

HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PENDIDIK

Studi Kasus di Pusat Pendidikan CIKAL HARAPAN Bumi Serpong Damai – Kota Tangerang Selatan

Gatot Kusjono

ABSTRACT

The objective of this research is to find out the relationship between the competency, motivation with the job satisfaction. The research was conducted at the Pusat Pendidikan Cikal Harapan in Tangerang Selatan city.

The research concludes that: (1) there is a positive correlation between the competency with the job satisfaction ; (2) there is a positive correlation between motivation with the job satisfaction ; (3) there is a positive correlation between those two independent variables (the competency and motivation) with the job satisfaction.

Result of the research gives implication to increase job satisfaction of the teacher. Its can be done by the way of increasing teacher competency covering improvement of pedagogic, personality, social, and also professional. While for improvement of motivation job activity the teachers can be done by the way: push teacher to increase its career, increase teacher prosperity, gives reward to teacher achievement, makes work environment conducive, and open communications.

Benefit of this research can be used as scientific information regarding the variables of competency, motivation and job satisfaction in education.. More over, it can be used as a quality of education.

Keywords: *competency, motivation, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik, yaitu di dalamnya selain terdapat berbagai dimensi yang berkaitan satu dengan lainnya dan saling menentukan. Selain itu sekolah juga memiliki ciri-ciri khusus yang tidak dimiliki oleh lembaga lain. Ciri-ciri yang menempatkan sekolah memiliki karakter tersendiri yaitu bahwa di sekolah terjadi

proses belajar mengajar dan tempat terselenggara-nya pembudayaan kehidupan umat manusia. Oleh karena itu sebagai organisasi sekolah memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi antar personilnya, baik itu unsur pimpinan maupun tenaga pendidiknya yaitu guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembim-bingan

dan pelatihan, ...” (Depdiknas,2003:25). Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab tersebut guru bekerja-sama dengan orang tua dan masyarakat. Selain itu seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu sebagai bagian dari kompetensi profesionalismenya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Profesional menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mempunyai pengertian: “Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi” (Depdiknas, 2006:4).

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, selain itu guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dengan demikian pekerjaan sebagai guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian namun guru adalah pekerja profesional seperti halnya pekerja lainnya seperti: arsitek, akuntan, pengacara, pengusaha, dokter dan sebagainya.

Sebagai tenaga profesional pada jalur

pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru tidak hanya dalam peningkatan kompetensinya saja melalui kegiatan penataran, pelatihan maupun kesempatan untuk belajar lagi. Akan tetapi perlu diperhatikan juga segi-segi yang lainnya seperti pemberian bimbingan melalui supervisi pimpinan sekolah, pemberian motivasi, pemberian insentif dan gaji yang layak dengan keprofesionalannya. Sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik.

Motivasi kerja sangatlah diperlukan guru dalam rangka meningkatkan kompetensi dan keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Motivasi kerja merupakan unsur psikologis yang harus dimiliki guru. Guru yang tidak punya motivasi mengajar yang baik maka ia tidak akan berhasil dalam proses belajar mengajarnya, karena apa yang dilakukannya tidak dikarenakan kecintaan terhadap dunia kerjanya melainkan karena keterpaksaan. Keberhasilan guru dalam mengajar dikarenakan dorongan/ motivasi

kerja merupakan pertanda bahwa apa yang telah dilakukan oleh guru telah sesuai dengan kebutuhannya. Menurut Dedi Supriadi :”Motivasi berkaitan dengan erat dengan kesejahteraan, kondisi kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru,” (HAR,1999:104).

Guru akan mempunyai motivasi kerja yang baik apabila segala kebutuhan-kebutuhannya ter-penuhi. Guru yang termotivasi dalam bekerja dan mencintai pekerjaannya maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan motivasi kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan, Kepuasan kerja Guru berdampak pada prestasi kerja dan kualitas kerjanya serta akan berdampak positif terhadap pe-ningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan.

Terdorong dari permasalahan di atas, penulis berusaha untuk mengkaji dan menggali penelitian dengan judul **”Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pendidik - Survei di Pusat Pendidikan Cikal Harapan Bumi Serpong Damai – Kota**

Tangerang Selatan”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu : 1). Apakah terdapat hubungan antara kompetensi pimpinan dengan kepuasan kerja pendidik? 2). Apakah terdapat hubungan antara supervisi pimpinan dengan kepuasan kerja pendidik? 3). Apakah terdapat hubungan antara kompetensi pendidik dengan kepuasan kerja pendidik? 4). Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pendidik? 5). Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja pendidik dengan kinerja ?

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang diteliti pada kepuasan kerja pendidik sebagai variabel terikat (*variable dependent*), kompetensi dan motivasi kerja pendidik sebagai variabel bebas (*variable independen*) pada pendidik di Pusat Pendidikan Cikal Harapan-Yayasan Permata Sari Bumi Serpong Damai – Kota Tangerang Selatan Banten.

Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti yaitu: 1). Apakah

kompetensi pendidik memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pendidik pada Pusat Pendidikan Cikal Harapan Bumi Serpong Damai?; 2). Apakah motivasi kerja pendidik memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pendidik pada Pusat Pendidikan Cikal Harapan Bumi Serpong Damai?; 3). Apakah kompetensi dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pendidik pada Pusat Pendidikan Cikal Harapan Bumi Serpong Damai?

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi Pendidik

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Ketidaksamaan dalam kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari pelaku rata-rata. Selain itu kompetensi juga berarti kelompok keterampilan, perilaku, atau pengetahuan yang diidentifikasi sebagai standar kinerja untuk pekerjaan tertentu.

Menurut Ds. Reychen dan LH Salganik kompetensi didefinisikan: “A *competency is more than just knowledge and skills. It involves the ability to meet complex demands, by drawing on and*

mobilising psychosocial resources (including skills and attitudes) in a particular context.” (Reychen DS.,Salganik LH., 2003:5)

Kompetensi disini lebih dari sekedar pengetahuan dan keterampilan, yang meliputi kemampuan untuk memenuhi tuntutan yang kompleks serta berhubungan dengan pengembangan psikososial dan sumber daya (termasuk keterampilan dan sikap) dalam konteks tertentu.

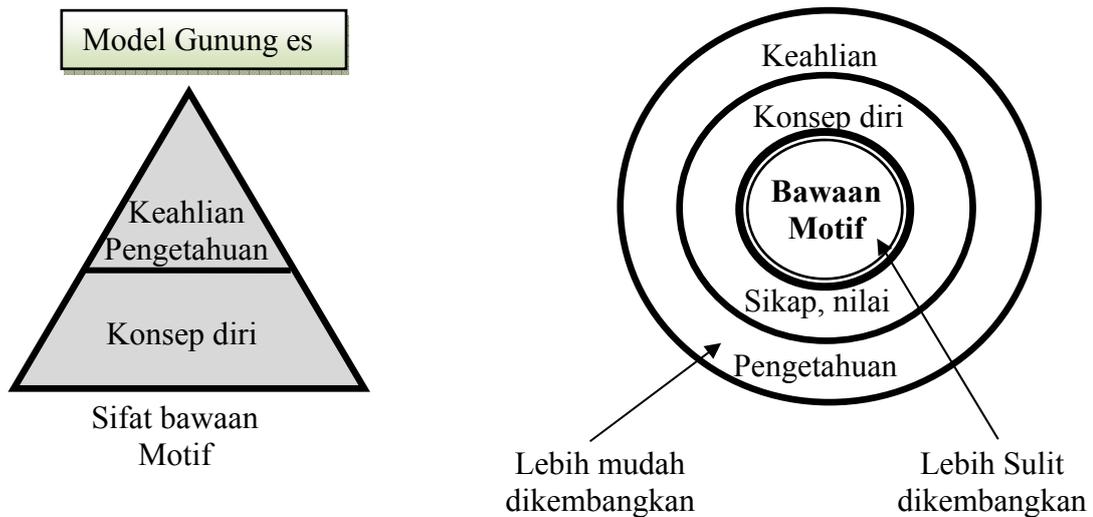
Alain Mitran (1995 : 21) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi mengemukakan pengertian kompetensi yaitu : Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Menurut Nursalam Ferry (2008:54) dalam bukunya Pendidikan dalam Keperawatan, Kompetensi memiliki empat karakteristik, yang meliputi: 1) **Motif**, yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan munculnya suatu tindakan. Motif akan mengarahkan dan menyeleksi sikap menjadi tindakan atau tujuan sehingga lain dari yang lain; 2) **Bawaan**, dapat berupa karakteristik fisik atau kebiasaan seseorang dalam merespon suatu situasi atau informasi tertentu; 3)

Pengetahuan akademik, merupakan kompetensi yang kompleks yang harus dimiliki oleh seseorang secara spesifik yang digunakan dalam pekerjaan; 4) **Keahlian (skill)**, merupakan kemampuan untuk melakukan aktivitas secara fisik dan mental. Kompetensi secara mental atau

kognitif meliputi pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh, serta mengorganisasi data dan rencana) juga pemikiran konseptual (pengenalan pola data kompleks).

Adapun karakteristik setiap individu dapat ditunjukkan dalam bagan berikut ini.



Berdasarkan bagan di atas, pengetahuan dan keahlian relatif mudah dikembangkan dan cara efektif untuk mempertahankan kemampuan ini yaitu dengan cara pelatihan. Motif inti, kompetensi, dan sifat bawaan pada dasar gunung es sulit untuk diketahui dan dikembangkan karena membutuhkan lebih banyak biaya untuk memilih karakteristik ini.

mengatakan bahwa: "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ke-terampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". (Depdiknas, 2006:5)

Berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional, kompetensi menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 1

Tanggung jawab profesional pendidik (*professional responsibilities*) diartikan sebagai: 1) Bertanggung jawab secara khusus untuk selalu menambah dan memperbaharui (*updating*) pengetahuan; 2) Mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas aktivitas intruksional dan edukatif; 3) Mengembangkan bidang keilmuan yang

diampu melalui riset dan kajian ilmiah; 4) Mengembangkan kolegalitas melalui kontribusi untuk pengembangan kurikulum, dan; 5) Memainkan peran aktif dalam melindungi dan meningkatkan *professional and academic standing*.

Dalam bahasa Undang-Undang Guru dan Dosen, kompetensi guru dikategorikan menjadi empat kompetensi (Bedjo Sujanto, 2009:65-67), yang meliputi: **Pertama, kompetensi pedagogis**, yaitu kemampuan menyangkut kepiawaian pendidik dalam mengelola pembelajaran. Beberapa unsur yang termasuk dalam kompetensi ini diantaranya: memahami wawasan atau landasan kependidikan, memahami peserta didik, pengembangan kurikulum dan silabus, merancang pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang melibatkan dan menghargai siswa sebagai subyek, penggunaan teknologi dalam belajar mengajar, penilaian terhadap proses dan hasil belajar, serta mendorong siswa agar mengembangkan dan meningkatkan berbagai potensi yang dimiliki. **Kedua, kompetensi kepribadian**, yaitu kualitas individu atau personalitas guru yang bersangkutan. Kompetensi ini meliputi: akhlak luhur, arif dan bijaksana, mantap, punya pamor/ wibawa, stabil, dewasa, jujur, mampu menjadi contoh bagi siswa dan masyarakat, mampu menilai performa kerja sendiri dengan obyektif, dan sanggup mengembang-kan potensi diri secara

berkelanjutan (*sustainable*). **Ketiga, kompetensi sosial**, yaitu kompetensi guru dilihat dari segi kemampuannya menjadi bagian dalam dan memberi pengaruh terhadap masyarakat. Untuk mengukur kompetensi ini dapat memperhatikan unsur-unsur: kecakapan dalam berkomunikasi lisan-tulisan atau isyarat (*communication skill*), pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, mampu membaur dan bergaul secara aktif dan efektif dengan peserta didik, rekan pendidik/guru, tenaga kependidikan yang lain, pimpinan, orang tua/wali, bergaul dengan sopan dan santun dalam arti bisa menempatkan diri dalam masyarakat sekitar dengan tetap menjunjung norma atau nilai-nilai, serta melaksanakan dan menularkan semangat persaudaraan dan kebersamaan. **Keempat, kompetensi profesional**, yaitu kemampuan guru yang berkaitan dengan penguasaan pengetahuan bidang ilmu, teknologi, atau seni yang mencakup penguasaan: materi pelajaran secara komprehensif sesuai standar isi dan instrumennya, menguasai konsep-konsep dan metode keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang konseptual sesuai dan berkaitan dengan satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang diajarkan.

Keempat kompetensi tersebut bersifat *holistic* (menyeluruh) dan *integrative*

(saling berkaitan dan mendukung) dalam memompa kinerja guru. Oleh karena itu secara utuh sosok kompetensi guru hendaknya mempunyai: 1) Pengenal-an peserta didik secara mendalam; 2) Penguasaan bidang studi secara mantap dan komprehensif baik disiplin ilmu maupun kurikulum ajarnya; 3) Kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang fungsional dan mendidik dengan cakupan perencanaan dan pelaksana-an pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan, dan; 4) Pengembangan kepribadian dan profesionalisme secara berkesinambungan.

Berdasarkan uraian di atas ruang lingkup kompetensi guru dapat ditentukan indikator-indikator yang diteliti meliputi: 1) Kompetensi pedagogik; 2) Kompetensi kepribadian; 3) Kompetensi profesional, dan 4) Kompetensi sosial.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka menunjang keberhasilan dalam proses mengajar. Guru yang tidak punya motivasi mengajar maka ia tidak akan berhasil dalam mengajar. Guru mempunyai motivasi karena terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan organisasi/ lembaga. Seperti disampaikan oleh Buchari Zainun

(1979:19) : "... bahwa beraneka ragam kebutuhan timbul akibat adanya beberapa macam hubungan dengan organisasi. Selain kebutuhan-kebutuhan yang bercorak fisik biologis dan sosial ekonomis, yang lebih adalah terdapatnya kebutuhan-kebutuhan yang bersifat sosial psikis".

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan wewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Malayu SP. Hasibuan 1999:131). Motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengem-bangkan suatu kecenderungan tertentu.

Malayu SP. Hasibuan (1999: 131) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedang Gibson dkk (1996:185), mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku

Jadi motivasi merupakan daya penggerak bagi seseorang untuk melakukan tindakan mengarahkan pada tujuan. Oleh karena itu untuk memotivasi guru agar berkerja dengan profesional haruslah diketahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh guru. Pada dasarnya seseorang mau berkerja adalah untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau berkerja karena faktor-faktor berikut : 1) *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup). Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia berkerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya; 2) *The Desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi). Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau berkerja; 3) *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan). Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau berkerja; 4) *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan). Keinginan akan pengakuan,

penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk berkerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kinerjanya (Malayu SP. Hasibuan, 1999:142).

Teori motivasi berhubungan dengan usaha pemuasan kebutuhan manusia. Teori yang paling terkenal antara lain sebagai berikut:

Hierarki kebutuhan Maslow.

Abraham Maslow. dalam Soewarno Handyaningrat (1982: 10) membagi kebutuhan manusia dalam hirarki kebutuhan, bahwa motivasi manusia berhubungan dengan lima kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan fisik (*physiological need*); 2) Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan ke-selamatan (*security of safety need*); 3) Kebutuhan bermasyarakat (*social need*); 4) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*); 5) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*self actualization need*).

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar, yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik, seks, dan lain-lain. Kebutuhan rasa aman dan

perlindungan, seperti terjaminnya keamanan, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil, dan lain sebagainya. Kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok dan lain sebagainya. Kebutuhan akan penghargaan, termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan, pangkat, dan sebagainya. Kebutuhan akan aktualisasi diri, seperti kebutuhan mempertinggi potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreativitas, ekspresi diri, dan sebagainya. Kebutuhan tertinggi menurut Maslow adalah kebutuhan transenden, yaitu kebutuhan yang meliputi untuk berperilaku mulia, memberi arti bagi orang lain, terhadap sesama, terhadap alam dan sebagainya.

Motivasi Frederyck Herzberg/ Teori Hygiene

Frederich Herberg menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan adanya enam faktor motivasi yaitu: 1) prestasi; 2) pengakuan; 3) kemajuan kenaikan pangkat; 4) pekerjaan itu sendiri; 5) kemungkinan untuk tumbuh; 6) tanggung jawab.

Sedangkan untuk pemeliharaan

terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu: 1) kebijaksana; 2) supervisi teknis; 3) hubungan antar manusia dengan atasan; 4) hubungan manusia dengan Pembina-nya; 5) hubungan antara manusia dengan bawahannya; 6) gaji dan upah; 7) kestabilan kerja; 8) kehidupan pribadi; 9) kondisi tempat kerja; 10) status (Sedarmayanti:195).

Menurut E. J. Donal dalam Komaruddin (1983:100) membagi motivasi dalam dua jenis: 1) **Motivasi intrinsik** adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut “motivasi murni” misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima; 2) **Motivasi ekstrinsik** adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang. Misalnya, kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Manullang (1998:130) mendefinisikan motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan sendiri. Ia merupakan bagian yang langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, motivasi intrinsik datang dari dalam diri individu. Sedang motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan atau maslahat yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik timbul dari luar dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat dan

uraian tentang teori motivasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pekerjaan guru dalam kegiatan belajar mengajar akan tercapai jika guru mempunyai motivasi yang kuat, sedang guru yang kurang termotivasi dalam bekerja maka keinginan/ minatnya pada pekerjaan akan kurang.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi : 1) Berusaha unggul; 2) Menyelesaikan tugas dengan baik; 3) Rasional dalam meraih keberhasilan; 4) Menyukai tantangan; 5) Menerima tanggung jawab untuk sukses; dan 6) Menyukai situasi pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi, umpan balik, dan resiko tingkat menengah.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Keith Davis & John W, 200:105). Seperti yang dinyatakan oleh Wexley dan Yukl (1977) dalam Moeljono, kepuasan kerja adalah cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap

pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam (Moeljono M, 2006:113). Lebih lanjut Wexly dan Yukl (1977) mengemukakan ada tiga dimensi kepuasan kerja: 1) Kepuasan kerja adalah sebuah repons emosional terhadap situasi kerja; 2) Kepuasan kerja sering ditentukan oleh bagaimana *outcomes* (hasil/keluarga) dapat sesuai atau melebihi harapan; 3) Kepuasan kerja akan mempresen-tasikan sikap-sikap yang berhubungan dengan hal tersebut.

Menurut Tangkilisan (2007: 164), kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan se-seorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Handoko dan Asa'ad (1987) dalam Husein Umar (2005: 36) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sedang menurut Schermerhorn Hunt dan Osborn (1995: 144) bahwa kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungannya dengan teman kerja. Kepuasan adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Ketidakpuasan kerja akan muncul saat harapan-harapan ini tidak dipenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor (Robert Marthias, 2000: 98).

Berdasarkan atas beberapa pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah refleksi perasaan seseorang yang menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diterima. Dengan kata lain kepuasan kerja akan membentuk sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya karyawan akan lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan serta mencurahkan segenap kemampuan atau perhatian pada pekerjaan sehingga hasil kerjanya akan bertambah baik dan lebih efisien.

Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/ mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhinya maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya.

Arni Muhammad (2006:79) menyebutkan ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya. Hal pertama, apabila orang

tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Yang kedua, apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik. Atau dengan kata lain ketidakpuasan kerja ini berhubungan dengan masalah komunikasi.

Malayu SP. Hasibuan (1999:203) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan di-pengaruhi faktor-faktor berikut: 1) Balas jasa yang adil dan layak; 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; 3) Berat-ringannya pekerjaan; 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan; 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat dan beberapa uraian teori kepuasan kerja tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru adalah refleksi perasaan guru yang timbul setelah melakukan evaluasi terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah merupakan akibat dari ketidakpuasan kerja guru.

Berdasarkan atas ruang lingkup kerja guru dengan tugas utama sebagai pengajar maka survai kepuasan kerja guru dapat

ditentukan indikator-indikatornya sebagai berikut : 1) Kerja yang secara mental menantang; 2) Dukungan atasan dan rekan kerja; 3) Kondisi kerja yang mendukung; dan 4) Gajinan yang pantas.

KERANGKA BERFIKIR

Berdasarkan kajian teori dari ketiga variabel penelitian Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja guru maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Hubungan Antara Kompetensi (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Kompetensi yang dimiliki oleh guru sangat erat kaitannya dengan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Kompetensi pendidik sebagai tenaga profesional akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam proses pembelajaran yang dilakukan, karena dengan peningkatan kompetensi yang dimilikinya akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan dalam proses belajar mengajar, sehingga akan memberikan kepuasan terhadap hasil kinerja yang sudah dilakukannya.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, diduga terdapat hubungan yang positif antara kompetensi

dengan kepuasan kerja guru. Dengan perkataan lain, makin baik kompetensi guru maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat.

Hubungan Antara Motivasi Kerja (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Motivasi merupakan suatu bentuk reaksi terhadap kebutuhan manusia yang menimbulkan eksistensi dalam diri manusia yaitu keinginan terhadap sesuatu yang belum terpenuhi dalam hidupnya sehingga terdorong untuk melakukan tindakan guna memenuhi dan memuaskan keinginannya.

Dengan tingkat penghargaan yang diberikan oleh sekolah kepada guru-guru dalam menjalankan tugasnya secara memadai sesuai tingkat profesionalisme yang dimiliki akan menjamin ketenangan guru sebagai pendidik dan pengajar. Imbalan yang diterima guru tidak harus bersifat ekonomis belaka, tetapi juga dalam bentuk lain misalnya ucapan, piagam atau yang lainnya. Dengan adanya penghargaan baik dalam bentuk prestasi, terutama dalam menjalankan tugasnya akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, diduga ada hubungan

positif antara motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan perkataan lain makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kepuasan kerja guru.

Hubungan Antara Kompetensi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Kompetensi yang dimiliki oleh guru adalah penunjang dalam peningkatan profesionalismenya. Semakin tinggi kompetensi dan motivasi dalam bekerja akan meningkatkan kualitas pengajaran yang dilaksanakan, sehingga akan meningkatkan pula mutu pendidikan. Dengan demikian kepuasan kerja guru merupakan salah satu ukuran keberhasilan dalam bekerja yang dapat dilihat dalam dimensi kedisiplinan, kualitas, kuantitas dan sikap guru. Kepuasan kerja yang ditunjukkan rasa tanggung jawabnya kepada beban profesionalisme yang diembannya. Indikasi bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila kompetensi dan motivasi yang dimilikinya cukup tinggi..

Kepuasan kerja guru juga akan meningkat apabila motivasi kerja guru meningkat. Hal ini terlihat bahwa guru-guru yang memiliki motivasi tinggi dalam hal tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan yang menantang dan lain sebagainya, akan dikerjakan dengan penuh

rasa tanggung jawab dan rasa senang, sehingga menimbulkan komunikasi yang kondusif dengan semua komponen sekolah.

Dapat disimpulkan bahwa, diduga bahwa ada hubungan positif secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin baik kompetensi dan motivasi yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki guru ber-sangkutan.

HIPOTESIS PENELITIAN

1) Diduga terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kepuasan kerja pendidik di Pusat Pendidikan Cikal Harapan. Dengan perkataan lain, makin baik Kompetensi Guru, makin tinggi kepuasan kerja guru. 2) Diduga terdapat hubungan yang positif motivasi kerja dengan kepuasan kerja di Pusat Pendidikan Cikal Harapan. Dengan perkataan lain makin tinggi motivasi kerja maka makin tinggi pula kepuasan kerja guru. 3) Diduga terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi dengan kepuasan kerja di Pusat Pendidikan Cikal Harapan. Dengan perkataan lain, makin baik makin tinggi kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka makin tinggi kepuasan kerja pendidik.

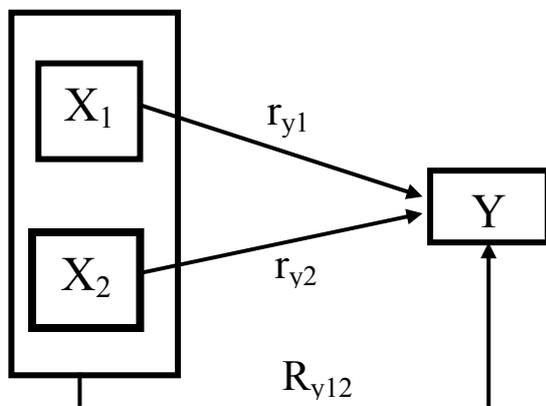
METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian meliputi keseluruhan proses yang dilakukan dalam penelitian guna mendapatkan data-data penelitian yang dibutuhkan serta cara menganalisis data penelitian, sehingga diperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip hasil penelitian dengan sabar, hati-hati, dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran.

Tujuan yang diinginkan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh signifikansi hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja pendidik dengan kepuasan kerja pendidik.

Pendekatan yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Saifuddin Azwar (2004) penelitian dengan pendekatan kuantitatif, menekankan analisisnya pada

Motivasi Kerja pendidik (X_2) dan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam konstelasi masalah sebagai berikut:



Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X_1 = Kompetensi Pendidik

X_2 = Motivasi Kerja Pendidik

$r_{y1}, r_{y2} / R_{y12}$: Koefisien korelasi

data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif ini dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesa) dan me-nyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei (*kuantitatif*) dengan teknik korelasional. Variabel penelitian meliputi dua variabel bebas yaitu Kompetensi Pendidik (X_1)

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Pendidikan Formal mulai jenjang Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Pusat Pendidikan Cikal Harapan-Yayasan Permata Sari yang berada di Perumahan Bumi Serpong Damai – Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten yang berjumlah 64 orang. Karena populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah kurang dari 100, maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 1983:107)

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner, yang meliputi: 1) Kompetensi Pendidik; 2) Motivasi Kerja, dan 3) Kepuasan Kerja. Sebelum kuesioner dibuat terlebih dahulu dibuat kisi-kisi untuk setiap variabel.

Data yang diperoleh dari hasil pengukuran dianalisis dengan menggunakan dua cara, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif dilakukan untuk mencari nilai rata-rata, simpangan baku, distribusi frekuensi, modus dan median, serta pembuatan histogram dari skor setiap variabel. Untuk menguji ketiga hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistic inferensial dengan metode korelasi dan regresi. Analisis korelasi dilakukan untuk mencari kuat lemahnya korelasi serta positif dan

negatifnya korelasi antara variabel bebas dengan variable terikat. Analisis regresi digunakan untuk mencari seberapa besar korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan pengujian *kolmogorov-Smirnov*, pengujian homogenitas varians dilakukan dengan uji *Bartett*, sedangkan uji linearitas menggunakan uji *scatterplot*.

HASIL PENELITIAN

Hubungan antara Kompetensi Pendidik (X_1) dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan positif antara kompetensi pendidik dengan kepuasan kerja pendidik. Penghitungan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel Kompetensi Pendidik atas Kepuasan Kerja Pendidik menghasilkan arah regresi b sebesar 0,765 dan konstanta atau a sebesar 11,748. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 11,748 + 0,765 X_1$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji signifikansi dan uji kelinearan.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat signifikansi dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan Uji F dan hasilnya

seperti disajikan pada **Tabel Anova** berikut ini :

Tabel 1.1. ANOVA
Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi $\hat{Y} = 11,748 + 0,765 X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	55	961.915,000				
Koefisien (a)	1	943.331,107				
Regresi (b a)	1	7.678,966	7678,966	37,321 ^{**}	4,023	7,139
Sisa	53	10.904,927	205,754			
Tuna Cocok	27	7.109.045	263,298	1,803 ^{ns}	1,921	2,540
Galat	26	3.795,917	145,997			

Keterangan :

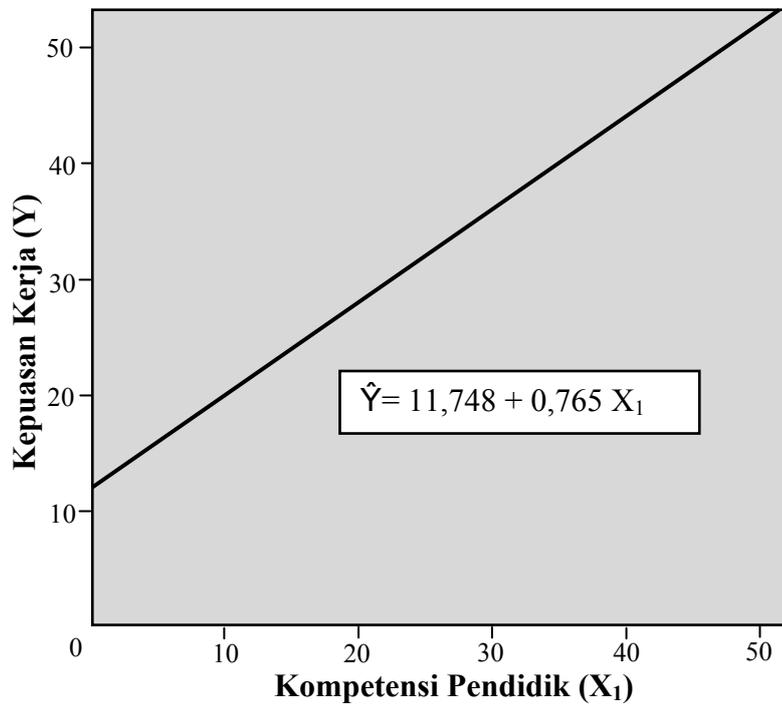
- ** = Regresi Sangat Signifikan. $F_{hitung} (37,321) > F_{tabel} (7,139)$ pada $\alpha = 0,01$.
- ns = non signifikan, Regresi berbentuk linier $F_{hitung} (1,083) < F_{tabel} (1,921)$ pada $\alpha = 0,05$
- dk = derajat Kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas pada table di atas, dapat disimpulkan regresi $\hat{Y} = 11,748 + 0,765 X_1$, dengan $F_{hitung} (37,321) > F_{tabel} (7,139)$ pada $\alpha = 0,01$ dan $F_{hitung} (1,803) < F_{tabel} (1,921)$ pada $\alpha = 0,05$ adalah sangat signifikan dan linier. Persamaan regresi ini mengandung arti bahwa apabila Kompetensi Pendidik ditingkatkan satu

satuan, maka Kepuasan Kerja Pendidik cenderung meningkat 0,765 satuan pada konstanta 11,748.

Gambaran hubungan antara variabel Kompetensi Pendidik (X_1) dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y) dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 11,748 + 0,765 X_1$ dapat digambarkan pada grafik berikut:

**Gambar 1.1. Garis Regresi Hubungan
Antara Kompetensi Pendidik (X_1) Dengan Kepuasan Kerja (Y)**
 $\hat{Y} = 11,748 + 0,765 X_1$



Tingkat keeratan hubungan antara Kompetensi Pendidik (X_1) dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi (r_{y1}) sebesar 0,643. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 6,110. Harga t_{tabel} dengan $dk = 53$ pada $\alpha = 0,01$ sebesar 2,672 dan pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,006. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga koefisien korelasi sangat signifikan. Pada **Tabel** berikut dapat dilihat dengan jelas kekuatan hubungan antara X_1 dengan Y.

**Tabel 1.2. Rangkuman Uji Signifikansi Koefisien Korelasi
Antara Kompetensi Pendidik (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y)**

N	Koefisien Korelasi (r_{y1})	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
55	0,643	6,110**	2,006	2,672

Keterangan :

** = Koefisien sangat signifikan $t_{hitung} (6,110) > t_{tabel} (2,672)$ pada $\alpha = 0,01$

r_{y1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti pada tabel di atas, ternyata bahwa koefisien korelasi antara Kompetensi Pendidik (X_1) dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara Kompetensi Pendidik dengan Kepuasan Kerja Pendidik terbukti kebenarannya dan sangat signifikan. Berarti makin baik Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pendidik akan berdampak kepada kepuasan kerja pendidik dalam melakukan pekerjaannya.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Kompetensi Pendidik (X_1) dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y1})^2 = 0,643^2 = 0,413$ berarti bahwa 41,3 % varians yang terjadi pada Kepuasan Kerja Pendidik (Y) dapat dijelaskan oleh varians Kompetensi Pendidik (X_1) melalui regresi $\hat{Y} = 11,748 + 0,765 X_1$.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Pendidik (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja pendidik dengan kepuasan kerja pendidik.

Penghitungan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel Motivasi Kerja Pendidik atas Kepuasan Kerja Pendidik menghasilkan arah regresi b sebesar 0,758 dan konstanta a sebesar 28,473. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 28,473 + 0,758X_2$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji signifikansi dan uji kelinearan.

Selanjutnya untuk mengetahui derajat signifikansi dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan Uji F dan hasilnya seperti disajikan pada **Tabel** berikut ini :

Tabel 1.3. Daftar ANOVA
Untuk Regresi Linier $\hat{Y} = 28,473 + 0,758 X_2$

Sumber Varians	dk	Jk	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	55	961.915,000				

Koefisien (a)	1	943.331,173				
Regresi (b a)	1	4.195,333	4.195,333	15,453**	4,023	7,139
Sisa	53	14.388,594	271,483			
Tuna Cocok	24	7.420.844	309,202	1,287 ^{ns}	1,901	2,495
Galat	29	6.967,750	240,267			

Keterangan :

** = Regresi Sangat Signifikan. $F_{hitung} (15,453) > F_{tabel} (7,139)$ pada $\alpha = 0,01$.

ns = non signifikan, Regresi berbentuk linier $F_{hitung} (1,287) < F_{tabel} (1,901)$ pada $\alpha = 0,05$

dk = derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

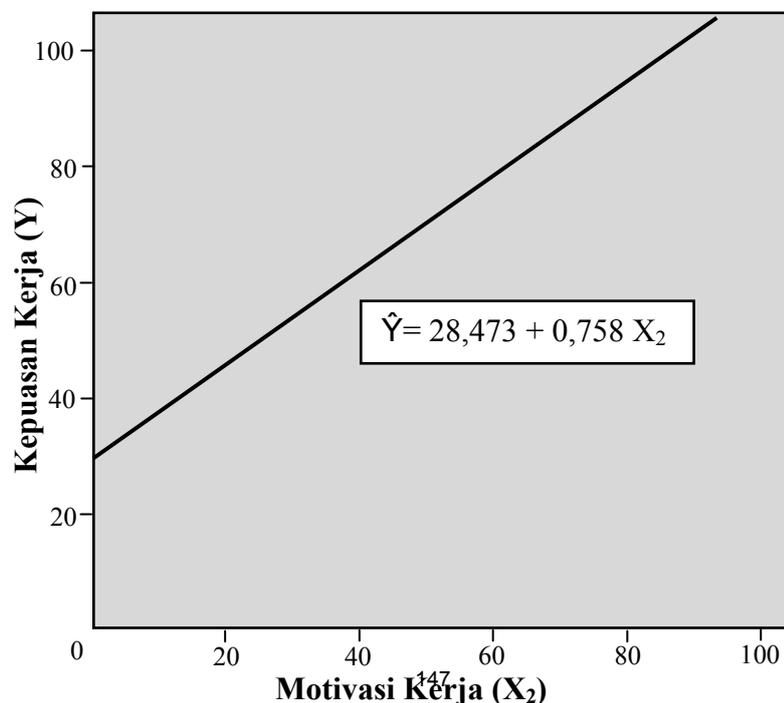
RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas pada tabel di atas, dapat disimpulkan regresi $\hat{Y} = 28,473 + 0,758 X_2$, dengan $F_{hitung} (15,453) > F_{tabel} (7,139)$ pada $\alpha = 0,01$ dan $F_{hitung} (1,287) < F_{tabel} (1,901)$ pada $\alpha = 0,05$ adalah sangat signifikan dan linier. Persamaan regresi ini mengandung arti bahwa apabila Motivasi Kerja Pendidik ditingkatkan satu satuan,

maka Kepuasan Kerja Pendidik cenderung meningkat 0,758 satuan pada konstanta 28,473.

Gambaran hubungan antara variabel Motivasi Kerja Pendidik (X_2) dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y) dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 28,473 + 0,758 X_2$ dapat digambarkan pada grafik berikut:

Gambar 1.2. Garis Regresi
Hubungan Antara Motivasi Kerja (X_2)
Dengan Kepuasan Kerja (Y) $\hat{Y} = 28,473 + 0,758 X_2$



Tingkat keeratan hubungan antara Motivasi Kerja Pendidik (X_2) dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y) ditunjukkan oleh Koefisien Korelasi (r_{y2}) sebesar 0,475. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3,930. Harga

t_{tabel} dengan $dk = 53$ pada $\alpha = 0,01$ sebesar 2,672 dan pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,006. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga koefisien korelasi sangat signifikan. Pada **Tabel** dapat dilihat dengan jelas kekuatan hubungan antara X_2 dengan Y.

Tabel 1.4. Rangkuman Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

N	Koefisien Korelasi (r_{y2})	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
55	0,475	3,930**	2,006	2,672

Keterangan :

** = Koefisien sangat signifikan $t_{hitung} (3,930) > t_{tabel} (2,672)$ pada $\alpha = 0,01$

r_{y2} = Koefisien korelasi X_2 dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti pada tabel di atas, ternyata bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja Pendidik (X_2) dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja Pendidik dengan Kepuasan Kerja Pendidik terbukti kebenarannya dan sangat signifikan. Berarti makin baik Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pendidik akan berdampak kepada kepuasan kerja

pendidik dalam melakukan pekerjaannya.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara Motivasi Kerja Pendidik (X_2) dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y) dan hasil yang diperoleh yaitu $(r_{y2})^2 = 0,475^2 = 0,226$ berarti bahwa 22,6 % varians yang terjadi pada Kepuasan Kerja Pendidik (Y) dapat dijelaskan oleh varians Kompetensi Pendidik (X_1) melalui regresi $\hat{Y} = 28,473 + 0,758 X_2$.

Hubungan Antara Kompetensi Pendidik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Secara

Bersama-Sama Dengan Kepuasan Kerja Pendidik (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kompetensi pendidik dan motivasi kerja pendidik dengan kepuasan kerja pendidik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin baik Kompetensi Pendidik dan makin tinggi Motivasi Kerja Pendidik, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja.

Penghitungan analisis regresi ganda antara variabel Kepuasan Kerja sederhana dengan kedua variabel independen Kompetensi Pendidik dan Motivasi Kerja Pendidik menghasilkan

arah regresi b_1 sebesar 0,655 untuk variabel Kompetensi Pendidik (X_1), b_2 sebesar 0,259 untuk variabel Motivasi kerja Pendidik (X_2), serta konstanta a sebesar -6,191. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = -6,191 + 0,655 X_1 + 0,259 X_2$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji signifikansi dan uji kelinearan.

Selanjutnya untuk me-ngetahui derajat signifikansi dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan Uji F dan hasilnya seperti disajikan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1.5. Daftar ANOVA
Untuk Regresi Linier $\hat{Y} = -6,191 + 0,655 X_1 + 0,259 X_2$

Sumber Varians	dk	Jk	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Regresi	2	8.011,458	4005,729	19,702**	3,175	5,038
Sisa	52	10.572,470	203,317			
Total	54	18.583,927				

Keterangan :

** = Regresi Sangat Signifikan($F_{hitung} = 19,702 > F_{tabel} = 5,038$) pada $\alpha = 0,01$

dk = Derajat Kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas pada tabel di atas, dapat disimpulkan regresi ganda $\hat{Y} = -6,191 + 0,655X_1 + 0,259X_2$, dengan $F_{hitung} (19,702) > F_{tabel} (5,038)$ pada $\alpha = 0,01$

adalah sangat signifikan. Persamaan regresi ini mengandung arti bahwa terdapat hubungan positif antara Kompetensi Pendidik (X_1) dan Motivasi Kerja Pendidik (X_2) secara bersama-sama dengan

Kepuasan Kerja (Y).

KESIMPULAN

Temuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

Pertama, terdapat hubungan positif antara kompetensi pendidik dengan kepuasan kerja pendidik. Artinya, semakin positif kompetensi yang dimiliki pendidik maka kepuasan kerja pendidik terhadap hasil kinerja akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya, semakin negatif kompetensi yang dimiliki pendidik maka semakin berkurang kepuasan terhadap hasil kerja yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pendidik dan kepuasan kerja berada pada tingkat korelasi yang cukup kuat, berarti bahwa kepuasan kerja pendidik sudah mencapai kepuasan yang baik.

Kedua, terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja pendidik dengan kepuasan kerja pendidik. Artinya, semakin positif motivasi kerja yang dimiliki pendidik maka kepuasan kerja pendidik terhadap hasil kinerja akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya, semakin negatif motivasi kerja yang dimiliki pendidik maka semakin berkurang kepuasan terhadap hasil kerja yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pendidik dan kepuasan kerja berada pada tingkat korelasi yang cukup lemah, berarti bahwa

kepuasan kerja pendidik belum mencapai kepuasan yang baik.

Ketiga, terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kompetensi pendidik dan motivasi kerja pendidik dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin positif kompetensi yang dimiliki pendidik, dan motivasi kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja pendidik terhadap hasil kinerja akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya, semakin negatif kompetensi yang dimiliki pendidik dan semakin rendah motivasi kerja pendidik, maka semakin berkurang kepuasan kerja pendidik terhadap hasil kerja yang dilakukan akan semakin berkurang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pendidik, motivasi kerja dan kepuasan kerja pendidik berada pada tingkat korelasi yang cukup kuat, berarti bahwa kepuasan kerja pendidik sudah mencapai kepuasan yang baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pendidik di Pusat Pendidikan Cikal Harapan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja pendidik. Sesuai dengan peringkat dominasinya, maka bilamana Sekolah Cikal Harapan akan meningkatkan kepuasan kerja pendidiknya, maka prioritas yang utama adalah dengan meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya, sesudah itu meningkatkan motivasi kerja pendidik.

IMPLIKASI

Implikasi hasil penelitian pada masalah kompetensi pendidik dan motivasi kerja pendidik dalam hubungannya dengan kepuasan kerja ialah bahwa kedua variabel tersebut ternyata berhubungan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk menunjang keberhasilan dalam proses belajar mengajar seorang pendidik hendaknya selalu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya serta meningkatkan motivasi dalam mencapai keberhasilan tujuan pendidikan.

Implikasi Meningkatkan Kompetensi Pendidik.

Pertama, mengharuskan sekolah tenaga pendidik untuk selalu meningkatkan kompetensi pedagogis yang berkaitan dengan kepiawaian guru Pusat Pendidikan Cikal Harapan dalam mengelola pembelajaran. *Kedua*, mengharuskan sekolah dan tenaga pendidik Pusat Pendidikan Cikal Harapan untuk selalu meningkatkan kompetensi kepribadian yang berhubungan dengan kualitas guru individu guru yang bersangkutan. *Ketiga*, mengharuskan sekolah dan tenaga pendidik Pusat Pendidikan Cikal Harapan untuk selalu meningkatkan kompetensi social, yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat dan memberi pengaruh terhadap masyarakat. *Keempat*, mengharuskan sekolah dan tenaga

pendidik Pusat Pendidikan Cikal Harapan untuk selalu meningkatkan kompetensi profesional yang berkaitan dengan penguasaan pengetahuan dalam bidang ilmu, teknologi, ataupun.

Implikasi Meningkatkan motivasi Kerja Pendidik.

Mengembangkan motivasi kerja di sekolah sangat penting bagi sekolah, lembaga, maupun bagi guru sendiri. Karena untuk menjadi guru tidak hanya diperlukan kompetensi keguruan semata namun yang penting mereka mempunyai semangat bekerja yang tinggi sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi kerja pendidik, sekolah maupun lembaga hendaknya selalu memberikan motivasi secara terus menerus kepada tenaga pendidiknya, sehingga memacu semangat yang tinggi dalam bekerja.

SARAN-SARAN.

Saran Meningkatkan Kompetensi Pendidik.

Pertama, untuk meningkatkan kompetensi pedagogis sekolah perlu mengadakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kepiawaian pendidik dalam mengelola pembelajaran yang

meliputi: landasan kependidikan, pemahaman mengenai peserta didik, pengembangan kurikulum dan silabus, merancang pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang melibatkan dan menghargai siswa sebagai subyek pendidikan.

Kedua, untuk peningkatan kompetensi kepribadian dan sosial perlu diselenggarakan forum diskusi dan workshop mengenai manajemen diri yang memunculkan sikap positif positif dalam hidup. Hal ini mencakup *self awareness*, percaya diri, motivasi dan *leadership*. Model pelatihan yang memunculkan sikap-sikap positif dapat diselenggarakan secara periodik dengan bekerjasama lembaga pelatihan manajemen.

Ketiga, untuk meningkatkan kompetensi professional perlu diadakan pelatihan dan workshop berkaitan dengan penguasaan pengetahuan bidang ilmu, teknologi, atau seni yang mencakup penguasaan: materi pelajaran secara komprehensif, sehingga keahlian yang dimiliki pendidik akan semakin bertambah.

Saran Meningkatkan Motivasi Kerja Pendidik.

Pertama. mendorong guru untuk meningkatkan karirnya dan melanjutkan pendidikan lebih tinggi. Karena dengan peningkatan karir yang lebih tinggi guru akan merasa dihargai dan akan meningkatkan motivasi guru dalam bekerja lebih

baik lagi.

Kedua. meningkatkan kesejahteraan guru. Peningkatan kesejahteraan ini akan memotivasi kerja guru, karena dengan terpenuhinya kebutuhan akan kesejahteraan maka guru akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja, sehingga guru tidak akan berusaha untuk mencari kerja tambahan.

Ketiga. memberikan reward/penghargaan kepada guru yang berprestasi. Penghargaan ini merupakan wujud perhatian dari lembaga/sekolah, sehingga dengan adanya penghargaan tersebut motivasi kerja guru akan semakin meningkat.

Keempat. menciptakan iklim kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang harmonis, kekeluargaan dan menyenangkan akan memotivasi guru dalam bekerja, karena iklim kerja yang kondusif akan membuat guru merasa nyaman berada di lingkungan kerja.

Kelima. menciptakan komunikasi yang terbuka. Keterbukaan dalam komunikasi bagi semua komponen komponen di sekolah akan membuat suasana kerja di sekolah menjadi tenang dan damai, serta jauh dari prasangka buruk. Sebagai suatu organisasi yang dikelola secara terbuka, maka guru akan mengetahui keadaan yang sebenarnya. Sehingga guru di-harapkan dapat turut serta membantu mencarikan solusi

pemecahan masalah yang dihadapi oleh sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad, 1985, **Penelitian Pendidikan**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1983, **Metode Research**, Rajawali Pers, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1988, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Rajawali Pers, Jakarta.
- Arni Muhammad, 2006, **Komunikasi Organisasi**, Bumi Aksara, Jakarta.
- BNSP, 2007, **Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru**, Jakarta.
- Budiarto, Sandra. 2002. Skripsi : **Pengaruh Pelaksanaan Periklanan di Televisi Terhadap Volume Penjualan Televisi Merek LG di Bandung**, Universitas Maranatha, Bandung.
- Buchari Zainun, 1979, **Manajemen dan Motivasi**, Balai Aksara, Jakarta.
- Depdiknas, 2003, **Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional**, Fokusmedia, Bandung.
- Depdiknas, 2006, **Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen**, Jakarta.
- Depdiknas, 2006, **Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan**, Cetakan kedua, Jakarta.
- Djaali, H., dkk., 2008, **Pengukuran dalam Bidang Pendidikan**, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Ferry, Nursalam, 2008, **Pendidikan dalam Keperawatan**, Salemba Medika.
- Gibson, James L. et al, 1996, **Organization**, terjemah: Ninuk Adiarni, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- H.A.R, 1999, **Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional, Dalam Perspektif Abad 21**, Tera Indonesia, Magelang.
- Hariandja Marohat T.E., 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan keempat, PT. Gramedia, Jakarta.
- Hidayat, Anang, 2007, **Strategi Six Sigma, Peta Pengembangan Kualitas dan Kinerja Bisnis**, Gramedia, Jakarta.
- Hasan, Iqbal., 2004, **Analisis Data Penelitian Dengan Statistik**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Keith Davis & John W. Newstrom, 2000, **Perilaku Dalam Organisasi**, Erlangga, Jakarta.
- Komaruddin, 1983, **Ensiklopedia Manajemen**, Alumni, Bandung.
- Malayu Hasibuan, 1999, **Organisasi dan Motivasi**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, M, 1998, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Mathias, Robert L. dan Kohn H. Jacksons, 2000, **Human Resource Management**, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Mitran, Alain, 1995, **Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi**.
- Moeljono Djokosantoso, 2006, **Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi**, Edisi Revisi, PT. Gramedia, Jakarta, Cetakan kelima.
- Reychen DS., Salganik LH., 2003, **Key competencies for a successful life and a well-functioning society**, www.oecd.org/edu/statistics/desecom

- Shermerhorn, Jihn R. James G.Hunt dan Richard N. Osborn, 1995, **Managing Organizational Behaviour**, New York : Prentice Hall.
- Singgih, Santoso. 2000, **SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional**, Jakarta: Media Komputindo.
- Soewarno H., 1982, **Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen**, Jakarta: GunungAgung.
- Sudjana, 1987, **Metode Statistika**, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2000, **Statistik Untuk Penelitian**, Bandung, Alfabeta.
- Sujanto, Bedjo, 2009, **Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru**, Jakarta, Raih Asah Sukses
- Sunyoto, Danang..2009, **Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis**, Yogyakarta, MedPress.
- Tangkilisan Hessel Nogi S.,2007, **Manajemen Publik**, Cetakan kedua, PT. Gramedia, Jakarta.
- Umar Husein, 2005, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Cetakan ketujuh
Universitas Negeri Jakarta, Program Pascasarjana, 2004, **Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi 2005**.
- Wibowo H.B., **Buku Panduan Thesis Program Pasca Sarjana S-2 Magister Manajemen (MM)**, Universitas Pamulang.