

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1
JANGKA BUYA**

SKRIPSI

OLEH :

REMI ILHAMI
NPM : 1902120022



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 September 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

REMI ILHAMI
NPM : 1902120022

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DANKEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI 1 JANGKA BUYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 00

Mengetahui,
Dekan,



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 September 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

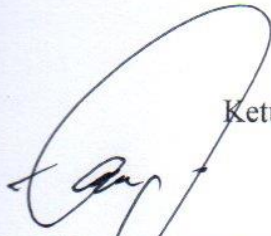
REMI ILHAMI
NPM : 1902120022

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DANKEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI 1 JANGKA BUYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 18 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua
Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001


Sekretaris
Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 00

Anggota

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 11 September 2023
Yang Menyatakan



REMI ILHAMI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Remi Ilhami
NPM : 1902120022
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DANKEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 JANGKA BUYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 11 September 2023

Yang Menyatakan


REMI ILHAMI

10000
METER
TEMPEL
SA545AJX017204510

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kesehatan dan kekuatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “**Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Jangka Buva**”. Tak lupa shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang mana telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang seperti sekarang ini.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda Zul Fadli dan Ibunda Sa'diah Abdulah yang telah membesarkan, mendidik, dan mencurahkan limpahkan kasih sayang, cinta, nasehat, dan dukungan baik dari segi moril maupun dari segi materil yang lebih dari cukup untuk keberhasilan penulis guna terciptanya cita- cita.
2. Bapak Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Tuwisna, SE, MM. selaku Kepala Laboratorium Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. selaku Pembimbing pertama saya yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Tuwisna, SE, MM. selaku Pembimbing kedua saya yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membekali ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Yang terakhir kepada pasangan saya susilawidiyanti dan sahabat saya m.rifky fajar yang banyak membantu dan mendukung saya yang telah banyak membantu penulis dari awal pertama masuk kuliah hingga selesai.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya di kemudian hari. *Aamiin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, 5 Februari 2023

Remi Ilhami

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK	i
ABSTRACT	1
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Guru	8
2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	24
2.3 Hubungan Antar Variabel	31
2.3.1 Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru	31
2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	31
2.4 Kerangka Pemikiran	32
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Desain Penelitian	46
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	46
3.1.2 Jenis Penelitian	46
3.1.3 Horison Waktu	46
3.1.4 Unit Analisis	47
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	49

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	49
3.5 Teknik Analisis Data.....	51
3.6 Pengujian Data.....	52
3.6.1 Uji Validitas	52
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	53
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	53
3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis	55
3.7.1 Uji t	55
3.7.2 Uji F.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
4.2 Hasil Penelitian.....	56
4.2.1 Karakteristik Responden	57
4.2.2 Pengujian Data	59
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	60
4.2.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi SDM	61
4.2.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja	62
4.2.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	65
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	67
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	67
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	68
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	69
4.2.5.1 Uji t (Parsial).....	71
4.2.5.2 Uji F (Simultan)	71
4.2.5.3 Analisis Korelasi (R).....	72
4.2.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.3 Implikasi Penelitian	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jabatan dan jumlah SMP Negeri 1 Jangka Buya	5
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel 2. 2 Kerangka pemikiran	37
Tabel 3. 1 Horison Waktu	40
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran	41
Tabel 3. 4 Definisi Operasionalisasi Variabel	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	37
--------------------------------------	----

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 JANGKA BUYA

REMI ILHAMI
NPM : 1902120022

Pembimbing I : Hj. Nadiya, SE, M.Si

Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru smp negeri 1 jangka buya Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Dengan menggunakan metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif.. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu guru SMP Negeri 1 Jangka Buya. jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 guru SMP Negeri 1 Jangka Buya. Pengujian dan analisis data primer dengan formulasi regresi linier berganda. Berdasarkan Hasil analisa menyatakan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru salah satunya ditentukan oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia yang terdapat pada guru-guru yang mengajar untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia oleh sekolah dapat memberikan pelatihan kepada guru dalam mengajar. Semakin baik Kompetensi Sumber Daya Manusia maka semakin baik sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya. Hasil analisa menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru salah satunya ditentukan oleh Kepuasan kerja yang diberikan oleh sekolah terhadap guru. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin besar pula peluang untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya. Pada masa yang akan datang, bagi SMP Negeri 1 Jangka Buya untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja. Semakin baik Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja yang diberikan oleh sekolah maka semakin baik kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya dan semakin besar peluang bagi SMP Negeri 1 Jangka Buya untuk mengembangkan kemampuan peserta didik untuk menjadi penerus bangsa kedepannya hal ini dapat dikarenakan oleh kinerja guru yang baik.

Kata Kunci : kompetensi sumber daya manusia, kepuasan kerja , Kinerja guru.

**THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE COMPETENCY AND BUYING
SATISFACTION ON TEACHERS PERFORMANCE IN JANGKA BUYA 1
STATE JUNIOR HIGH SCHOOL**

REMI ILHAMI
NPM : 1902120022

Pembimbing I : Hj. Nadiya, SE, M.Si
Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), M.M

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource competence and job satisfaction on the performance of state junior high school teachers 1 buya term. This type of research uses a quantitative type. By using the empirical study method with an associative research approach. The research sampling technique is a member of the population, namely teachers at SMP Negeri 1 Term Buya. the number of samples in this study were 33 teachers at SMP Negeri 1 Term Buya. Testing and analysis of primary data with multiple linear regression formulation. Based on the results of the analysis, Human Resource Competence influences teacher performance. One of the ways to improve teacher performance is determined by the Human Resource Competence found in teachers who teach. To improve Human Resource Competence, schools can provide training to teachers in teaching. The better the Human Resource Competency, the better the school will be in improving teacher performance at Term Buya 1 Middle School. The results of the analysis state that job satisfaction affects teacher performance. One of the ways to improve teacher performance is the job satisfaction provided by the school to teachers. The higher the job satisfaction, the greater the opportunity to improve teacher performance at Term Buya 1 Public Middle School. In the future, for Term Buya 1 Public Middle School to improve Human Resource Competence and Job Satisfaction. The better the Human Resource Competence and Job Satisfaction provided by the school, the better the performance of the teachers at Term Buya 1 Public Middle School and the greater the opportunity for Buya Term 1 Public Middle School to develop the abilities of students to become the nation's successors in the future this can be due to performance good teacher.

Keywords: human resource competence, job satisfaction, teacher performance.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan pada umumnya berfungsi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, membentuk watak dan mengembangkan kemampuan serta peradaban bangsa yang bermartabat. Melalui pendidikan akan dapat mengubah keterbelakangan peradaban masyarakat menjadi kemajuan peradaban yang lebih pesat. Pendidikan merupakan salah satu cara dalam memperjuangkan bangsa dan sebagai suatu landasan dalam menentukan masa depan bangsa.

Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru memiliki andil yang sangat besar terhadap kemajuan pendidikan. Guru ialah merupakan salah satu bagian terpenting yang terlibat dan Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja guru.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan guru dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa guru memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif guru terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi,

kepuasan kerja guru harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi guru, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/sekolah, guru, bahkan bagi masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah sekolah dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi sekolah karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Kepuasan kerja bagi seorang guru merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang

cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Kepuasan kerja bagi seorang guru merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Kinerja merupakan daya ukur guru dalam menjalankan tugas yang telah ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang baik. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya. kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku guru dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Tabel 1. 1
Jumlah guru SMP Negeri 1 Jangka Buya

No	Guru	Jumlah
1	Guru PNS	20
2	Guru Non PNS	17
Jumlah Guru		37

Sumber : SMP Negeri 1 Jangka Buya (2023)

Tabel di atas merupakan hasil survey yang dilakukan untuk mengetahui jumlah guru yang ada di SMP Negeri 1 Jangka Buya.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang guru, sebuah organisasi harus memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan sekolah adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sarana yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja sekolah yang dicerminkan oleh kinerja guru.

Berdasarkan survey awal yang telah saya lakukan pada bulan februari tahun 2023 dengan menyebarkan kuesioner dapat di uraikan, gaji yang di dapatkan oleh guru tidak sesuai dengan apa yang telah guru berikan, artinya ada beberapa guru yang menerima gaji masih di bawah UMR pada SMP Negeri 1 Jangka Buya.

Adapun beberapa guru setelah bekerja tidak mendapatkan tunjangan di karnakan masih ada guru belum menjadi guru negeri sipil, sehingga mereka tidak bisa mendapatkan tunjangan seperti guru negeri sipil lainnya

Guru di SMP Negeri 1 Jangka Buya sering sekali tidak mendapatkan apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan dalam mendidik siswa siswi yang membuat guru kurang puas dalam proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Jangka Buya.

Penghasilan yang didapatkan juga tidak sepadan dengan kinerja yang telah guru berikan terhadap smp tersebut, membuat guru tidak bersemangat dalam meningkatkan kualitas kinerja guru pada saat mengajar, bahwasanya hal ini juga didukung oleh gaji yang didapatkan rata-rata guru tidaklah besar dan ini sangat perlu menjadi tinjauan pada SMP Negeri 1 Jangka Buya untuk meningkatkan kualitas kinerja seorang guru.

Rata rata permasalahan ini timbul dikarenakan guru banyak mengeluarkan biaya operasional dalam aktifitas keseharian di saat proses belajar mengajar, sehingga pengeluaran rata rata guru menjadi tidak stabil untuk kebutuhan sehari-hari guru di SMP tersebut. Di dalam proses belajar mengajar guru juga tidak disiplin waktu, maka hal ini sangatlah berpengaruh di dalam kinerja guru terhadap proses belajar mengajar siswa siswi di SMP Negeri 1 Jangka Buya.

Dengan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Jangka Buya”. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Jangka Buya.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

1. Seberapa pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya ?
2. Seberapa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya ?
3. Seberapa pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, dapat disimpulkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis seberapa pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya.
2. Untuk menganalisis seberapa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya.
3. Untuk menganalisis seberapa pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Jangka Buya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, ide, dan gagasan serta bahan tambahan mengenai pengetahuan dalam penelitian

selanjutnya terkait dengan pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya.

2. Secara Parktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru yang dapat digunakan untuk media evaluasi dan masukan yang berkaitan antara kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja dengan kinerja guru, sehingga nantinya dapat memberikan perubahan menuju arah positif dan dapat mengoptimalkan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kepuasan kerja agar kinerja guru ke depannya lebih baik lagi dan dapat melahirkan generasi-generasi yang menjadi penerus bangsa dan negara dan dapat digunakan untuk bahan pustaka atau sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang berkepentingan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi pembahasan yang dapat memudahkan dalam proses pelaksanaan penelitian ini. Adapun ruang lingkup yang dibahas di dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Objek yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah SMP Negeri 1 Jangka Buya di Jl. Jangka Buya-Ulee Gle Km 0,5 Gampong Reului Mangat, Kec. Jangka Buya, Kab. Pidie Jaya, Aceh, 24188.

BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks pekerjaan, kinerja seringkali diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh sekolah atau instansi tempat bekerja.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja sekolah adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja sekolah tersebut. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang jika diartikan dalam bahasa Inggris *performance*. Istilah *performance* dalam bahasa Indonesia sebagai performa. Sedangkan menurut Wirawan (2009:5) Kinerja adalah proses yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja

merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang guru sesuai dengan pekerjaan yang di berikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan dari kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dijadikan sebagai dasar penilaian terhadap guru atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011:48) adalah penyesuaian yang dilakukan antara harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2010:50) terdapat beberapa tingkatan tujuan yaitu sebagai berikut:

1. *Corporate level* merupakan tingkatan di mana tujuan dihubungkan dengan nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. *Senior manajemen level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Business-unit, functional* atau *departement level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan

dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

5. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi guru.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja guru.
4. Sebagai latihan dan pengembangan guru.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh sekolah mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan guru yang

memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) terlebih lagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di sekolah, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan guru terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungannya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kondisi kerja, kebijakan pimpinan, dan pola kepemimpinan di pekerjaan.

Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut dalam buku Mangkunegara (2009:16-17), sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori Hereditas dari Schopenhauer. Penulis, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan

mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89), ia berpendapat bahwa indikator-indikator kinerja guru dirumuskan ke dalam sembilan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Istilah "kompetensi" berasal dari bahasa Latin, "*competere*" yang berarti memiliki kemampuan atau kecakapan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dalam ilmu manajemen, istilah ini sering digunakan untuk menunjukkan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

Dalam dunia kerja, istilah ini sering digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam suatu bidang tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas atau melakukan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Kompetensi adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan baik. Kompetensi berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap suatu bidang atau tugas tertentu, dan dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kualifikasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Menurut Prof. Dr. Sutrisno Hadi (2018:32) Kompetensi adalah

kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan efektif, melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Selanjutnya menurut Spencer *and* Spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu “*threshold competencies*” dan “*differentiating competencies*”. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya, tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan “*differentiating competencies*” adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah, misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran “*threshold competencies*”.

2.1.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kapasitas dan potensi dari setiap individu dalam suatu organisasi atau masyarakat. Ini termasuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kualitas emosional dari setiap individu. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting bagi suatu organisasi, karena mereka bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk sukses organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang digunakan untuk mengacu pada kekayaan manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi, termasuk kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang dimiliki oleh setiap

individu yang bekerja di dalamnya. SDM dianggap sebagai salah satu sumber terpenting bagi sekolah, karena kualitas dan kapasitas SDM sangat berpengaruh pada kinerja dan produktivitas sekolah. Oleh karena itu, sekolah sering berinvestasi untuk meningkatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuannya. Menurut Prof. Dr. Soetomo (1928:21) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seluruh sumber daya manusia yang tersedia dan digunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seperangkat keahlian, pengetahuan, dan tindakan yang dibutuhkan oleh seorang individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi ini merupakan hasil dari kombinasi antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan perkembangan diri. Sudiarti (2020) mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.4 Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Wibowo pada tahun 2015, ia mengemukakan pendapat mengenai tujuan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas individu, serta memastikan bahwa setiap individu memiliki keahlian, pengetahuan, dan tindakan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien. Tujuan ini dapat dicapai melalui berbagai

cara, seperti:

1. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan dapat membantu meningkatkan kompetensi SDM, karena melalui pelatihan individu dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru.

2. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen dan seleksi yang baik dapat memastikan bahwa hanya individu yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan yang diterima bekerja di sekolah.

3. Sistem remunerasi

Sistem remunerasi yang baik dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Kultur organisasi

Kultur organisasi yang mendukung dapat memotivasi individu untuk berprestasi dan meningkatkan kompetensi mereka.

2.1.2.5 Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru

Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja guru menurut Moeheriono (2014:8) adalah:

1. Meningkatkan kualitas pengajaran.

Kompetensi SDM yang baik pada guru dapat memastikan bahwa guru memiliki keahlian, pengetahuan, dan tindakan yang dibutuhkan untuk memberikan pengajaran yang efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

2. Meningkatkan motivasi dan kinerja guru

Kompetensi SDM yang baik pada guru dapat memotivasi guru untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

3. Meningkatkan profesionalisme guru

SDM yang baik pada guru dapat memastikan bahwa guru memiliki standar profesional yang tinggi dan dapat menjalankan tugas dengan baik, sehingga

dapat memperkuat posisi guru sebagai profesional dalam bidang pendidikan.

4. Memastikan guru memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini Kompetensi SDM yang baik pada guru dapat memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini yang di butuh kan untuk memberikan pengajaran yang efektif dan efisien.
5. Menciptakan guru yang berdaya saing.
Kompetensi SDM yang baik pada guru dapat membantu guru memenuhi tuntutan pasar dan memenangkan persaingan dengan guru lain, sehingga dapat meningkatkan posisi guru sebagai profesional dalam bidang pendidikan.

Kesimpulannya, kompetensi SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa, serta memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memberikan pengajaran yang efektif dan efisien, sehingga dapat memenuhi tuntutan pasar dan memenangkan persaingan dalam bidang pendidikan.

2.1.2.6 Macam-macam Kompetensi Sumber Daya Manusia

Macam-macam Kompetensi Sumber Daya Manusia Michael Zwell yang dikutip oleh Wibowo (2013) memberikan lima macam kompetensi, yang terdiri dari:

- a. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *Task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- b. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *Relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- c. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi:

integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

- d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi *manajerial* berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun *focus* dan maksud, dasar- dasar, dan nilai-nilai.

2.1.2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Nawawi (2010:64), berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah:

1. Pendidikan dan pelatihan
Pendidikan dan pelatihan yang baik dapat membantu individu memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk bekerja dengan baik.
2. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja yang lama dan variatif dapat membantu individu memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk bekerja dengan baik.
3. Kultur organisasi
Kultur organisasi yang memotivasi dan memberikan dukungan terhadap kompetensi SDM dapat membantu individu meningkatkan kompetensinya.
4. Kebijakan dan sistem pengelolaan SDM
Kebijakan dan sistem pengelolaan SDM yang baik dapat membantu individu meningkatkan kompetensinya.
5. Teknologi dan inovasi
Teknologi dan inovasi yang terus berkembang dapat membantu individu memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang dibutuhkan untuk bekerja dengan baik.
6. Ekonomi dan pasar tenaga kerja
Kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja yang baik dapat membantu individu memperoleh peluang kerja dan pelatihan yang lebih baik, sehingga dapat membantu individu meningkatkan kompetensinya.

Kesimpulan banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi SDM, seperti pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, kultur organisasi, kebijakan dan sistem

pengelolaan SDM, teknologi dan inovasi, dan ekonomi. Kesimpulannya dan pasar tenaga kerja.

2.1.2.8 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Indikator Kompetensi SDM menurut Wiguna (2017) indikator kompetensi sumber daya manusia meliputi:

1. Pengembangan diri.
Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri.
2. Profesional.
Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki.
3. Penguasaan teknologi.
Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.
4. Jenjang pendidikan.
Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan.
5. Keahlian.
Kemampuan untuk bertanggungjawabkan pekerjaannya secara detail dan juga memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam bahasa Inggris *job satisfaction* adalah suatu kondisi emosional yang menunjukkan tingkat kebahagiaan atau rasa senang yang diambil oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat ditentukan oleh berbagai faktor, seperti gaji, lingkungan kerja, kultur sekolah, relasi dengan rekan kerja, dan kesesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat individu.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan

Prof. Dr. Soetandyo Wignjosoebroto (1982) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang muncul karena hubungan antara pekerjaan dan harapan seseorang dari pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, yang termasuk kepada perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, dengan menilai pekerjaan sebagai penghargaan untuk mencapai nilai penting dari pekerjaan tersebut.

2.1.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut Sagala (2013:856), terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menjadikan selisih antara sesuatu yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang dirasakan sebagai tolak ukur kepuasan dalam bekerja.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam sebuah kondisi, khususnya situasi dalam bekerja. Contohnya seperti keadilan dalam hal gaji yang didapatkan oleh seseorang sesuai dengan kinerjanya.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan suatu variabel yang berbeda. Teori ini membedakan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau

motivator dan *dissatisfies*.

Satisfies merupakan suatu situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, memiliki kesempatan untuk berprestasi, memiliki kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Sedangkan *Dissatisfies (hygiene factors)* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yaitu terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi pekerjaan dan status pekerjaan. Faktor ini diperlukan untuk dapat mendorong biologis serta kebutuhan dasar guru. Apabila tidak dapat terpenuhi faktor ini, guru kemungkinan besar tidak akan puas.

4. Teori Kesenjangan (*Equity Model Theory*)

Salah satu teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawler yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesetaraan. Pada teori ini dijelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan berdasarkan pada pembayaran.

5. Teori Keinginan Relatif (*Relative Deprivation Theory*)

Sesuai dengan nama teori keinginan relatif atau *Relative Deprivation Theory*, terdapat enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran menurut teori ini adalah perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan, perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan, ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih, ekspektasi yang

rendah terhadap masa depan, perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan dan perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk.

6. Teori *Motivator-Hygiene* (M-H)

Salah satu teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja adalah teori *motivator-hygiene* (M-H) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori M-H sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turnover* sumber daya manusia serta antara kepuasan kerja dan komitmen sumber daya manusia. Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar sebuah sekolah melakukan *job enrichment*, yaitu sebuah upaya untuk menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar. Dalam dunia pekerjaan salah satu kepuasan tersebut bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas, dan kendaraan kerja.

2.1.3.3 Tujuan Kepuasan Kerja

Handoko (dalam Sutrisno, 2019:75) mengemukakan bahwa tujuan dari kepuasan kerja adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja
2. Mengurangi *turnover* (perpindahan guru)
3. Mempertahankan guru yang berkualitas melalui peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja.

Ia juga yang menganggap kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat stress dan kesehatan mental serta meningkatkan kualitas hidup guru.

2.1.3.4 Manfaat Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013:101), menyatakan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup pekerja
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku guru
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi *turnover*
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis
10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.1.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur dalam beberapa aspek atau indikator yang dikemukakan oleh Paul E. Spector dalam Agustina dan Harefa (2016) yaitu :

1. Gaji
Gaji merupakan jumlah uang yang diterima seseorang untuk pekerjaan yang telah dilakukan. Gaji juga dapat mencakup tunjangan lain seperti asuransi kesehatan, liburan berbayar, dan pembayaran pensiun. Gaji sangat penting untuk kesejahteraan finansial seseorang dan merupakan faktor yang paling penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Promosi
Promosi merupakan suatu aspek yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan sejauh mana kekuasaan guru sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi.
3. Pengawasan
Pengawasan merupakan suatu aspek yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan kekuasaan kerja seseorang terhadap atasannya. Guru lebih suka berkerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, selalu memberikan pujian atas kinerjanya, dan memusatkan perhatian kepada guru (*employee centered*), dari pada kerja dengan atasan yang bersifat acuh dan acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).
4. Keuntungan

Keuntungan adalah aspek yang menilai kepuasan kerja berdasarkan sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari sekolah. Tunjangan tambahan diberikan kepada guru secara merata.

5. Penghargaan
Penghargaan merupakan aspek yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil selama bekerja.
6. Prosedur Operasional
Prosedur Operasional merupakan aspek yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan kerkaitan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.
7. Rekan Kerja
Rekan kerja merupakan aspek yang mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.
8. Sifat Pekerjaan
Sifat Pekerjaan merupakan aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, meningkatkan pengetahuan, tanggung jawab, otomoni kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani guru.
9. Komunikasi
Komunikasi merupakan aspek yang mengukur kepuasan kerja berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam sekolah secara lancar, guru menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam sekolah dikarenakan komunikasi yang baik.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Dwi Narsih (2017) tentang Pengaruh Kompetensi Guru dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu mengumpulkan data yang berisi uraian, paparan, tentang objek sebagaimana adanya pada suatu waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru (X_1)

tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sehingga dapat menyebabkan penurunan dalam hal pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Di lain pihak, variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 23 Jakarta Utara. Dan juga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, karena dua hal tersebut memiliki peranan penting terhadap kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Andi Paidi (2018) tentang Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dan kuantitatif dengan Pendekatan kualitatif dirancang dalam bentuk penelitian deskriptif (descriptive research) sedangkan pendekatan kualitatif dirancang dalam bentuk penelitian korelasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan variabel kepuasan kerja (X_2) juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Makassar, sehingga kinerja guru dapat meningkat jika kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja dapat dipenuhi oleh pihak sekolah melalui kebijakan dan ketentuan yang diberlakukan.

Wehelmina Rumawa (2021) tentang Pengaruh Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMANKOR Papua. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis deskriptif melalui observasi, dokumentasi dan angket atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui data yang akurat mengenai variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Semakin tinggi pengetahuan, pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya, begitu pula dalam kemampuan guru dalam mengatasi setiap permasalahan yang akan ditemui saat bekerja dengan menggunakan kreativitas yang dimilikinya.

Anis Yasinta (2018) tentang Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Regresi Linier Sederhana melalui teknik pengumpulan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung dengan korelasi variable bebas dengan variable terikat adalah 0.512. Selain itu R^2 sebesar 0.626 pada taraf signifikan 5%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Kompetensi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 26.2% dan tersisa 72.8% dari faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus pada penelitian ini. Sehingga kinerja guru di MTs

Negeri 1 Bandar Lampung akan meningkat dengan kompetensi dan kepuasan kerja yang dipenuhi oleh pihak sekolah tersebut.

Septiana Zurlaikha (2013) tentang Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Turi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Turi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan angket dan kuesioner yang melibatkan 33 guru, dan pengumpulan sampel menggunakan purposif sampel. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat dampak positif antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Turi. Dengan rata-rata (mean) sebesar 32,51 yang masuk pada kategori sangat tinggi, nilai $R = 0,763$ dan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 58,3%. Yang artinya pengaruh yang diberikan variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 58,3%, dan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. 1
Perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya

No	Judul>Nama Penelitian (Tahun)	Metode penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Pengaruh Kompetensi Guru dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara	Metode kuantitatif Variabel independen: Kompetensi Guru (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2)	Menggunakan kompetensi guru dan kepuasan kerja sebagai X dan kinerja guru sebagai	Perbedaannya pada objek penelitian.	Studi ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh kompetensi

	(Dwi Narsih 2017)	Variabel dependen: Kinerja Guru (Y) Jumlah sampel: 74 guru	Y		terhadap kinerja, lalu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
2	Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Makassar (Andi Paidi 2018)	Metode kualitatif dan kuantitatif Variabel independen: Kompetensi Pedagogik (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Variabel dependen: Kinerja Guru (Y) Jumlah sampel: 70 guru	Menggunakan kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja sebagai X serta kinerja guru sebagai Y	Perbedaannya pada objek penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Makassar, ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Makassar, dan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di

					SMK Negeri 4 Makassar.
3	Pengaruh Kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMANKOR Papua (Rumawa 2021)	Metode kuantitatif dengan analisis deskriptif Variabel independen: Pengaruh Kompetensi SDM (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Variabel dependen: Kinerja Guru (Y) Jumlah sampel: 40	Menggunakan kompetensi SDM dan Kepuasan Kerja sebagai X serta Kinerja Guru sebagai Y	Perbedaannya pada objek penelitian.	Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
4	Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung (Anis Yasinta 2018)	Metode penelitian dengan Regresi Linier Sederhana Variabel independen: Kompetensi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Variabel dependen: Kinerja Guru (Y) Jumlah sampel: 37 guru	Menggunakan Kompetensi dan Kepuasan Kerja sebagai X dan Kinerja Guru sebagai Y	Perbedaannya pada objek penelitian.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung dengan korelasi variable bebas dengan variable terikat adalah 0.512. Selain itu R^2 sebesar 0.626 pada taraf signifikan 5%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Kompetensi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru)

					adalah sebesar 26.2% dan tersisa 72.8% dari faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.
5	Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Turi (Septiana Zurlaikha 2013)	Metode penelitian kuantitatif Variabel independen: Kompetensi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Variabel dependen: Kinerja Guru (Y) Jumlah sampel: 33 guru	Menggunakan Kompetensi dan Kepuasan Kerja sebagai X dan Kinerja Guru sebagai Y	Perbedaannya pada objek penelitian.	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat dampak positif antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Turi. Dengan rata-rata (mean) sebesar 32,51 yang masuk pada kategori sangat tinggi, nilai $R = 0,763$ dan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 58,3%. Yang artinya pengaruh yang diberikan variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 58,3%, dan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor

					lainnya
--	--	--	--	--	---------

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh dalam kinerja seorang guru. Kompetensi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam hal kebutuhan sehari-hari ketika menjadi seorang guru yang meliputi segala sesuatu yang dapat menunjang produktifitas pekerjaan yang harus sesuai dengan *job desk* yang telah diberikan, sehingga menumbuhkan kinerja yang baik dalam mencapai target-target yang telah diberikan oleh pihak sekolah.

Seperti yang disampaikan oleh Sudiarti (2020) mengungkapkan bahwa Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

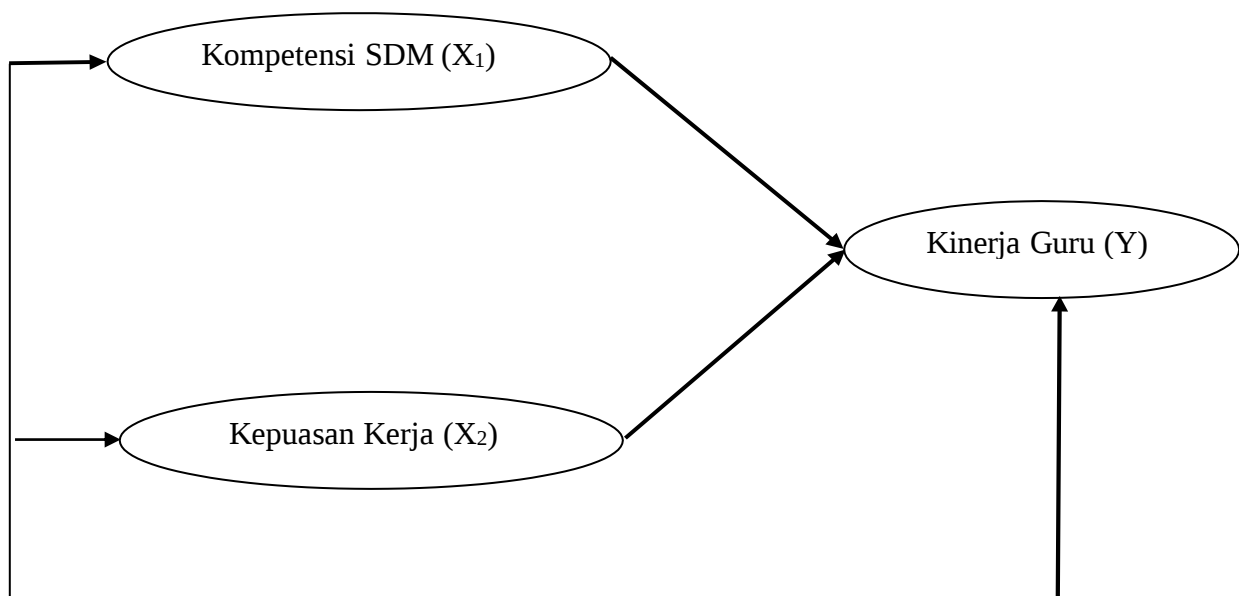
Kepuasan kerja memiliki peranan terhadap kinerja guru, meskipun tidak memiliki pengaruh yang tinggi, tetapi kepuasan kerja tetap berguna untuk meningkatkan kinerja guru. Seperti yang disampaikan oleh Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini di jelaskan bahwa tentang pengaruh antara variabel yang bersangkutan dalam penelitian ini. Kinerja guru merupakan hal yang sangat di perlukan di sekolah, sebuah jalan untuk menuju suatu pencapaian sekolah dalam mencapai tujuan, dari variabel bebas penelitian ini menunjuk kan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), dan juga variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Berikut merupakan kerangka pemikiran penelitian ini.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya rumawa (2021)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

H_1 : Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP

Negeri 1 Jangka Buya

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Jangka Buya

H3 : Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Jangka Buya

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Jangka Buya di Jl. Jangka Buya- Ulee Gle Km 0,5 Gampong Reului Mangat, Kec. Jangka Buya, Kab. Pidie Jaya, Aceh, 24188. Objek penelitian ini mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Jangka Buya. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum tentang guru SMP Negeri 1 Jangka Buya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Dengan menggunakan metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sujarweni (2015:16) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.1.3 Horison Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember tahun 2022 sampai dengan Maret tahun 2023

Tabel 3. 1
Horison Waktu

Keterangan	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Maret 2023	Apr 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023
Pengajuan judul								
Survey awal								
Penyusunan Proposal								
Seminar proposal								
Penelitian dan penyusunan skripsi								

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, sekolah, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat penulis merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data

dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu SMP Negeri 1 Jangka Buya.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2016:66) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto (2016)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah guru di SMP Negeri 1 Jangka Buya yang tercatat pada tahun 2023 sebanyak 33 guru. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu guru SMP Negeri 1 Jangka Buya. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2016:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*), atau sering disebut parameter Supranto (2016:27). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 guru SMP

Negeri 1 Jangka Buya.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2017:139):

1. Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu gaji dan insentif terhadap kinerja guru, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai gaji dan insentif terhadap kinerja guru dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil 1. bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
2. Kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat

dengankriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Dependen	Definisi Variabel	Idikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1	Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018:83)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melakukan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas Afandi (2018:89)	1-9	Likert	A1-A9
No	Variabel Independen	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1	Kompetensi SumberDaya Manusia(X ₁)	Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang	1. Pengembangan diri	1-5	Likert	B1-B5

		berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.	2. Profesional			
			3. Penguasaan teknologi			
			4. Jenjang pendidikan			
		Sudiarti (2020)	5. Keahlian			
			Wiguna (2017)			
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang muncul karena hubungan antara pekerjaan dan harapan seseorang dari pekerjaannya.	1. Gaji	1-9	Likert	C1-C9
			2. Promosi			
			3. Pengawasan			
			4. Keuntungan			
		Prof. Dr. Soetandyo Wignjosoebroto (1982)	5. Penghargaan			
			6. Prosedur Operasional			
			7. Rekan kerja			
			8. Sifat Pekerjaan			
			9. Komunikasi			
			Agustina dan Harefa (2016)			

3.5 Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis

regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikaturunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru
 A = Konstanta
 b1. b2 = Koefisien Variabel
 X1 = Kompetensi sumber daya manusia
 X2 = Kepuasan kerja
 e = *Error Term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai – r (*table product moment*). Menurut Sugiyono (2017:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda antara data yang

dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian”.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2017:172) adalah uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Ghozali, 2016)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2016:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah *residual* berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual

akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data *residual* normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2016:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2016:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut:

1. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja secara individual terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Jangka Buya. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%
- b. $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%

H_{a1} : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya

H_{01} : Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya

H_{a2} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya

H_{02} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria kinerja guru pada tingkat signifikansi 95% adalah:

Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : Kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya

H_{03} : Kompetensi sumber daya manusia dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMP Negeri 1 Jangka Buya adalah salah satu sekolah yang terletak di Jl. Jangka Buya-Ulee Gle Km.0,5 Gampong Reului Mangat, Reului Mangat, Kec. Jangka Buya, Kab. Pidie Jaya Prov. Aceh. Terdiri dari 37 guru, 20 guru PNS, 17 guru non-PNS, terdapat 79 siswa laki-laki dan 52 siswa perempuan. Kurikulum yang digunakan ialah Kurikulum SMP 2013. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Jangka Buya saat ini ialah Bpk. Irwansyah Nasruddin. SMP Negeri 1 Jangka Buya memiliki 8 Ruang Kelas, 2 Laboratorium, 2 Perpustakaan, dan 4 Sanitasi Siswa. SMP Negeri 1 Jangka Buya memiliki Luas Tanah 16,750 M² dan penggunaan Daya Listrik 900 WATT. SMP Negeri 1 Jangka Buya memiliki visi “Mewujudkan Generasi Yang Berakhlak Mulia, Berkarakter, Berprestasi, Dan Peduli Lingkungan”. SMP Negeri 1 Jangka Buya memiliki misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa,
2. Menumbuhkan pendidikan berkarakter.
3. Menumbuhkembangkan pendidikan yang kompetitif, kreatif, dan inovatif dalam bidang akademik dan non akademik berbasis IT.
4. Berprestasi disegala bidang.
5. Terwujudnya pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.
6. Meningkatkan kepedulian warga sekolah terhadap lingkungan.
7. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih dan hijau
8. Menciptakan sekolah ramah anak yang nyaman.

4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan langsung pada SMP

Negeri 1 Jangka Buya dengan menggunakan 37 guru SMP Negeri 1 Jangka Buya sebagai responden dalam penelitian ini. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis. Berikut hasil penelitian "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Jangka Buya"

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	10	28%
2	Wanita	27	72%
Jumlah		37	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 27 orang responden (72%) dan pria sebanyak 10 orang responden (28%).

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	26 – 35	19	51%
2	36 – 45	9	24%
3	46 – 55	4	11%
4	56 – 60	5	14%
Jumlah		37	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia 26 – 35 tahun sebanyak 19 orang (51%), 36 – 45 tahun sebanyak 9 orang (24%), 46 – 55 tahun sebanyak 4 orang (11.0%), dan responden yang berusia 46 – 55 tahun sebanyak 5 orang (14%).

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sarjana	35	95%
2	Pasca Sarjana	2	5%
Jumlah		37	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 35 orang (95%), berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (5%).

Tabel 4.4
Status Perkawinan Responden

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Kawin	4	11%
2	Kawin	33	89%
3	Pernah Kawin	0	0%
Jumlah		46	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berdominan

adalah kawin sebanyak 33 orang (89%) dan yang belum kawin sebanyak 4 orang (11%)

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=37)	Hasil Uji
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	Pengembangan diri	.381	0,325	valid
2		Profesional	.759	0,325	valid
3		Penguasaan teknologi	.747	0,325	valid
4		Jenjang pendidikan	.715	0,325	valid
5		ahlian	.802	0,325	valid
1	Kepuasan Kerja (X2)	Gaji	.749	0,325	valid
2		Promosi	.703	0,325	valid
3		Pengawasan	.701	0,325	valid
4		Keuntungan	.742	0,325	valid
5		Penghargaan	.697	0,325	valid
6		Prosedur Operasional	.618	0,325	valid
7		Rekan kerja	.609	0,325	valid
8		Sifat Pekerjaan	.709	0,325	valid
9		Komunikasi	.745	0,325	Valid
1	Kinerja Guru (Y)	Kuantitas hasil Kerja	.688	0,325	Valid
2		Kualitas hasil Kerja	.673	0,325	Valid
3		Efisiensi dalam melakukan tugas	.664	0,325	Valid
4		Disiplin kerja	.757	0,325	Valid
5		Inisiatif	.551	0,325	Valid
6		Ketelitian	.661	0,325	Valid

7		Kepemimpinan	.698	0,325	Valid
8		Kejujuran	.448	0,325	Valid
9		Kreativitas	.497	0,325	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,325) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)	0.765	0,60	Handal
Kepuasan kerja (X_2)	0.769	0,60	Handal
Kinerja Guru (Y)	0.754	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dengan nilai 0.765, Kepuasan kerja (X_2) dengan nilai 0.769 dan Kinerja guru (Y) dengan nilai 0.754. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pernyataan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia,

Kepuasan kerja dan Kinerja guru.

4.2.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu mengasah potensi diri saya sebagai guru dalam proses belajar mengajar	5	13	5	13	12	32	9	24	6	16	3,16
2	Saya merasa sudah profesional selama mengajar menjadi guru	2	5.4	4	10.8	10	27	14	37.8	7	18.9	3,54
3	Saya sudah menguasai teknologi dalam proses mengajar peserta didik	1	2.7	1	2.7	9	24.3	18	48.6	8	21.6	3,84
4	Saya menempuh jenjang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang saya ajarkan	1	2.7	1	2.7	5	13.5	13	35.1	17	45.9	4,19
5	Saya memiliki kecakapan berkomunikasi serta keahlian yang baik untuk menjadi seorang guru	0	0	2	5.4	7	18.9	20	54.1	8	21.6	3,92
Nilai rerata												3,73

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden

pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya selalu mengasah potensi diri saya sebagai guru dalam proses belajar mengajar diperoleh jawaban rata-rata 3,16 (3) yang berarti kurang setuju, Saya merasa sudah profesional selama mengajar menjadi guru diperoleh jawaban rata-rata 3,54 (4) yang berarti setuju, Saya sudah menguasai teknologi dalam proses mengajar peserta didik jawaban rata-rata 3,84 (4) yang berarti setuju, Saya menempuh jenjang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang saya ajarkan diperoleh jawaban rata-rata 4,19 (4) yang berarti sangat setuju, Saya memiliki kecakapan berkomunikasi serta keahlian yang baik untuk menjadi seorang guru diperoleh jawaban rata-rata 3,92 (4) yang berarti setuju, Sehingga hasil penelitian variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia diperoleh nilai rerata sebesar 3,73 (4) yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju terhadap semua pernyataan pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia.

4.2.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja

No.	Kepuasan kerja (X ₂)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan sebagai guru	4	10,8	2	5,4	10	27,0	15	40,5	6	16,2	3,46

2	Saya yakin akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan selama menjalankan pekerjaan guru dengan baik	1	2,7	2	5,4	10	27,0	14	37,8	10	27,0	3,81
3	Saya mendapatkan pengawasan yang baik oleh atasan agar pekerjaan saya sesuai dengan kebijakan yang berlaku	0	0	3	8,1	7	18,9	20	54,1	7	18,9	3,84
4	Saya selalu mendapatkan insentif di saat mendapatkan tambahan jam mengajar	1	2,7	5	13,5	13	35,1	11	29,7	7	18,9	3,49
5	Penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja saya sebagai seorang guru	1	2,7	1	2,7	18	48,6	12	32,4	5	13,5	3,51
6	Saya mengajar sesuai dengan peraturan sebagai guru	0	0	1	2,7	7	18,9	18	48,6	11	29,7	4,05
7	Saya mendapatkan rekan kerja yang baik selama mengajar menjadi guru	1	2,7	0	0	5	13,5	21	56,8	10	27,0	4,05
8	Saya merasa pekerjaan sebagai seorang guru itu sangat menyenangkan	1	2,7	0	0	6	16,2	16	43,2	14	37,8	4,14

9	Saya selalu berinteraksi baik dengan guru-guru lain bahkan dengan peserta didik yang saya didik	0	0	0	0	6	16,2	15	40,5	16	43,2	4,27
Nilai rerata												3,85

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable Kepuasan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan sebagai guru diperoleh jawaban rata-rata 3,46 (3) yang berarti kurang setuju, Saya yakin akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan selama menjalankan pekerjaan guru dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 3,81 (4) yang berarti setuju, Saya Saya mendapatkan pengawasan yang baik oleh atasan agar pekerjaan saya sesuai dengan kebijakan yang berlaku jawaban rata-rata 3,84 (4) yang berarti setuju, Saya selalu mendapatkan insentif di saat mendapatkan tambahan jam mengajar diperoleh jawaban rata-rata 3,49 (3) yang berarti kurang setuju, Penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja saya sebagai seorang guru jawaban rata-rata 3,51 (4) yang berarti kurang setuju, Saya mengajar sesuai dengan peraturan sebagai guru diperoleh jawaban rata-rata 4,05 (4) yang berarti setuju, Saya mendapatkan rekan kerja yang baik selama mengajar menjadi guru diperoleh jawaban rata-rata 4,05 (4) yang berarti setuju, Saya merasa pekerjaan sebagai seorang guru itu sangat menyenangkan jawaban rata-rata 4,14 (4) yang berarti setuju, Saya selalu berinteraksi baik dengan guru-guru lain bahkan dengan peserta didik yang saya didik diperoleh jawaban rata-rata 4,27 (4) yang berarti sangat setuju, Sehingga hasil penelitian variabel kepuasan kerja diperoleh nilai

rerata sebesar 3,85 (4) yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju terhadap semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja.

4.2.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel

Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No.	Kinerja Guru (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	peserta didik saya banyak yang bisa memahami dengan cara metode belajar yang saya jelaskan	2	5,4	6	16,2	10	27,0	13	35,1	6	16,2	3,41
2	Peserta didik saya banyak yang mendapatkan prestasi	3	8,1	10	27,0	17	45,9	4	10,8	3	8,1	2,84
3	Saya mengajar dengan metode yang tepat dan peserta didik memahami setiap materi pembelajaran yang saya berikan dengan waktu yang telah ditetapkan	1	2,7	0	0	19	51,4	12	32,4	5	13,5	3,54
4	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru	0	0	0	0	10	27,0	16	43,2	11	29,7	4,03
5	Saya selalu melakukan sebuah inovasi baru dalam melakukan pekerjaan saya sebagai guru	0	0	0	0	7	18,9	17	45,9	13	35,1	4,16
6	Saya selalu teliti ketika melakukan pekerjaan saya	0	0	0	0	6	16,2	19	51,4	12	32,4	4,16

	sebagai guru											
7	Saya dapat mengelola kondisi kelas supaya tujuan pembelajaran tercapai	1	2,7	1	2,7	3	8,1	27	73,0	5	13,5	3,92
8	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan saya sebagai guru	0	0	0	0	3	8,1	19	51,4	15	40,5	4,32
9	Saya memiliki kreatifitas untuk mengelola kondisi kelas supaya tujuan pembelajaran tercapai	0	0	1	2,7	6	16,2	17	45,9	13	35,1	4,14
	Nilai rerata											3,84

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable Kinerja Guru pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu peserta didik saya banyak yang bisa memahami dengan cara metode belajar yang saya jelaskan diperoleh jawaban rata-rata 3,41 (4) yang berarti setuju, Peserta didik saya banyak yang mendapatkan prestasi diperoleh jawaban rata-rata 2,84 (3) yang berarti kurang setuju, Saya mengajar dengan metode yang tepat dan peserta didik memahami setiap materi pembelajaran yang saya berikan dengan waktu yang telah ditetapkan jawaban rata-rata 3,54 (3) yang berarti kurang setuju, Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru diperoleh jawaban rata-rata 4,03 (4) yang berarti setuju, Saya selalu melakukan sebuah inovasi baru dalam melakukan pekerjaan saya sebagai guru jawaban rata-rata 4,16 (4) yang berarti setuju, Saya selalu teliti ketika melakukan pekerjaan saya sebagai guru diperoleh jawaban rata-rata 4,16 (4) yang berarti setuju, Saya

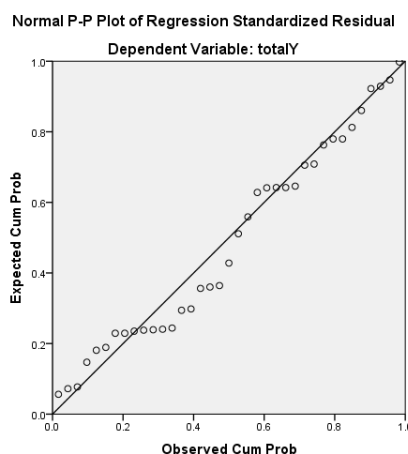
dapat mengelola kondisi kelas supaya tujuan pembelajaran tercapai diperoleh jawaban rata-rata 3,92 (4) yang berarti setuju, Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan saya sebagai guru jawaban rata-rata 4,32 (4) yang berarti setuju, Saya memiliki kreatifitas untuk mengelola kondisi kelas supaya tujuan pembelajaran tercapai diperoleh jawaban rata-rata 4,14 (4) yang berarti setuju, Sehingga hasil penelitian variabel Kinerja Guru diperoleh nilai rerata sebesar 3,84 (4) yang berarti bahwa rata-rata responden menyatakan setuju terhadap semua pernyataan pada variabel Kinerja Guru.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan

menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
totalX1	,748	1,336
totalX2	,748	1,336

a. Dependent Variable: totally

Sumber : hasil penelitian (2023)

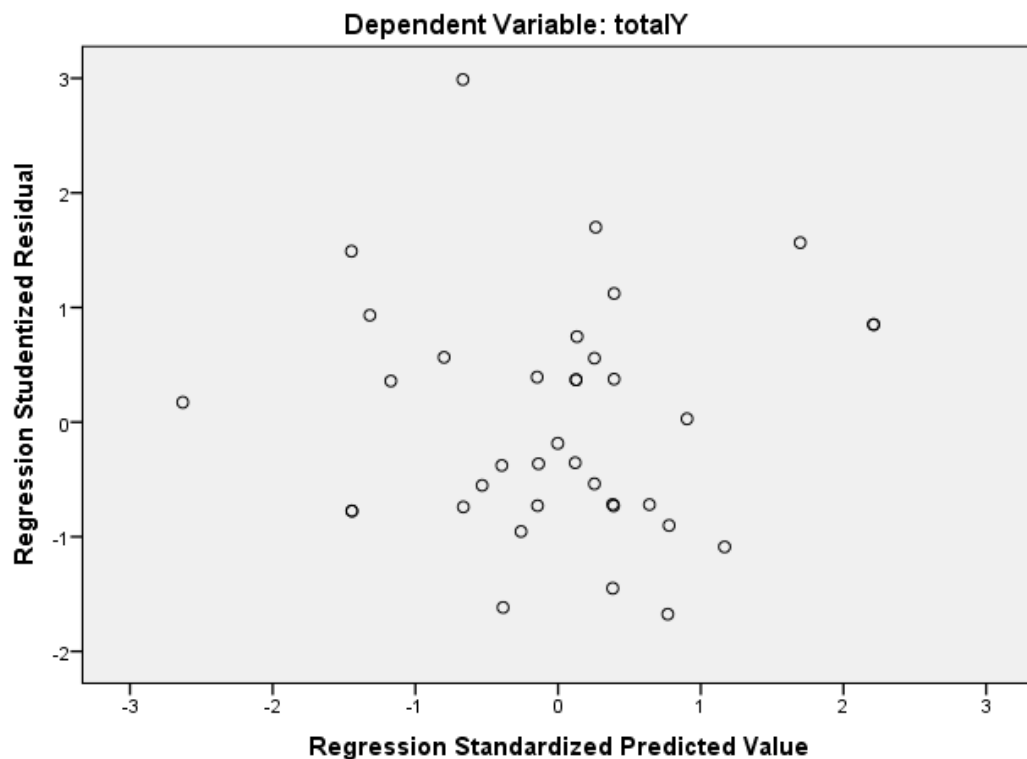
Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa nilai VIF variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) adalah $1,336 < 10$ dan nilai VIF Variabel Kepuasan kerja (X_2) adalah $1,336 < 10$ dan nilai tolerance value 0.748 maka data tersebut tidak terjadi multikolineritas berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini

menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber : hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia (X_1), Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja guru (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,369	3,302		2,534	,016
totalX1	,485	,179	,313	2,713	,010
totalX2	,497	,094	,610	5,283	,000

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.369 + 0.485 X_1 + 0.497 X_2$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_0 = 8.369$

Berarti apabila variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata Kinerja Guru (Y) akan bernilai 8.369 satuan dengan asumsi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dianggap konstan.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0.485$

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.485. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) akan menyebabkan variabel Kinerja guru (Y) naik sebesar 0.485 satuan dengan asumsi variabel

Kompetensi Sumber Daya Manusia dianggap konstan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0.497$

Kepuasan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.497. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.497 dengan asumsi variabel Kepuasan kerja dianggap konstan.

4.2.5.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

1. Pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) diperoleh t_{hitung} (2,713) < t_{tabel} (1.687), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMP Negeri 1 Jangka Buya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), semakin baik Kinerja Guru (Y) dan sebaliknya.

b. Kepuasan kerja (X_2)

Pada variable Kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (5,283) > t_{tabel} (1.687), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Guru (Y) pada SMP Negeri 1 Jangka Buya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja (X_2), semakin baik Kinerja Guru (Y) dan sebaliknya.

4.2.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi

koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	512,612	2	256,306	33,181	.000 ^b
Residual	262,632	34	7,724		
Total	775,243	36			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1

Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $33,181 \geq F_{tabel}$ sebesar 3.25 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMP Negeri 1 Jangka Buaya.

4.2.5.3 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara

serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.641	2,779

a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Data primer (2023)

Menurut Sugiyono (2015), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 di atas diperoleh angka R sebesar 0.813. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) dengan Kinerja guru (Y).

4.2.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Koefisien determinasi yang semakin mendekati

angka 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Jika mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh semua Variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan data pada Tabel 4.13 di atas, terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (independen) yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) dengan Kinerja guru (Y) sebesar 0,641.

4.3 Implikasi Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan Hasil analisa menyatakan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru salah satunya ditentukan oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia yang terdapat pada guru-guru yang mengajar untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia oleh sekolah dapat memberikan pelatihan kepada guru dalam mengajar. Semakin baik Kompetensi Sumber Daya Manusia maka semakin baik sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya..

Hasil analisa menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru salah satunya ditentukan oleh Kepuasan kerja yang diberikan oleh sekolah terhadap guru. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin besar pula peluang untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya.

Pada masa yang akan datang, bagi SMP Negeri 1 Jangka Buya untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja.

Semakin baik Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja yang diberikan oleh sekolah maka semakin baik kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya dan semakin besar peluang bagi SMP Negeri 1 Jangka Buya untuk mengembangkan kemampuan peserta didik untuk menjadi penerus bangsa kedepannya hal ini dapat dikarenakan oleh kinerja guru yang baik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya.
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya disarankan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja agar dapat meningkatkan kepercayaan sekolah terhadap kemampuan guru. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik dalam menerima setiap pembelajaran yang diberikan oleh guru pada SMP Negeri 1 Jangka Buya.

2. Bagi sekolah SMP Negeri 1 Jangka Buya agar meningkat dan mempertahankan kepuasan guru untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Jangka Buya.
3. Bagi sekolah SMP Negeri 1 Jangka Buya agar terus memberikan pelatihan kepada guru-guru agar dapat mempertahankan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang baik agar mampu terus mempertahankan kinerja guru di sekolah SMP Negeri 1 Jangka Buya.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, Titin Eka (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak* Vol. 17 No. 2 Januari 2017 ISSN 1412-629X
- Arifin, Freddy, Eka Afnan Troena, Djumahir dan Mintarti Rahayu (2015) *The Influence of Organizational Culture, Leadership, And Personal Characteristics towards Work Engagement and Its Impacts on Teacher's Performance (A Study on Accredited High Schools in Jakarta). International Journal of Business and Management Invention* Volume 3 Issue 11 January 2015 ISSN: 2319 – 8028
- Arifin, Muhammad (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance, International Education Studies*, Vol. 8 No. 1. ISSN 1913-9020
- Batugal, Ma. Leodevina C. dan Darin Jan C. Tidowen. (2019). *Influence of Organizational Culture on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction* .Universal Journal of Educational Reserach Vol 7 No. 11. ISSN 2432-2443
- Budianto, 2007. Pengaruh Lingkungan Kerja pada Hubungan Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada KPP Salatiga (*Jurnal* 15 – 08 2007).
- Febriana, Evelin, Kristianty Nadapdap dan Christie Kusnandar(2018). Pengaruh. (Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru TK-SD pada Yayasan Pendidikan Penuai Bangsa Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 4 No. 1. ISSN 2460-562X
- Febriantina, S., FN Luthfiani an N. Zein (2018) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Tabdir Muwahihid* Vol. 2 No. 2 ISSN 2579-4876
- Haryono, Agus. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru pada Sektor Industri Pengolahan Kayu di Jawa Timur. (*Jurnal*, 31 – 10 – 2009).
- Meindinyo, R.O.K dan N. Ikurite (2017) *Influence of Motivation On Teachers Performance In A Local Government Area In Nigeria*. IOSR-JHSS Vol. 22 Nol. 5 Ver 3 Mei 2017 ISSN 2279-0837
- Miransyah. A. (2019). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (2020). *Perilaku Organisasi:Manajemen Sumber*

Daya Manusia dan Organisasi, Edisi 9, Jakarta: Salemba Empat.

Pranata, Inda Bagus (2018) Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Educational Research and Development* Vol. 2 No. 1 Feruari 2018

Rivai, Veithzal Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Sekolah . Edisike-7. Depok: Rajagrafindo.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Suprihati, (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Sari Jati Di Sragen, Jurnal paradigm, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.

Umar Husein, 2001. Sumber Daya Manusia, Gramedia Jakarta.

Umar Husaini, 2006. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset. Pendidikan Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zubr, V., Sokolová, M., & Mohelská, H. (2019). *The Influence of Selected Factors on Overall Job Satisfaction*. *Littera Scripta*, 9(2), 169–184.

LAMPIRAN 1 : KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 JANGKA BUYA

IDENTITAS RESPONDEN.

1. Usia

- a. 26 – 35 Tahun ☐
- b. 36 – 45 Tahun ☐
- c. 46 – 55 Tahun ☐
- d. 56 – 60 Tahun ☐

4. Status Perkawinan

- a. Kawin ☐
- b. Belum Kawin ☐
- c. Pernah Kawin ☐

3. Pendidikan

- a. Sarjana (S1)
- b. Pasca sarjana (S2)

5. Pendapatan

- a. 2.500.000 – 3.500.000
- b. 3.500.000 – 4.500.000
- c. 4.500.000 – 5.500.000
- d. 5.500.000 – 6.000.000.

2. Jenis Kelamin

- a. Laki – Laki ☐
- b. Perempuan ☐

1. Kinerja Guru

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	peserta didik saya banyak yang bisa memahami dengan cara metode belajar yang saya jelaskan					
2	Peserta didik saya banyak yang mendapatkan prestasi					
3	Saya mengajar dengan metode yang tepat dan peserta didik memahami setiap materi pembelajaran yang saya berikan dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru					
5	Saya selalu melakukan sebuah inovasi baru dalam melakukan pekerjaan saya sebagai guru					
6	Saya selalu teliti ketika melakukan pekerjaan saya sebagai guru					
7	Saya dapat mengelola kondisi kelas supaya tujuan pembelajaran tercapai					
8	Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan saya sebagai guru					
9	Saya memiliki kreatifitas untuk mengelola kondisi kelas supaya tujuan pembelajaran tercapai					

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu mengasah potensi diri saya sebagai guru dalam proses belajar mengajar					
2	Saya merasa sudah profesional selama bekerja menjadi guru					
3	Saya sudah menguasai teknologi dalam proses mengajar peserta didik					
4	Saya menempuh jenjang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang saya ajarkan					

5	Saya memiliki kecakapan berkomunikasi serta keahlian yang baik untuk menjadi seorang guru					
---	---	--	--	--	--	--

3. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan sebagai guru					
2	Saya yakin akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan selama menjalankan pekerjaan guru dengan baik					
3	Saya mendapatkan pengawasan yang baik oleh atasan agar pekerjaan saya sesuai dengan kebijakan yang berlaku					
4	Saya selalu mendapatkan insentif di saat mendapatkan tambahan jam mengajar					
5	Penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja saya sebagai seorang guru					
6	Saya bekerja sesuai dengan peraturan sebagai guru					
7	Saya mendapatkan rekan kerja yang baik selama bekerja menjadi guru					
8	Saya merasa pekerjaan sebagai seorang guru itu sangat menyenangkan					
9	Saya selalu berinteraksi baik dengan guru-guru lain bahkan dengan peserta didik yang saya didik					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisisioner

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Status Perkawinan	Pendapatan	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	
26	perempuan	S1	Belum Kawin	2.500.000 – 3.500.000	2	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4
30	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.001	3	2	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4
35	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.002	1	5	4	3	4	1	2	2	2	3	5	4	3	4	2	1	3	4	4	5	4	4	5	4
27	laki-laki	S1	Belum Kawin	3.500.000-4.500.003	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4
28	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.004	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4
26	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.005	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	5	4	4
39	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.006	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
40	laki-laki	S1	kawin	2.500.000 – 3.500.000	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4
37	perempuan	S2	kawin	3.500.000-4.500.008	3	3	3	5	5	3	3	4	2	3	3	5	3	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5
34	perempuan	S1	kawin	2.500.000 – 3.500.000	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4
27	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.010	4	1	1	5	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	
25	laki-laki	S1	Belum Kawin	2.500.000 – 3.500.000	1	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4
40	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.012	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.013	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4
51	laki-laki	S1	kawin	3.500.000-4.500.014	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
41	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.015	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	5	5	5	4	5	4
48	laki-laki	S1	kawin	3.500.000-4.500.016	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
32	perempuan	S1	kawin	2.500.000 – 3.500.000	2	5	4	5	4	1	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	2	4
33	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.018	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	perempuan	S1	kawin	2.500.000 – 3.500.000	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4
40	laki-laki	S1	kawin	2.500.000 – 3.500.000	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
31	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.021	2	2	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4
31	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.022	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	perempuan	S1	kawin	2.500.000 – 3.500.000	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	3	5	5	5
34	laki-laki	S1	kawin	3.500.000-4.500.024	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4
28	perempuan	S1	kawin	2.500.000 – 3.500.000	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4
29	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.026	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.027	1	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4
28	laki-laki	S1	Belum Kawin	2.500.000 – 3.500.000	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	4
36	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.029	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	5	3	4	4	5	3
60	laki-laki	S1	kawin	3.500.000-4.500.030	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3
56	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.031	4	2	3	1	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	4	4	5	3
55	laki-laki	S2	kawin	5.500.000 – 6.000.000	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
57	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.033	5	1	3	3	3	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	5	3	1	5	5
60	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.034	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5
40	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.035	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	perempuan	S1	kawin	3.500.000-4.500.036	3	4	3	5	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	10	28%
2	Wanita	27	72%
Jumlah		37	100%

Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	26 – 35	19	51%
2	36 – 45	9	24%
3	46 – 55	4	11%
4	56 – 60	5	14%
Jumlah		37	100%

Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sarjana	35	95%
2	Pasca Sarjana	2	5%
Jumlah		37	100%

Status Perkawinan Responden

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Kawin	4	11%
2	Kawin	33	89%
3	Pernah Kawin	0	0%
Jumlah		46	100%

Lampiran 4 Frequencies Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Statistics

		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5
N	Valid	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.16	3.54	3.84	4.19	3.92
Std. Error of Mean		.207	.180	.148	.159	.131
Median		3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		3	4	4	5	4
Range		4	4	4	4	3
Sum		117	131	142	155	145

x1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	13.5	13.5	13.5
	2	5	13.5	13.5	27.0
	3	12	32.4	32.4	59.5
	4	9	24.3	24.3	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	4	10.8	10.8	16.2
	3	10	27.0	27.0	43.2
	4	14	37.8	37.8	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	1	2.7	2.7	5.4
	3	9	24.3	24.3	29.7
	4	18	48.6	48.6	78.4
	5	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	1	2.7	2.7	5.4
	3	5	13.5	13.5	18.9
	4	13	35.1	35.1	54.1
	5	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	7	18.9	18.9	24.3
	4	20	54.1	54.1	78.4
	5	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Kepuasan Kerja (X2)

Statistics

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9
N	Valid	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.46	3.81	3.84	3.49	3.51	4.05	4.05	4.14	4.27
Std. Error of Mean		.192	.164	.137	.172	.143	.128	.134	.146	.120
Median		4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	3	3	4	4	4	5
Range		4	4	3	4	4	3	4	4	2
Sum		128	141	142	129	130	150	150	153	158

x2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	10.8	10.8	10.8
	2	2	5.4	5.4	16.2
	3	10	27.0	27.0	43.2
	4	15	40.5	40.5	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	2	5.4	5.4	8.1
	3	10	27.0	27.0	35.1
	4	14	37.8	37.8	73.0
	5	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.1	8.1	8.1
	3	7	18.9	18.9	27.0
	4	20	54.1	54.1	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	5	13.5	13.5	16.2
	3	13	35.1	35.1	51.4
	4	11	29.7	29.7	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	1	2.7	2.7	5.4
	3	18	48.6	48.6	54.1
	4	12	32.4	32.4	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	7	18.9	18.9	21.6
	4	18	48.6	48.6	70.3
	5	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	3	5	13.5	13.5	16.2
	4	21	56.8	56.8	73.0
	5	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	3	6	16.2	16.2	18.9
	4	16	43.2	43.2	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

x2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	16.2	16.2	16.2
	4	15	40.5	40.5	56.8
	5	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Kinerja Guru (Y)

Statistics

		y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9
N	Valid	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.41	2.84	3.54	4.03	4.16	4.16	3.92	4.32	4.14
Std. Error of Mean		.184	.167	.138	.125	.120	.113	.125	.103	.129
Median		4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	3	3	4	4	4	4	4	4
Range		4	4	4	2	2	2	4	2	3
Sum		126	105	131	149	154	154	145	160	153

y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.4	5.4	5.4
	2	6	16.2	16.2	21.6
	3	10	27.0	27.0	48.6
	4	13	35.1	35.1	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	8.1	8.1	8.1
	2	10	27.0	27.0	35.1
	3	17	45.9	45.9	81.1
	4	4	10.8	10.8	91.9
	5	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	3	19	51.4	51.4	54.1
	4	12	32.4	32.4	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	27.0	27.0	27.0
	4	16	43.2	43.2	70.3
	5	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18.9	18.9	18.9
	4	17	45.9	45.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	16.2	16.2	16.2
	4	19	51.4	51.4	67.6
	5	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	1	2.7	2.7	5.4
	3	3	8.1	8.1	13.5
	4	27	73.0	73.0	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	19	51.4	51.4	59.5
	5	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

y_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	6	16.2	16.2	18.9
	4	17	45.9	45.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Lampiran 7 validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

		Correlations					
		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	totalX1
x1_1	Pearson Correlation	1	-.086	-.001	.020	.097	.381 [*]
	Sig. (2-tailed)		.615	.997	.908	.569	.020
	N	37	37	37	37	37	37
x1_2	Pearson Correlation	-.086	1	.713 ^{**}	.451 ^{**}	.562 ^{**}	.759 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.615		.000	.005	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
x1_3	Pearson Correlation	-.001	.713 ^{**}	1	.388 [*]	.526 ^{**}	.747 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.997	.000		.018	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37
x1_4	Pearson Correlation	.020	.451 ^{**}	.388 [*]	1	.671 ^{**}	.715 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.908	.005	.018		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
x1_5	Pearson Correlation	.097	.562 ^{**}	.526 ^{**}	.671 ^{**}	1	.802 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.569	.000	.001	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
totalX1	Pearson Correlation	.381 [*]	.759 ^{**}	.747 ^{**}	.715 ^{**}	.802 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9	totalX2
x2_1	Pearson Correlation	1	.387*	.535**	.495**	.363*	.155	.527**	.608**	.468**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.018	.001	.002	.027	.360	.001	.000	.004	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2_2	Pearson Correlation	.387*	1	.464**	.626**	.596**	.371*	.116	.313	.453**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.018		.004	.000	.000	.024	.495	.059	.005	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2_3	Pearson Correlation	.535**	.464**	1	.636**	.233	.185	.422**	.519**	.347*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.000	.165	.274	.009	.001	.035	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2_4	Pearson Correlation	.495**	.626**	.636**	1	.574**	.376*	.099	.257	.477**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.022	.560	.125	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2_5	Pearson Correlation	.363*	.596**	.233	.574**	1	.613**	.273	.232	.517**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.165	.000		.000	.102	.168	.001	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2_6	Pearson Correlation	.155	.371*	.185	.376*	.613**	1	.345*	.351*	.703**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.360	.024	.274	.022	.000		.036	.033	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2_7	Pearson Correlation	.527**	.116	.422**	.099	.273	.345*	1	.758**	.394*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.001	.495	.009	.560	.102	.036		.000	.016	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2_8	Pearson Correlation	.608**	.313	.519**	.257	.232	.351*	.758**	1	.455**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.059	.001	.125	.168	.033	.000		.005	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
x2_9	Pearson Correlation	.468**	.453**	.347*	.477**	.517**	.703**	.394*	.455**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.035	.003	.001	.000	.016	.005		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
totalX2	Pearson Correlation	.749**	.703**	.701**	.742**	.697**	.618**	.609**	.709**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 validitas Kepuasan Kerja (X2)

Lampiran 9 validitas Kinerja Guru (Y)

Correlations

		y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	totalY
y_1	Pearson Correlation	1	.697**	.264	.378*	.190	.237	.531**	.045	.157	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.114	.021	.259	.157	.001	.791	.353	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y_2	Pearson Correlation	.697**	1	.499**	.257	.150	.158	.560**	.085	.028	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.125	.377	.350	.000	.616	.868	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y_3	Pearson Correlation	.264	.499**	1	.542**	.263	.278	.552**	.186	.139	.664**
	Sig. (2-tailed)	.114	.002		.001	.116	.096	.000	.269	.412	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y_4	Pearson Correlation	.378*	.257	.542**	1	.342*	.574**	.435**	.504**	.410*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.021	.125	.001		.038	.000	.007	.001	.012	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y_5	Pearson Correlation	.190	.150	.263	.342*	1	.335*	.075	.247	.688**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.259	.377	.116	.038		.043	.660	.140	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y_6	Pearson Correlation	.237	.158	.278	.574**	.335*	1	.505**	.455**	.471**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.157	.350	.096	.000	.043		.001	.005	.003	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y_7	Pearson Correlation	.531**	.560**	.552**	.435**	.075	.505**	1	.232	-.028	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.007	.660	.001		.167	.871	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y_8	Pearson Correlation	.045	.085	.186	.504**	.247	.455**	.232	1	.134	.448**
	Sig. (2-tailed)	.791	.616	.269	.001	.140	.005	.167		.429	.005
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
y_9	Pearson Correlation	.157	.028	.139	.410*	.688**	.471**	-.028	.134	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.353	.868	.412	.012	.000	.003	.871	.429		.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
totalY	Pearson Correlation	.688**	.673**	.664**	.757**	.551**	.661**	.698**	.448**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.002	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10 Reabilitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1_1	33.92	35.077	.158	.803
x1_2	33.54	29.866	.664	.709
x1_3	33.24	31.467	.670	.721
x1_4	32.89	31.155	.642	.721
x1_5	33.16	31.695	.748	.718
totalX1	18.65	10.956	.963	.662

Lampiran 11 Reabilitas Kepuasan kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	18.13	17.538	.587	.811
X2_2	18.30	16.528	.669	.793
X2_3	18.22	16.396	.770	.772
X2_4	18.24	17.608	.614	.805
X2_5	18.13	17.849	.609	.806
X2_6	18.00	20.400	.391	.844

Lampiran 12 Reabilitas Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

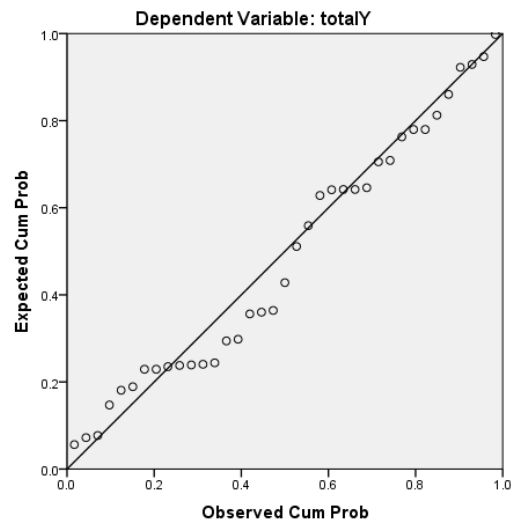
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	15.63	10.816	.399	.799
Y_2	15.65	10.410	.480	.774
Y_3	15.43	9.407	.740	.693
Y_4	15.39	8.377	.676	.707
Y_5	15.37	10.327	.565	.748

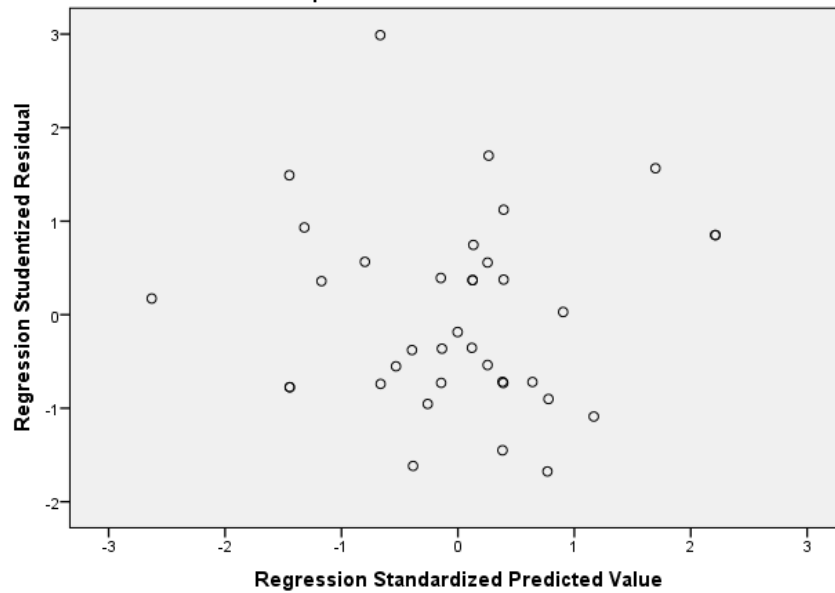
Lampiran 13 Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: totalY



Lampiran 14 Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.369	3.302		2.534	.016		
totalX1	.485	.179	.313	2.713	.010	.748	1.336
totalX2	.497	.094	.610	5.283	.000	.748	1.336

a. Dependent Variable: totalY

Lampiran 15 Pengujian Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.641	2.779

a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1

b. Dependent Variable: totally

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.612	2	256.306	33.181	.000 ^b
	Residual	262.632	34	7.724		
	Total	775.243	36			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.369	3.302		2.534	.016		
totalX1	.485	.179	.313	2.713	.010	.748	1.336
totalX2	.497	.094	.610	5.283	.000	.748	1.336

a. Dependent Variable: totalY

Lampiran 16 T_{tabel}

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
	1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
	2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
	3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
	4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
	5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
	6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
	7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
	8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
	9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
	10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
	11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
	12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
	13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
	14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
	15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
	16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
	17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
	18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
	19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
	20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
	21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
	22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
	23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
	24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
	25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
	26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
	27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
	28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
	29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
	30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
	31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
	32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
	33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
	34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
	35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
	36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
	37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
	38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
	39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
	40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 17 F_{tabel}

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 18 R_{tabel}

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

