

Ariance Arian Wadi¹
Muhdi B. Hi. Ibrahim²
Arry Pongtiku³

^{1,2,3}**Universitas Yapis Papua**
wadiariance@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 4, No. 2, September 2023

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Received; 2023 - 08 - 08

Accepted; 2023 - 08 - 29

Published; 2023 - 08 - 30

Abstract

The objective of this study was to determine and analyze the direct and indirect influence of teacher competence on teacher performance through job satisfaction in several public secondary schools in Jayapura City, Papua Province. The research was conducted by sampling 145 civil servant teachers out of 331 civil servant teachers in 6 public high schools, using a deliberation/criteria technique. Data were collected through surveys and questionnaires, with a participation rate of 120 questionnaires (83%) returned, which were referred to as respondents. The analysis was performed using path analysis with the assistance of SmartPLS software version 3.0.

The results of the analysis indicated that: 1) teacher competence had a positive and significant direct influence on teacher performance; 2) teacher competence had a positive and significant direct influence on job satisfaction; 3) job satisfaction had a positive and significant direct influence on teacher performance; and 4) job satisfaction mediated the positive and significant relationship between teacher competence and teacher performance.

Keywords; Competence, Job Satisfaction, Job Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia guru menjadi salah satu faktor penting dalam fungsi manajemen secara keseluruhan. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja gurunya dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai. Sekolah sebagai organisasi yang baik berusaha meningkatkan kemampuan SDM guru, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, (Roslinawati, 2013). Oleh karena itu, sekolah membutuhkan SDM guru yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan kunci dari peningkatan standar hidup, tidak hanya bagi tujuan organisasi saja tetapi juga untuk seluruh masyarakat. Kinerja merupakan perbandingan antara *output* yang dicapai dengan *input* yang diberikan atau dengan kata lain produktifitas merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektifitas pencapaian hasil. Rivai, (2009) mengatakan bahwa penggunaan aspek SDM dan aspek sumber daya lain dalam organisasi secara efektif, efisien dan produktif merupakan tujuan yang paling penting.

Banyak faktor yang turut mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut bersumber dari dalam diri guru itu sendiri (internal) maupun faktor lain dari luar guru (eksternal). Salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Kompetensi guru bersumber dari internal guru itu sendiri. Kompetensi menurut Rivai, (2009) tidak berbeda jauh dengan pandangan yang diatur dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 45/U/2002 yang menjelaskan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Beberapa hasil studi terdahulu meneliti hubungan antara kompetensi dan kinerja guru yang menemukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja guru. Beberapa diantaranya dikemukakan oleh; Kaindah, (2017); Rohman, (2020) dan Pratiwi, (2019). Sementara itu, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Ardi, (2021); Narsih, (2017) dan Indajang, Jufrizen, & Juliandi, (2020).

Berdasarkan celah penelitian tersebut dan didukung dengan masalah-masalah berkenaan dengan kompetensi guru, kepuasan kerja merupakan faktor pendukung kinerja

guru. Penelitian ini mengusulkan dan merekomendasikan faktor kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan antara kompetensi guru dan kinerja. Kepuasan kerja juga merupakan faktor internal dari dalam diri guru yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. Kepuasan kerja dapat menjadikan sebagai pemediasi hubungan antara kompetensi guru dan kinerja guru tentu dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal seperti, diantaranya; 1) Kebijakan sekolah, kondisi kerja dan dukungan manajemen serta kompetensi kerja guru secara internal. 2) Faktor individual, tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor individu seperti harapan, nilai-nilai dan preferensi guru. Faktor kepuasan kerja adalah perasaan suka dan tidak suka/menyenangkan/tidak menyenangkan; positif/negative dari seseorang terhadap lingkungan organisasi tempatnya bekerja, (Robbins & Judge, 2008). Selanjutnya, Mathis & Jackson, (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja setidaknya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: 1) Pekerjaan guru itu sendiri; 2) Gaji; 3) Promosi; 4) Pengawasan; 5) Rekan kerja.

Berdasarkan studi-studi terdahulu, maka penelitian ini mengambil celah dari penelitian-penelitian tersebut. Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Umum Negeri (SMUN) di Kota Jayapura Provinsi Papua dengan melihat pada kinerja guru sebagai objek penelitian. Beberapa permasalahan digambarkan diuraikan dibawah ini: pertama terkait permasalahan kinerja guru. Hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) pada awal tahun 2021 menyebutkan bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) untuk Provinsi Papua sebesar 60,84. Meski capaian provinsi tersebut naik secara gradual, namun skor dari IPM tersebut merupakan yang terburuk di Indonesia. Jika dikaji lebih dalam IPM Kota Jayapura sendiri berada pada skor 80,16 dan merupakan skor IPM tertinggi dari seluruh kabupaten di Provinsi Papua, <https://jayapurakota.bps.go.id/indikator/26/64/1/indeks-pembangunan-manusia-metode-baru-.html>. Berdasarkan data saat ini jumlah guru SMU di Kota Jayapura berjumlah 875 guru yang terdiri dari 397 guru di enam (6) SMU Negeri dan 478 guru yang tersebar di lima belas (15) SMU Swasta. Jumlah guru di Kota Jayapura tersebut dapat dikemukakan bahwa sebenarnya sudah ideal sesuai dengan jumlah SMU yang tersebar di Kota Jayapura.

Kedua, permasalahan berkaitan dengan kompetensi guru ditemukan bahwa jumlah guru SMU negeri dan SMU swasta di Kota Jayapura saat ini berjumlah 875 guru. dari 875 guru tersebut terdapat 60% (575) guru yang telah lulus dalam ujian kompetensi sebagai

persyaratan dalam UU Nomor 14 tahun 2005 dan PP. No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional. Artinya, masih terdapat 350 guru yang belum lulus dalam ujian kompetensi guru. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain 1) Kurangnya pengetahuan guru dalam ilmu yang dipelajarinya; 2) Pola pengajaran guru yang tidak *up to date* (kekinian) menggunakan cara-cara lama; 3) Model pembelajaran yang dilakukan guru terkesan kaku dan tidak fleksibel; 4) Guru kurang berinteraksi dengan siswa; 5) Guru belum mampu mengelola PBM dengan baik, 6) Guru kurang menunjukkan sikap yang baik kepada siswa; 7) Guru yang kurang menghargai perbedaan SARA; 8) Guru tidak mampu menunjukkan kecintaannya pada negara; 9) Kurangnya kemampuan guru dalam membangun komunikasi dengan guru lain; guru dan kepala sekolah; guru dan peserta didik dan orang tua peserta didik; 10) Guru kurang membangun hubungan dengan masyarakat dilingkungannya; sulit berdialog dan 11) Tertutup dari masyarakat; 12) Kurangnya pengetahuan guru akan materi pelajaran; 13) Kurangnya penguasaan guru terhadap materi pelajaran; kurangnya pengetahuan guru akan kurikulum yang diajarkan.

Ketiga, permasalahan kepuasan kerja guru antara lain: 1) Guru-guru kurang mendapatkan perhatian dan dukungan dari kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk mencapai kinerja optimal; Penghargaan yang kurang diberikan dan diperhatikan sekolah bagi guru berprestasi; 2) Kurangnya dukungan dari rekan kerja dalam memberikan motivasi bagi pengembangan potensi guru; 3) Masih banyak guru yang kurang puas untuk meningkatkan kualitas tingkat Pendidikan dan pelatihan yang diadakan sekolah dan dinas

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Kompetensi Guru

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru (Majid, 2020). Sejalan dengan pendapat tersebut, Ridolof W Batilmurik, Sahetapy, Noach, & Samadara, (2018) menyatakan kompetensi berkaitan erat dengan pendidikan, keahlian, pengalaman dan sikap.

Kepuasan Kerja

Menurut Ridolof Batilmurik, (2010) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Selanjutnya, Ridolof W Batilmurik, Noach, & Latupeirissa, (2023) mengemukakan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja Guru

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) Kuantitas keluaran, (2) Kualitas keluaran, (3) Jangka waktu keluaran, (4) Kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2016).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Beberapa studi terdahulu yang meneliti hubungan antara kompetensi dan kinerja guru antara lain dilakukan oleh; Rohman, (2020); Purwanto, (2022); Wei, Li, Zhang, & Liu, (2018); Abusama, Haming, & Hamzah, (2017). Berbeda dengan studi yang dilakukan Ardi, (2021) dan Narsih, (2017). Berdasarkan studi terdahulu tersebut; dapat diajukan hipotesis pertama sebagai berikut;

H₁ ; Secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Beberapa studi terdahulu yang meneliti hubungan antara kompetensi dan kinerja guru antara lain dilakukan oleh; Zainuddin & Oktarida, (2015); Deswarta, (2017); Paidi, (2018); Ardi, (2021). Berbeda dengan; Abusama et al., (2017) dan Arifin, (2015). Berdasarkan studi terdahulu tersebut; dapat diajukan hipotesis kedua sebagai berikut;

H₂ ; Secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Beberapa studi terdahulu yang meneliti hubungan antara kompetensi dan kinerja guru antara lain dilakukan oleh; Deswarta, (2017); Paidi, (2018); Ridolof Batilmurik, (2010);

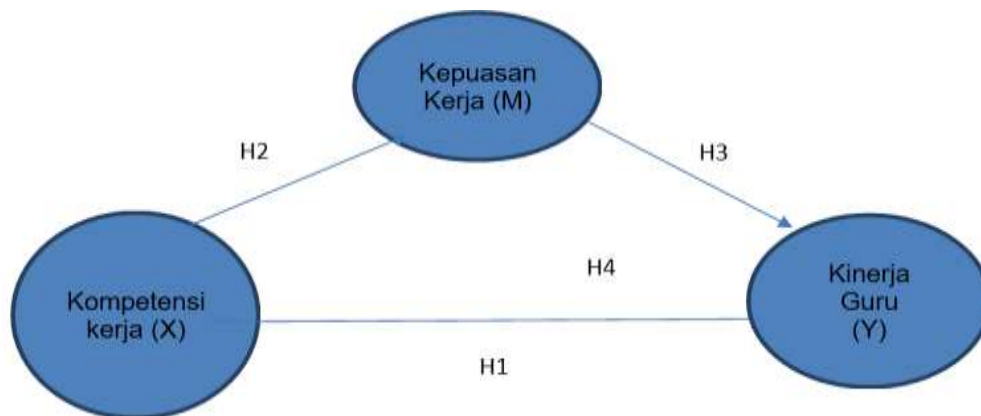
Mone, Batilmurik, & Bire, (2020); Mone et al., (2020) dan Widokarti et al., (2023). Berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh; Ardi, (2021) dan Lie, Dharma & Sudirman, (2021). Berdasarkan studi terdahulu tersebut dapat diajukan hipotesis pertama sebagai berikut; H₃ ; Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Kompetensi dan Kinerja Guru

Beberapa studi terdahulu yang meneliti hubungan antara kompetensi dan kinerja guru antara lain dilakukan oleh; Ardi, (2021); Narsih, (2017); Nurtjahjani, Batilmurik, & Masreviastuti, (2020). Berbeda dengan riset; Deswarta, (2017) dan Hernawati, Sudirman, & Sridana, (2020). Berdasarkan studi terdahulu tersebut dapat diajukan hipotesis keempat sebagai berikut;

H₄ ; Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja guru.

Atas dasar kajian teoritis dan kajian empirik yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat digambarkan skema kerangka berpikir pada gambar dibawah ini.



Kerangka Berpikir

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*), penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis, (Noch & Husen, 2015). Selanjutnya, Pengumpulan data dilakukan dengan 2 metode, yakni: 1). Kuisioner; berisikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden dan; 2)

Studi Kepustakaan; dilakukan dengan menelaah referensi baik hasil studi terdahulu maupun kajian dari text book, (Noch & Husen, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang diamati, (Noch & Husen, 2015). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 331 guru ASN pada 6 SMU Negeri di Kota Jayapura. Sedangkan sampel merupakan sebagian dari unit amatan, sampel dalam penelitian ini sebanyak 145 responden guru yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive* (pertimbangan). Adapun pertimbangannya adalah 1) Guru yang berstatus ASN dan memiliki masa kerja > 5 tahun dan 2) guru yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi dan telah lulus dalam PPG. Tingkat pengembalian kuisisioner yang telah disebarkan kepada 145 guru ASN dan berhasil dikumpulkan sebanyak 120 kuisisioner (83%) sedangkan sisanya (25 kuisisioner=17%) tidak dikembalikan. Sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 responden guru ASN.

Variabel terteliti dalam kajian ini antara lain sebagai berikut; Kompetensi guru (X) adalah seperangkat kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya didalam kelas. Model pengukuran kompetensi guru dalam penelitian ini merujuk pada PP. No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan nasional, diantaranya: 1) Pedagogic; 2) Kepribadian; 3) Social dan, 4) Profesional. Kepuasan kerja (M) adalah perasaan puas/tidak puas yang dirasakan guru dalam pekerjaannya. Model pengukuran instrument kepuasan mengacu pada oleh Mathis & Jackson, (2016) dengan indicator antara lain: 1) Pekerjaan guru itu sendiri; 2) Gaji; 3) Promosi; 4) Pengawasan dan 5) Rekan kerja. Kinerja guru (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru selama periode semester. Kinerja guru menggunakan model pengukuran yang dikemukakan oleh Afandi, (2018) yang diwakili oleh 5 indikator, antara lain: 1) Rencana pembelajaran; 2) Implementasi pembelajaran; 3) Penilaian hasil belajar; 4) Melatih siswa; 5). Memberikan tugas tambahan. Semua model pengukuran instrument dari setiap variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 dengan poin berkisar "sangat tidak setuju = 1; tidak setuju = 2; kurang setuju=3; setuju=4; dan sangat setuju=5". Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SmartPLS versi 3.00.

Pembahasan Hasil Penelitian

Profil Responden

Profil responden tersaji pada tabel dibawah ini.

Profil Responden

NO	Karakteristik Responden	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki – laki	76	63
	Perempuan	44	37
	Total	120	100%
Status Perkawinan			
2	Menikah	87	73
	Belum Menikah	33	28
	Total	120	100 %
Usia (Tahun)			
3	< 25	7	6
	26 > 35	12	10
	36 > 45	56	47
	46 >	45	38
	Total	120	100 %
Tingkat Pendidikan			
4	SMA/Kejuruan	-	-
	Diploma	-	-
	S1	114	95
	S2	6	5
	Total	120	100 %
Lama Bekerja (Tahun)			
5	<1	-	-
	1>5	4	3
	6>10	7	6
	11>15	39	33
	15>	70	58
	Total	120	100 %

Sumber; Data primer diolah (Juni, 2023).

Tanggapan Responden atas Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian tersaji sebagai berikut: Rata-rata jawaban untuk variabel kompetensi guru diperoleh sebesar 4,09 (kategori baik); selanjutnya kepuasan kerja sebesar 4,07 (kategori baik) dan kinerja guru berada pada skor rata-rata sebesar 4,08 (kategori baik).

Hasil Asumsi SEM PLS

Adapun pengujian SEM PLS tersaji pada tabel berikut dibawah ini.

Hasil Pengujian *Convergent Validity* Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Kesimpulan
Kompetensi Guru (X)	Pedagogik (X ₁)	0,899	Valid
	Sosial (X ₂)	0,865	Valid
	Profesional (X ₃)	0,942	Valid
	Kepribadian ((X ₄)	0,946	Valid
Kepuasan Kerja (M)	Pekerjaan Guru Itu Sendiri (M ₁)	0,724	Valid
	Supervisi (M ₂)	0,912	Valid
	Gaji (M ₃)	0,805	Valid
	Promosi (M ₄)	0,849	Valid
	Rekan Kerja (M ₅)	0,861	Valid
Kinerja Guru (Y)	Rencana Pembelajaran (Y ₁)	0,949	Valid
	Implementasi Pembelajaran (Y ₂)	0,915	Valid
	Penilaian Hasil Belajar (Y ₃)	0,891	Valid
	Melatih Siswa (Y ₄)	0,928	Valid
	Memberikan Tugas Tambahan (Y ₅)	0,627	Valid

Sumber; Data primer diolah (Juni, 2023).

Nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* dan Nilai AVE

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	<i>Composite reliability</i> (CR)	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kompetensi Guru	0.933	0,953	0,835
Kepuasan Kerja	0.889	0,918	0,693
Kinerja Guru	0.914	0,938	0,756

Sumber; Data primer diolah (Juni, 2023).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya, (Ghozali & Latan, 2015) yang mengacu pada 3 tiga kriteria, yaitu *convergent validity*, *composite reliability* dan *discriminant validity*. Berdasarkan data diatas, diketahui bawa semua indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,7. Selanjutnya, pada tabel berikutnya menunjukkan bahwa metode lain untuk menilai valididast dan reliabilitas konstruk adalah dengan melihat nilai AVE (*average variance extracted*) untuk setiap konstruk, nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's Alpha* dari setiap variabel. Setiap variabel memiliki nilai nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan Nilai AVE > 0,7. Artinya semua

variabel pada penelitian memiliki reliabilitas yang baik, (Ghozali & Latan, 2015). Selain itu, model inner model tersaji pada tabel dibawah ini.

Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kompetensi Guru	
Kepuasan Kerja	0,875
Kinerja Guru	0,967

Sumber; Data primer diolah (Juni, 2023).

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,967 atau 96,7% kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru sedangkan sisanya sebesar 3,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,875 atau 87,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kompetensi sedangkan sisanya faktor lain sebesar 12,5% diluar model penelitian.

Dengan demikian dapat tersaji model akhir dari penelitian ini tersaji pada gambar dibawah ini

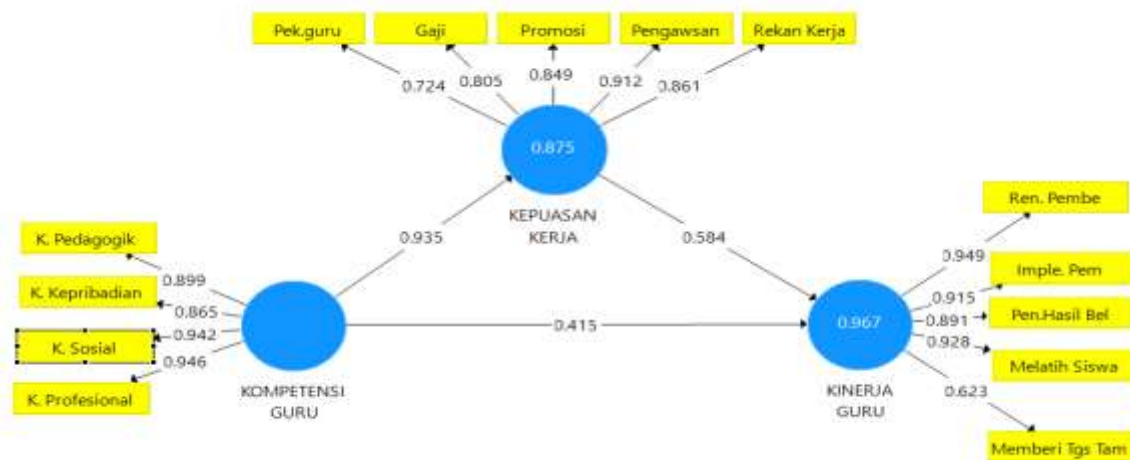


Diagram Jalur Model Struktural Dalam PLS

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis menggunakan *resampling Bootstrap* dengan *uji-t*, dimana apabila $t_{statistik} >$ dari t_{tabel} (1,657) pada tingkat signifikansi 0,05, maka pengujian hipotesis diterima dan sebaliknya. Hasil analisis PLS disajikan pada tabel dibawah ini.

Hasil Analisa Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Antara Variabel	Koefisien Jalur	t-Statistik	p-val.	Ket.
Kompetensi Guru → <i>Kinerja</i>	0.415	7.099	0.000	Signifikan
Kompetensi Guru → <i>Kepuasan Kerja</i>	0.935	53.620	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja → <i>Kinerja Guru</i>	0.584	10.553	0.000	Signifikan
Kompetensi Guru → Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0.547	9.190	0.000	Signifikan

Sumber; Data primer diolah (Juni, 2023).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Langsung Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Temuan ini memperkuat studi-studi sebelumnya yang dilakukan oleh; Rohman, (2020); Syahputri, (2022); Pratiwi, (2019); Purwanto, (2022); Wei, dkk., (2018); Arifin, (2015) dan Abusama, (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan hasil penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ardi, (2021) dan Narsih, (2017) yang menyebutkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil temuan ini memperkuat pendapat Majid, (2005) yang menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Diyakini Robotham, (1996) bahwa kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman. Syah, (2000) masih dalam Rasto mengemukakan, pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Usman, (2005) mengemukakan bahwa kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.

Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh; Marsana dan Handayani, (2022); Amir dkk., (2014); Deswarta, (2017); Paidi, (2018); Ardi, (2021); Narsih, (2017); Arifin, (2015); dan Abusama, (2017). Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa ketika guru memiliki kompetensi yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan Teori Kepercayaan Diri yang dikemukakan oleh

Albert Bandura dalam Ridolof Wenand Batilmurik & SE, (2021) dan R. Batilmurik, Noermijati, Sudiro, & Rochman, (2020) melalui teori *self efficacy* yang menyatakan bahwa ketika seseorang merasa kompeten dalam melakukan tugas-tugas tertentu, mereka cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, guru yang memiliki kompetensi yang kuat dalam pengajaran dan kinerja profesional mereka akan cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja mereka.

Selain itu, hal ini juga sejalan dengan teori kebutuhan dasar yang diungkapkan oleh Abraham Maslow, (1943) dalam Rivai, (2009) dengan teori hirarkhi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar individu. Kebutuhan dasar tersebut seperti kebutuhan akan otonomi, hubungan sosial, dan pertumbuhan pribadi. Ketika guru memiliki kompetensi yang tinggi, mereka memiliki kemampuan untuk secara efektif memenuhi kebutuhan ini dalam konteks pekerjaan mereka.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Temuan ini memperkuat studi-studi yang dilakukan oleh; Deswarta, (2017); Ardi, (2021); Narsih, (2017); Lie, dkk., (2020) dan Wolomasi, dkk., (2019) serta Anggraeini dan Rasto, (2016). Temuan juga menguatkan teori yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dalam hubungannya dengan teori Kepuasan Kerja dan Kinerja pada tahun 1968 dalam Rivai, (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja individu dalam konteks pekerjaan mereka. Penelitian dan studi empiris juga telah menguji hubungan positif antara kepuasan kerja guru dan kinerja mereka. Locke lebih jauh menyatakan bahwa Teori goal setting adalah teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan.

Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Kompetensi dan Kinerja Guru

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arnold B. Bakker dan Evangelia Demerouti, (2008) dalam teori "*Job Demands-Resources*" (Tuntutan Pekerjaan-Sumber Daya) yang menjelaskan bahwa kompetensi guru berfungsi sebagai sumber daya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja guru. Lebih lanjut dikemukakan bahwa Hubungan antara Kompetensi dan Kepuasan Kerja: 1) Kompetensi guru yang tinggi, seperti pengetahuan dan keterampilan yang mendalam dalam bidang pengajaran, manajemen kelas yang efektif dan kemampuan memberikan umpan balik yang konstruktif,

dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Guru yang merasa kompeten dalam pekerjaan mereka cenderung merasa puas dengan hasil kerja mereka dan merasa bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik. 2) Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru yakni bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi, kreativitas yang lebih besar dan keterlibatan yang lebih dalam dalam tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja juga dapat berkontribusi pada kualitas pengajaran, interaksi yang positif dengan siswa dan rekan kerja, serta partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Semua ini dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Penutup

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, antara lain;

- 1) Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada beberapa SMU Negeri di Kota Jayapura.
- 2) Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada beberapa SMU Negeri di Kota Jayapura.
- 3) Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada beberapa SMU Negeri di Kota Jayapura.
- 4) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi guru dan kinerja guru pada beberapa SMU Negeri di Kota Jayapura. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih menonjol sebagai pemediasi dalam hubungan antara kompetensi terhadap kinerja guru jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Saran

Beberapa saran yang direkomendasikan, antara lain: 1) Perlu dilakukan program-program pelatihan berkelanjutan untuk mengasah kemampuan, keahlian dan keterampilan setiap guru untuk meningkatkan kinerjanya; 2) Perlu bagi pimpinan/setiap guru mengevaluasi hasil-hasil dari program-program peningkatan dan pengembangan kompetensi profesional guru; 3) Perlu dilakukan perluasan terhadap model penelitian dengan memasukan beberapa variabel diluar model sehingga hasil penelitian mampu menemukan masalah-masalah dari

kinerja guru pada beberapa SMU Negeri di Kota Jayapura; 4) Perlu dilakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi ke populasi guru di wilayah atau konteks yang berbeda. Untuk memperluas generalisasi, akan berguna untuk melibatkan lebih banyak sekolah dan guru dari berbagai wilayah.

Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Secara teoritis; hasil studi ini sebagai dasar dalam mendukung Validitas Teori "*Job Demands-Resources*". Dimana hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap teori "*Job Demands-Resources*" yang menyatakan bahwa kompetensi guru berperan sebagai sumber daya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu, pentingnya pengembangan kompetensi guru dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru.

Secara praktis; hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi informasi dan pengetahuan bagi peningkatan kinerja guru-guru khususnya guru-guru pada SMU Negeri di Kota Jayapura Provinsi Papua agar mampu meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Hal dimaksud dapat dicapai melalui keikutsertaan guru dalam berbagai program peningkatan dan pengembangan SDM guru secara mandiri maupun secara kelembagaan yang dilaksanakan oleh pihak sekolah ataupun dinas.

Keterbatasan penelitian; 1) Generalisasi: Keterbatasan utama adalah bahwa penelitian ini dilakukan hanya pada beberapa SMU Negeri di Kota Jayapura. Untuk memperluas generalisasi, akan berguna untuk melibatkan lebih banyak sekolah dan guru dari berbagai wilayah. 2) Sampel Penelitian: Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian juga dapat terbatas yakni sebanyak 120 responden guru. 3) Metode Pengukuran: Metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur kompetensi guru, kepuasan kerja, dan kinerja guru juga dapat menjadi keterbatasan; 4) Faktor Kontekstual: Konteks sekolah dan lingkungan di Kota Jayapura juga harus diperhatikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Setiap sekolah memiliki budaya dan kebijakan yang berbeda, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru. Oleh sebab itu perlu untuk memperhatikan faktor-faktor kontekstual.

Daftar Pustaka

- Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, M. N. (2017). Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High School, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue10/Version-5/A1910050112.pdf>.
- Ardi, H. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, *11*(1), 101-108, <https://ejournal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/2519/1470>.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, *8*(1), 38-45, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1060782.pdf>.
- Batilmurik, R. (2010). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Bintang III Di Kota Kupang*. Tesis Magister Manajemen Universitas Brawijaya Malang, <http://repository.ub.ac.id/159464/>.
- Batilmurik, R., Noermijati, N., Sudiro, A., & Rochman, F. (2020). Individual Citizenship Pride: Is it the Consequences of Organisational Citizenship Behaviour-Individual (OCB-I). *International Journal of Scientific and Technology Research*, *9*(3), 3429-3434, <https://www.ijstr.org/final-print/mar2020/Individual-Citizenship-Pride-Is-It-The-Consequences-Of-Organisational-Citizenship-Behaviour-individual-ocb-i.pdf>.
- Batilmurik, R. W., Noach, R., & Latupeirissa, D. S. (2023). Life Satisfaction: Between Public Organizational Value and Work Engagement. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, *5*(1), 76-83, <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/300/247>.
- Batilmurik, R. W., Sahetapy, S., Noach, R. M., & Samadara, P. D. (2018). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Dosen Politeknik Negeri Kupang. *Jurnal Ilmiah Aset*, *20*(1), 27-36, <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/320/408>

- Batilmurik, R. W., & SE, M. (2021). *Kinerja Penyidik Polri Analisis Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional: Literasi Nusantara*, <https://repository.bungabangsacirebon.ac.id/xmlui/handle/123456789/1730>.
- Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Valuta*, 3(1), 19-39, <https://journal.uir.ac.id/index.php/valuta/article/view/1289/813>.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.*
- Hernawati, H., Sudirman, S., & Sridana, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada. *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)*, 4(2), <https://jpap.unram.ac.id/index.php/jpap/article/view/45/pdf>.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393-406, <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis/article/download/17881/14291>.
- Joko Rizkie Widokarti, Eduard Yohannis Tamaela & Milcha Handayani Tammubua, (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Journal of Economics Review (JOER)*, 3 (1), 1-9, <http://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/joer/article/view/41/22>.
- Kaindah, L. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di moderasi Iklim Organisasi (Studi pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati), <https://media.neliti.com/media/publications/193566-ID-pengaruh-kompetensi-dan-motivasi-terhada.pdf>.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U/2002 Tentang Kurikulum Pendidikan Tinggi
- Lie, D., Dharma, E., & Sudirman, A. (2021). *Measurement of Teacher Performance in Pematangsiantar City Middle School Through Teacher Certification, Motivation, and Job Satisfaction*. Paper presented at the 2nd Annual Conference on Blended Learning,

- Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020), <https://www.atlantispress.com/proceedings/acbleti-20/125957882>.
- Majid, A. (2020). Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru, http://library.fip.uny.ac.id/opac/index.php?p=show_detail&id=2723.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Mone, R. H., Batilmurik, R. W., & Bire, A. R. (2020). Peran Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(2), 79-86, <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JP-IPS/article/view/1918>.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94-102, <https://journal.unuha.ac.id/index.php/utility/article/view/67/48>.
- Noch, M. Y., & Husen, S. (2015). Metode Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen. *Medan: Perdana Publishing*.
- Nurtjahjani, F., Batilmurik, R. W., & Masreviastuti, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 191-204, <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/8251/3215>.
- Paida, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Smk Negeri 4 Makassar. *Jurnal Konfiks*, 5(1), 9-16, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/konfiks/article/view/1334/1182>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional
- Pratiwi, D. R. (2019). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Produktif Akuntansi di SMK Se-Kota Bandung Dengan Status Guru Sebagai Variabel Moderator*. Universitas Pendidikan Indonesia, <http://repository.upi.edu/44290/>.
- Purwanto, A. (2022). Elementary School Teachers Performance: How the Role of Transformational Leadership, Competency, and Self-Efficacy? *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4004346.

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers, [https://perpustakaan.kasn.go.id/index.php?p=show_detail&id=50&keywords=.](https://perpustakaan.kasn.go.id/index.php?p=show_detail&id=50&keywords=)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 1(2), 92-102, <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika/article/view/481/274>
- Roslinawati, L. (2013). Faktor Manajemen Kinerja Terhadap Keberhasilan Pendidikan (Studi di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Padaherang, Kab. Ciamis). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 1(2), 107-108, <https://jurnal.unigal.ac.id/adpen/article/view/168/162>.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Wei, F., Li, Y., Zhang, Y., & Liu, S. (2018). The Interactive Effect of Authentic Leadership and Leader Competency on Followers' Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Business Ethics*, 153, 763-773, <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-016-3379-0>.
- Zainuddin, P., & Oktarida, A. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Survei Pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Palembang)*. Paper presented at the Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora (SNaPP), <https://proceeding.unisba.ac.id/index.php/sosial/article/view/347/pdf>.