu, diperlukan penguatan kompetensi dengan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru diantaranya pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan penguasaan materi sekolah, mengoptimalkan pendalaman materi-materi, serta dengan terus mengoptimalkan penguasaan materi ajar, maka guru akan memiliki wawasan yang luas dan mendalam sehingga dapat membelajarkan siswa dengan baik sehingga kinerja guru akan terus memiliki predikat yang baik.

Untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja yang tinggi serta tenaga kerja yang mampu berprestasi kerja secara optimal, diperlukan kompetensi berupa pengetahuan yang luas, kemudian keterampilan dan perilaku yang baik yang sesuai dengan pekerjaan yang dapat mendukung kinerja pra guru yang bekerja di guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Bombana. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Elfrida et al (2020) dan Susilowati et al (2021) menemukan jika kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru maka akan meningkatkan pula kinerja yang dimiliki artinya semakin peningkatan kompetensi seseorang akan mendorong dari pada kinerja seseorang.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru artinya kepuasan kerja guru mampu menjadi solusi atas inkonsistensi temuan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap sumber daya manusia.

Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, Valentina et al (2018). Pada sisi lain kepuasan memiliki peran yang sentral dalam hubungan antara kompetensi terhadap kinerja Agustinah et al (2020). Seseorang yang puas akan meningkatkan kinerja yang dimiliki dan tentu saja diakibatkan oleh adanya faktor pendorong. Salah satunya yakni kompetensi, dimana kompetensi merupakan pengetahuan, kecakapan, ataupun kemampuan pegawai ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan jabatan/posisi yang didudukinya, Bahari et al (2019).

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan dari Lubis (2021) serta Putri dan Ardiana (2019) menemukan jika kepuasan mampu menjembatani inkonsistensi dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja dimana kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dimana kepuasan memiliki peran yang sentral dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja seseorang.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini hanya terfokus pada guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bombana. Maka dapat membatasi kemampuan generalisasi temuan penelitian ini khususnya pada organisasi sekolah bukan pada organisasi swasta dan sektor lainnya, peneliti dalam melakukan penelitian hanya menyebarkan kuesioner saja, tidak melakukan wawancara secara lebih mendalam sehingga hasil dalam penelitian memiliki hasil yang masih harus ditelusuri lagi dengan pendekatan kualitatif dan penelitian selanjutnya dapat menambah indikator-indikator yang lain pada variabel kompetensi.

VI. SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bombana. Artinya semakin baik peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bombana. Artinya semakin baik peningkatan kepuasan kerja guru maka akan meningkatkan kinerja guru. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bombana. Artinya semakin baik peningkatan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja guru. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Bombana. Artinya kompetensi guru mampu meningkatkan kinerja guru melalui mediasi kepuasan kerja guru..

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).

- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 30-40.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Bahari, I. A., Umar, A., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. (2011) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 53-66.
- Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98-110.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., ... & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311-326.
- Koswara, K., & Rasto, R. (2016). Kompetensi dan kinerja guru berdasarkan sertifikasi profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 61-71.
- Lubis, M. A. F. N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUP H Adam Malik. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Maimunah, M. P. I. (2018). Peran Sekolah Unggul Sebagai Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Human Sustainability Procedia*.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Monika, I. G. A., Agung, A. A. G., & Dantes, K. R. (2019). Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pariwisata Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 138-147.
- Murdayanti, Y., & Puruwita, D. (2019). Kompetensi Sdm Keuangan dan Akuntabilitas Pesantren. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 19-29.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 6(01), 10-18.
- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Emosional serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 173-194.
- Rochman, T., Tanjung, H., & Sukarno, F. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan dan Loyalitas Muzakki di Amil Zakat Daerah Kabupaten Cilacap. *Kasaba: Jurnal Ekonomi Islam*, 10(2), 176-189.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 1(2), 92-102.

- Rudlia, J. I. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Sadariah, 2012, Effect of Leadership Style, Commitment, and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at Makassar International Hasanuddin Cargo Business, Dissertation, Management Science Doctoral Program Postgraduate University of Indonesian Muslim Makassar, Makassar
- Saprudin, S., Indrati, B., Muladriyani, S., Supriyatna, A., & Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Harga Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Kota Bogor. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2).
- Siagian, N. F., Enre, A., & Panjaitan, R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 453-461.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Susilowati, Y. H., Sudrajat, A., & Padillah, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Pamulang. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 4(2), 256-262.
- Syafingi, R. (2016). *Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Quran Hadits Di MTs MA ' ARIF NU 1 Kecamatan Sumpiuh Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2016/2017 (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto)*