

PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL SERTA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 DI SAMARINDA

Maya Dhewi Restanti^a, Ardi Paminto^b, Michael^c

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mulawarman Samarinda

mayongsungkik@gmail.com^{a✉}, ardi.paminto@feb.unmul.ac.id^b, drmichael369@gmail.com^c

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial terhadap kepuasan kerja guru. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari kuesioner dan penilaian kepuasan kerja guru yang disebarkan kepada 34 guru tetap di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Secara parsial, kompetensi emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru, diikuti oleh kompetensi intelektual, dan kompetensi sosial. Dari ketiga variabel bebas tersebut, kompetensi intelektual paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru.

Kata kunci: Kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial, kepuasan kerja guru.

ABSTRACT

This research aims to know the influence of intellectual competence, emotional competence, and social competence on the teacher's job satisfaction. This research uses the quantitative causal method. The data used in this study were the primary and secondary data obtained from questionnaires and the results of teacher job satisfaction assessments spread out to 34 teachers of State Vocational School 1 in Samarinda. The sample collection technique uses questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that intellectual competence, emotional competence, and social competence affect simultaneously affect teacher job satisfaction. Partially, emotional intellectual significantly influences teacher job satisfaction. Followed by intellectual competence, and social competence significantly influence teacher job satisfaction. However, it can be seen that of the three independent variables, intellectual competence is the most dominant effect on teacher performance.

Keywords: *Intellectual competence, emotional competence, social competence, teacher job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Penyiapan Sumber Daya Manusia yang berkualitas menjadi masalah yang sangat penting dan mendasar dalam era globalisasi. Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia generasi penerus Bangsa. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk utama layanan pendidikan bagi masyarakat. Masyarakat dapat mengakses semua pelayanan pendidikan dari tingkat dasar, pertama, dan menengah serta perguruan tinggi. Semua pelayanan pendidikan memerlukan kompetensi guru yang baik agar dapat tercapai target pendidikan.

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Guru merupakan Sumber Daya Manusia yang karena komitmennya tinggi mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru, sebagian besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat (Djamarah 2000: 34).

Kepuasan kerja guru berkenaan dengan kesesuaian antara harapan guru dengan kenyataan yang mereka dapatkan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Robbins (2007: 107) juga menyimpulkan bahwa ketika data kepuasan dan produktivitas kerja dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Kompetensi adalah 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 (Wibowo, 2014: 271).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Kompetensi guru dan kepuasan kerja guru mempunyai kontribusi bagi terlaksananya pelayanan pendidikan yang prima. Kompetensi dan kepuasan kerja yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yakni pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan demikian yang dimaksud dengan kompetensi guru adalah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang ada pada seseorang agar dapat menunjukkan perilakunya sebagai guru.

Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional sekolah menengah kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, dapat beradaptasi di lingkungan kerja, dapat melihat peluang kerja dan dapat mengembangkan diri di kemudian hari. Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tersebut terealisasi dengan struktur kurikulum yang memuat tiga program normatif, adaptif, dan produktif. Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2010: 325) membagi dimensi dan kompetensi individual menjadi tiga yaitu: (1). Kompetensi intelektual, (2). Kompetensi emosional, (3). Kompetensi sosial. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Sedangkan kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja (Budhiningtias, 2011: 258).

Peneliti memilih Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Samarinda sebagai tempat penelitian karena Sekolah Menengah Kejuruan adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang bertujuan untuk menghasilkan *specific human capital*. Sebagai bagian dari Sistem Pendidikan Nasional, Sekolah Menengah Kejuruan merupakan pendidikan yang lebih mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu, kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja, melihat peluang kerja dan mengembangkan diri di kemudian hari. Hasil observasi awal di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Samarinda terdapat permasalahan bahwa dalam proses belajar mengajar masih terdapat guru yang sebatas memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papan tulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. Tidak hanya permasalahan tersebut, masih terdapat pula guru yang meninggalkan jam pelajaran. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan.

Kekurangan jam mengajar dapat berdampak pada ketercapaian pokok bahasan yang seharusnya disampaikan kepada siswa. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya jika guru puas terhadap pelayanan organisasi sekolah maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Sebaliknya guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, akan melahirkan perilaku kerja dan budaya kerja yang rendah dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, seperti timbul gejala sering tidak hadir, malas mengajar, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas mengajar, yang semuanya itu akan berdampak pada rendahnya prestasi belajar siswa.

Dengan demikian Peneliti melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial terhadap kepuasan kerja karena guru merupakan satu faktor penting untuk mengembangkan siswa-siswi. Sekolah

Menengah Kejuruan Negeri 1 Samarinda memiliki enam jurusan yaitu; (1) Akuntansi dan Keuangan Lembaga, (2) Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran, (3) Bisnis Daring Pemasaran, (4) Usaha Perjalanan Wisata, (5) Multimedia, dan (6) Teknik Komputer dan Jaringan.

Penelitian ini bertujuan untuk, (1) mengetahui pengaruh kompetensi intelektual terhadap kepuasan kerja guru, (2) mengetahui pengaruh kompetensi emosional terhadap kepuasan kerja guru, (3) mengetahui pengaruh kompetensi sosial terhadap kepuasan kerja guru, (4) mengetahui pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Robbins, kepuasan kerja atau job satisfaction didefinisikan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robbins, 2018: 75).

Sementara itu, Nguyen et al. (2003) menjabarkan konsep job satisfaction dipengaruhi hal-hal multidimensional dan tidak bisa diprediksi melalui prediksi tunggal. Dalam lingkungan perusahaan dan bisnis job satisfaction ini juga memiliki dimensi yang berbeda. Dimensinya yaitu jenis pekerjaan yang digeluti, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja. Perbedaan aspek inilah yang menyebabkan tingkat job satisfaction setiap orang akan selalu berbeda. Hal ini karena berhubungan pada keadaan emosi seseorang; senang atau tidak senang.

Menurut Luthans (2014: 291) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja yaitu:

Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang dilakukan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

Sikap atasan (Supervisi)

Sikap atasan berupa pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan.

Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda dalam kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja membutuhkan saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Definisi kepuasan kerja menurut Robins and Judge (2008: 107) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Colquitt et al (2009: 37) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan.

Menurut Hasibuan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini. (1) Menyenangi pekerjaannya, pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangkan pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik. (2) Mencintai pekerjaannya, dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya. (3) Moral kerja positif, merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. (4) Disiplin kerja, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban. (5) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Semua indikator di atas merupakan indikator-indikator yang digunakan oleh peneliti dalam membuat item-item pertanyaan dalam kuesioner. Semua indikator tersebut digunakan karena berasal dari sumber yang dapat dijadikan pedoman yaitu Depdiknas. Pemilihan indikator-indikator tersebut juga didasari bahwa kepuasan kerja guru tidak dapat disamakan dengan kepuasan kerja karyawan pada umumnya karena tidak sesuai dengan konteks pekerjaan yang para guru lakukan.

Karakteristik Guru yang Baik

Terdapat empat karakteristik guru yang baik, yaitu: (1) Pengetahuan terhadap mata pelajaran, guru sangat berpengetahuan dan mengikuti perkembangan jaman dalam mata pelajaran dan akan tetapi tidak berpura-pura mengetahui semuanya, mau belajar dari siswa. (2) Pembendaharaan guru dalam praktek terbaik: (a) Memberi tugas, tujuan, dan persyaratan yang jelas kepada peserta didik dan memberitahu kemajuan yang sudah dilakukan oleh peserta didik. Keterampilan kunci dalam mengajar adalah kemampuan menerangkan dan menggambarkan hal-hal dengan jelas. (b) Mendorong siswa untuk berpikir, membuat hubungan, berlatih dan memperkuat, belajar dari pembelajaran lain dan merasa bahwa jika membuat kesalahan mereka tidak akan diejek atau diperlakukan negatif. (c) Memajukan partisipasi peserta didik melalui kegiatan pemecahan masalah, pertanyaan, diskusi, dan kelompok. (d) Memperlakukan semua pertanyaan peserta didik dengan serius dan tidak mengintimidasi atau mengejek. (e)

Menggunakan strategi penilaian formal dan teratur termasuk tipe-tipe bertanya, observasi dan mendengarkan. (f) Memahami bahwa orang-orang belajar dalam tingkat yang berbeda dan cara yang berbeda, perlu memberi bermacam-macam kegiatan, tugas, dan langkah kerja, serta memonitor dan mengevaluasi kemajuan peserta didik. (g) Menggunakan istirahat dan kegiatan untuk melibatkan pemikiran dan ketertarikan peserta didik. (h) Kembali membaca dan meneliti untuk menyegarkan pandangan dan menghubungkannya dengan kelas dan sekolah. (i) Bekerja dengan cara bertukar pikiran dan bekerjasama dengan staf lain. (3) Kualitas pribadi guru: (a) Menunjukkan empati terhadap pemikiran peserta didik, mengantisipasi kesalahpahaman dan membiarkan peserta didik untuk mengembangkan pemahaman dengan cara yang bermacam-macam. (b) Mengamati peserta didik di kelas untuk tanda-tanda apakah mereka tetap bertahan, bosan, atau tidak paham. (c) Menunjukkan fleksibilitas dalam menggapai kebutuhan peserta didik. (d) Bersungguh-sungguh menginginkan peserta didik belajar, memahami dan mengembangkan kemampuan berpikir kritis, dan menguasai isi atau belajar keterampilan-keterampilan. (e) Mendorong peserta didik untuk berperan aktif dalam bekerja melalui kesulitan dan memerlukan waktu untuk bekerja melalui konsep secara mendetail dengan yang mempunyai kesulitan. (f) Guru yang menunjukkan antusiasme terhadap masalah, lingkup profesi dan peranan mengajar memotivasi peserta didik sehingga mereka menanti-nanti untuk masuk kelas. (g) Guru yang sangat efektif dipandang sebagai baik hati dengan cara terbuka. Hal ini membawa atmosfer kelas yang santai. (h) Berkomunikasi dengan efektif. (i) Penuh daya positif dan menggunakan ancangan pemecahan masalah. (j) Kreatif, imajinatif dan mempunyai sikap yang terbuka untuk berubah. (k) Sistematis, terorganisasi, fokus, dan perhatian.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Guru

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: (1) Faktor Individu, meliputi usia pegawai, kesehatan, kecerdasan (IQ), latar belakang pendidikan, emosi, sikap kerja, pola pikir, dan kepribadian. (2) Faktor Intrinsik Pekerjaan, meliputi atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki skill khusus, tingkat kesulitan pekerjaan, kebanggaan atas suatu pekerjaan. (3) Gaji dan fasilitas, faktor penghasilan seringkali berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah, juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. (4) Pengawasan/ Penyeliaan, pengawasan dan supervisi sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal dan tingginya turn over. (5) Rekan kerja dan sosial, hubungan dengan rekan kerja sejawat juga berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Seringkali kualitas hubungan dengan rekan kerja berpengaruh pada hasil kerja para pegawai. Selain itu, faktor sosial di perusahaan dan di luar juga mempengaruhi job satisfaction. Misalnya kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, hubungan keluarga, dan lain-lain. (6) Kondisi kerja, faktor ini meliputi situasi dan kondisi kerja, ventilasi, kantin, tempat parkir, dan lain-lain. Keamanan kerja juga menjadi faktor penting dalam menunjang kepuasan kerja karena mempengaruhi perasaan selama bekerja di suatu tempat.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaannya dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan (Saifuddin, 2004: 20). Sedangkan menurut

Wood, Wallace dan Zeffane , Robbins dan Judge (2008: 57), serta Harri dalam Budhiningtias konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (aptitude) dan kemampuan (ability). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu yang sifatnya potensial. Untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008: 4) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Definisi lain menjelaskan bahwa standar kompetensi sebagai suatu kemampuan baku (patokan kemampuan) yang dilandasi oleh pengetahuan keterampilan dan didukung sikap kerja yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan di tempat kerja (Daryanto dan Bintoro, 2014: 34-37). Berdasarkan uraian tersebut makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Teori Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Budhiningtias (2011: 34), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu: (1). Kompetensi intelektual, (2). Kompetensi emosional, (3). Kompetensi sosial. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman, professional, pemahaman konsektual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual.

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Sedangkan kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja (Budhiningtias, 2011: 258).

Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk Sembilan kompetensi sebagai berikut. (1) Kemauan atau semangat untuk berusaha mencapai kinerja yang terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus menerus. Menurut Mangkunegara (2012: 9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performa. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja. (2) Kemauan dan kemampuan untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data atau informasi yang akurat. (3) Kemauan untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif juga sangat berkaitan erat dengan konsep kreativitas, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak secara berbeda dari kebiasaan dan lebih efektif. Dimensi dari kreatifitas ini memiliki empat sifat atau ciri, yaitu (a) peka terhadap masalah, (b) kaya akan

gagasan/alternatif pemecahan, (c) mampu menghasilkan ide asli, dan (d) memiliki sikap fleksibilitas (bersedia mempertimbangkan berbagai gagasan). (4) Kepedulian untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas permasalahan kondisi lingkungan kerja. (5) Kemampuan untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis berdasarkan pendekatan logis. Dengan kata lain mampu menganalisis sebuah situasi atau permasalahan yang sedang terjadi. (6) Kemampuan untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan. Seorang karyawan mampu memahami akar permasalahan dan mampu memberikan solusi bagi masalah tersebut. (7) Kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri. Seorang karyawan mampu mengembangkan diri dengan sarana yang ada untuk menyelesaikan pekerjaannya. (8) Kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan sehingga terbentuk kesamaan persepsi. Dengan kata lain kemampuan untuk berani menyampaikan pendapat dan menerima kritik dalam sebuah dialog sehingga dapat membentuk kesamaan persepsi.

Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk lima tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut. (1) Kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain. Dengan kata lain dapat saling pengertian terhadap kondisi yang sedang dialami orang lain. (2) Kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun. Mampu mengendalikan diri ketika menghadapi tekanan yang berhubungan dengan jenjang karirnya. (3) Keyakinan untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif. Kemampuan untuk yakin atau percaya pada diri sendiri hingga dapat menunjukkan citra diri yang positif. (4) Kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi. Serta dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja bahkan kepada orang lain yang sedang dihadapi. (5) Kemampuan untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain memiliki komitmen kepada organisasi atau perusahaannya.

Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan, sebagai berikut. (1) Kemauan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan serta meyakinkan orang lain akan ide tersebut. (2) Kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif. Dapat memahami posisi atau kedudukannya sehingga dapat bersikap dengan baik kepada atasan maupun bawahan. (3) Kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab. Memiliki hubungan yang baik dengan seluruh rekan kerja, baik atasan maupun bawahan. (4) Kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik

serta memberikan pelatihan, memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya. (5) Kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (6) Keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara koperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak. (7) Keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

Jenis dan Faktor Kompetensi

Moehariono (2012: 5) menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut. (1) Pengetahuan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Seseorang yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sudarmanto (2009: 59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain. (2) Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2009: 60). (3) Konsep diri merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia berhasil dalam suatu situasi. Di samping pengetahuan dan keterampilan pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. (4) Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu atau tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses atau tidak pernah sukses. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. Karakter pribadi seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemarah akan berbeda dengan orang yang mempunyai sifat penyabar. (5) Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motif juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

Hubungan Kompetensi dengan kepuasan Kerja

Berdasarkan teori pertentangan yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan. Menjadi guru (PNS) dengan hidup yang terjamin berkat gaji bulanan dan tanggungan pensiun, mungkin merupakan

harapan sebagian masyarakat Indonesia. Tapi, dengan keadaan ekonomi yang tidak semakin baik, bahkan cenderung makin berat memaksa para pendidik bangsa untuk mencari pendapatan lain di samping pekerjaan utama mereka.

Masalah gaji bukan satu-satunya faktor penentu kepuasan kerja para guru. Namun perilaku seperti ini merupakan sebuah indikasi kurangnya tingkat kepuasan yang mereka miliki (*unsatisfied worker*). Inilah yang disebut dengan penyimpangan perilaku kerja (*turnover*) yang saat ini dilakukan oleh sebagian guru.

Penyimpangan perilaku kerja ini kemudian akan berpengaruh pada profesionalitas guru. Mangkir kerja/membolos (*absenteeism*) bisa menjadi hal yang lumrah dilakukan. Seperti hanya dengan menitipkan catatan kepada salah satu siswa untuk disalin bersama di kelas kemudian sang guru melakukan pekerjaan lain, dan lain sebagainya merupakan dampak jangka pendek yang bisa dirasakan.

Kemudian berdasarkan elemen-elemen kepuasan yang dicakup dalam teori yang kedua, teori keadilan, maka tentang masalah input, apa yang dirasakan seorang guru sebagai masukan terhadap pekerjaannya, dan mengenai masalah penempatan guru yang tidak merata, atau sang guru itu sendiri yang merasa bahwa penempatannya tidak adil karena ditugaskan di daerah pelosok, misalnya. Hal ini sedikit banyak juga akan mempengaruhi kepuasan kerja. Karena dengan membandingkan dirinya dengan rekan-rekan sejawat yang ditugaskan di daerah kota yang mempunyai lingkungan kerja dan kesempatan berkembang yang lebih baik, atau dekat dengan tempat domisili, maka hal ini juga akan mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Keadilan input yang dirasakan guru dalam menjalankan tugasnya ini juga bisa kita kaitkan dengan masalah sarana yang dimiliki masing-masing sekolah, seperti peralatan praktik laboratorium, buku, dan fasilitas lainnya. Kita semua menyadari bahwa fasilitas yang dimiliki sekolah-sekolah di negeri yang kita cinta ini masih belum bisa dikatakan merata. Dengan alasan lokasi dan proses pengiriman yang tidak mendukung, maka banyak sekolah di pedesaan atau tempat terpencil lainnya yang belum bisa memiliki fasilitas yang dapat mendukung proses belajar mengajar. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kepuasan guru dalam melakukan proses belajar mengajar, karena ketika guru membutuhkan alat untuk digunakan dalam praktik kelas, ternyata alat yang dibutuhkan tidak dimiliki oleh sekolah, sehingga proses belajar pun menjadi seadanya.

Begitu juga dengan kesempatan untuk mengembangkan profesionalitas diri. Dengan fasilitas seadanya, mereka akan sangat kesulitan untuk melakukan hal-hal yang dapat mengembangkan kemampuan mereka, atau untuk melakukan tugas-tugas yang harus dipenuhi untuk kenaikan pangkat, menyusun karya ilmiah misalnya. Dengan persediaan referensi yang terbatas, dan tidak adanya jaringan internet yang bisa dicapai, tentu ini adalah kendala yang akan dihadapi oleh guru-guru di daerah. Dengan membandingkan keadaan mereka dan keadaan rekan-rekan sejawat yang lebih "beruntung", maka tingkat kepuasan kerja para guru di daerah akan sangat mudah menurun hingga mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Kemudian elemen *out comes* yang dirasakan oleh para guru ketika mereka sudah berusaha keras dalam melaksanakan pekerjaannya, maka ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang mereka rasakan. Diantaranya, anak didik yang berprestasi dalam pelajaran, menang dalam lomba-lomba ilmu pengetahuan, atau lulus dalam ujian akhir nasional (UAN), dan lain sebagainya. Sedangkan berdasar elemen *comparison personal*, maka untuk mengukur kepuasan kerja yang dimilikinya, seorang guru akan mencoba membandingkan antara apa yang dia dapatkan/lakukan dengan apa yang dia hasilkan. Kedua faktor ini harus seimbang untuk memunculkan kepuasan atas pekerjaan yang telah dia lakukan.

Terakhir, berdasarkan terori ketiga, *two factor theory*, dikemukakan oleh Herzberg (1966), yang memisahkan antara faktor yang menjadi sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja, maka faktor-faktor pemuas yang berupa penghargaan (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*) yang diberikan oleh masyarakat kepada guru. Karena bagi kebanyakan masyarakat Indonesia, terutama yang di pedesaan, guru masih merupakan figur yang sangat dihormati berkat jasa-jasanya dalam mendidik masyarakat. Selain dari masyarakat, apabila kedua hal itu didapatkan dari atasan juga dapat menumbuhkan kepuasan kerja di hati para guru.

Lalu, masalah menjadi guru (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan yang dicapai (*advancement*) akan lebih dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) yang dimiliki guru. Sedangkan faktor dissatisfiers, apabila kita menelaahnya satu persatu, maka kita akan melihat bahwa hampir semua faktor ini dapat berpengaruh besar pada profesi guru di Indonesia. Masalah *policy and administration* (kebijakan dan administrasi), *supervision technical* (teknik supervisi), *salary* (gaji), *interpersonal relations* (hubungan antar pribadi), *working condition* (kondisi kerja), *job security* (kemanan kerja) dan status.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru tetap di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda yang berjumlah 34 orang. Oleh karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh). Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan menguji hipotesis yang ada. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk membuktikan hubungan korelasional dan hubungan kausal. Data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan observasi dan kuesioner yang dikumpulkan dari responden. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari informasi tertulis, berupa artikel, jurnal, koran dan data langsung dari Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda.

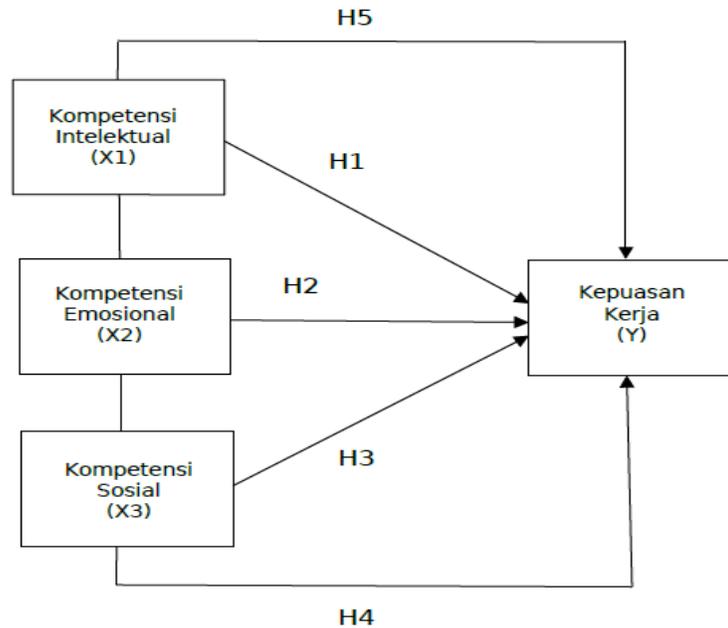
Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan beberapa Teknik, yaitu (1) wawancara yang dilakukan kepada Dinas Sosial Kabupaten Samarinda guna mendapatkan data yang menunjang penelitian ini, (2) kuesioner yang berlandaskan pernyataan dan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan indikator yang telah ditentukan dan kemudian diberikan kepada responden, (3) studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara mengutip keterangan-keterangan dari berbagai literatur, seperti buku-buku, jurnal, dan sumber lain guna menunjang landasan teoritis dalam penelitian.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Kompetensi intelektual diteliti dengan mengacu pada indikator, prestasi, kepastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, pola berpikir analitik, pola berfikir konseptual, keahlian praktikal, dan kemampuan linguistik. Kompetensi emosional diteliti dari indikator sensitivitas, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi dan komitmen pada organisasi. Indikaotr untuk meneliti kompetensi social dilihat dari kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja, mengembangkan orang lain, mengarahkan bawahan, kerja tim dan kepemimpinan kelompok.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yang mana indikator yang digunakan untuk meneliti kepuasran kerja dilihat dari senang akan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Teknik analisis data dalam penelitian ini tentunya melewati proses uji validitas dan reliabilitas, yang digunakan untuk melihat kevalidan dan keandalan instrumen yg akan

digunakan. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel melalui uji coba instrumen, maka barulah instrumen dapat diberikan kepada responden untuk mengumpulkan data. Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan uji determinasi digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Kerangka konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari variabel penelitian yang berjumlah 25 soal dengan 34 responden, maka dapat diidentifikasi melalui uji validitas. Uji Validitas dilakukan dengan melihat nilai *corrected item total correlation*. Valid atau tidaknya data dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai *corrected item total correlation* dari data dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Soal	R Hitung	R Tabel	Hasil	No. Soal	R Hitung	R Tabel	Hasil
1	0.664	0,3388	Valid	14	0.635	0,3388	Valid
2	0.619	0,3388	Valid	15	0.635	0,3388	Valid
3	0.882	0,3388	Valid	16	0.882	0,3388	Valid
4	0.794	0,3388	Valid	17	0.794	0,3388	Valid
5	0.763	0,3388	Valid	18	0.763	0,3388	Valid
6	0.750	0,3388	Valid	19	0.550	0,3388	Valid
7	0.750	0,3388	Valid	20	0.379	0,3388	Valid
8	0.879	0,3388	Valid	21	0.723	0,3388	Valid
9	0.565	0,3388	Valid	22	0.870	0,3388	Valid
10	0.696	0,3388	Valid	23	0.616	0,3388	Valid
11	0.878	0,3388	Valid	24	0.560	0,3388	Valid
12	0.654	0,3388	Valid	25	0.730	0,3388	Valid
13	0.398	0,3388	Valid				

Sumber: Data diolah, 2020 (Output SPSS 20)

Dari data Tabel 1 dapat dinyatakan bahwa suatu instrumen penelitian yang digunakan sudah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dari data di atas dapat diketahui bahwa semua data valid, sehingga data tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien alfa *cornbach*. Sebuah instrument dapat dikatakan telah reliabel dalam mengambil data yang diinginkan apabila nilai koefisien alfa *cronbach* yang berasal dari data yang lebih besar dari 0,7. Nilai koefisien alfa *cronbach* ini dihitung dengan program *SPSS Statistict 20*. Uji ini dilakukan pada level risiko terhadap kepuasan kerja. Data peristiwa risiko untuk angket nomor 1-25:

Tabel 2. Perhitungan Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Cronbach's Alpha if Item Deleted		Cronbach's Alpha if Item Deleted	
SOAL NO 1	.844	SOAL NO 14	.837	
SOAL NO 2	.829	SOAL NO 15	.837	
SOAL NO 3	.763	SOAL NO 16	.822	
SOAL NO 4	.794	SOAL NO 17	.834	
SOAL NO 5	.795	SOAL NO 18	.867	
SOAL NO 6	.854	SOAL NO 19	.802	
SOAL NO 7	.854	SOAL NO 20	.828	
SOAL NO 8	.829	SOAL NO 21	.752	
SOAL NO 9	.862	SOAL NO 22	.721	
SOAL NO 10	.846	SOAL NO 23	.782	
SOAL NO 11	.834	SOAL NO 24	.779	
SOAL NO 12	.852	SOAL NO 25	.743	
SOAL NO 13	.880			

Sumber: Data diolah, 2020 (Output SPSS 20)

Dari data Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa suatu instrumen penelitian yang digunakan sudah reliabel karena nilai koefisien alpha *Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Sementara hasil uji menunjukkan nilai koef *cronbach* alpha masing-masing nomor lebih besar dari 0,70, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini adalah reliabel.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, ada uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, yaitu uji normalitas, multikolisioneritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data tidak tidak berada disekitar wilayah garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal maka akan diperoleh taksiran yang bias. Pengujian normalitas dalam penelitian ini yaitu melalui *normal probability plot* dengan menggunakan *SPSS 20* dan diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Y	X1	X2	X3
N	34	34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	21.2059	30.7647	21.0000	25.3500
	3.54007	6.28639	3.86907	4.03542
Most Extreme Differences	.164	.132	.151	.120
	.142	.071	.151	.125
	-.164	-.132	-.139	-.139

Kolmogorov-Smirnov Z	.959	.770	.878	.699
Asymp. Sig. (2-tailed)	.317	.593	.424	.713

Sumber: Data diolah, 2020 (Output SPSS 20)

Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* mensyaratkan bahwa nilai signifikansi harus bernilai di atas dari 0,05. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas karena nilai signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05 yaitu X1 (kompetensi intelektual) bernilai 0,770, X2 (kompetensi emosional) bernilai 0,878, X3 (kompetensi sosial) bernilai 0,699 dan Y (kepuasan kerja) bernilai 0,959 sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Koefisien regresi sering terjadi kurang dapat dipercaya jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen yang disebut multikolinieritas. Jadi, korelasi antara masing-masing variabel independen tidak boleh kuat. Hasil uji multikolinieritas secara ringkas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1	.893	.472	.188	.235	4.254
	X2	.867	.424	.165	.284	3.517
	X3	.874	.391	.150	.252	3.973

a. Dependent Variable: Y

Analisis *SPSS 20* menunjukkan dari kolom VIF nilai X1 (kompetensi intelektual), X2 (kompetensi emosional) dan X3 (kompetensi sosial) sebesar 4,254; 3,517; dan 3,973. Hasil analisis yang menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai dari kolom Tolerance ketiganya lebih dari 0.1 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel kompetensi intelektual (X1), kompetensi emosional (X2), dan variabel kompetensi sosial (X3), sehingga analisis data dapat dilanjutkan.

Hasil pengolahan analisis regresi berganda dengan menggunakan software *SPSS 20* adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.425	1.374	1.65		.088
	X1	.219	.075	.389	2.930	.006
	X2	.283	.110	.309	2.563	.016
	X3	.222	.095	.299	2.329	.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020 (Output SPSS 20)

Berdasarkan perhitungan spss tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 2,425 + 0,219X1 + 0,283X2 + 0,222X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 2,425. Artinya, jika kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya bernilai nol, maka besarnya rata-rata kepuasan kerja akan bernilai 2,425.

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Koefisien regresi untuk variabel bebas kompetensi intelektual (X1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi intelektual (X1) dengan kepuasan kerja (Y). Koefisien regresi variabel kompetensi intelektual (X1) sebesar 0,219 mengandung arti untuk setiap penambahan kompetensi intelektual (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja (Y) sebesar 2.644.

Koefisien regresi untuk variabel bebas kompetensi emosional (X2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi emosional (X2) dengan kepuasan kerja (Y). Koefisien regresi variabel kompetensi emosional (X2) sebesar 0,283 mengandung arti untuk setiap penambahan kompetensi emosional (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja (Y) sebesar 2,708.

Koefisien regresi untuk variabel bebas kompetensi sosial (X3) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi sosial (X3) dengan kepuasan kerja (Y). Koefisien regresi variabel kompetensi sosial (X3) sebesar 0,222 mengandung arti untuk setiap penambahan kompetensi sosial (X3) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja (Y) sebesar 2,647.

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independent dengan variabel dependent. Melalui analisis korelasi ini akan dicari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan software *SPSS 20* dan diperoleh hasil analisis korelasi antara variabel independent dengan variabel dependent (kepuasan kerja) sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 ^a	.876	.864	1.30773	2.729

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020 (Output SPSS 20)

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent sebesar 0,864. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel independent dengan kepuasan kerja adalah searah, dimana semakin besar ketiga variabel independent maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependent. Nilai 0,864 menunjukan korelasi yang terjadi antara ketiga variabel independent (kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial) dengan variabel dependent (kepuasan kerja) berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat (0,800 – 1,000). Dengan demikian ketiga variabel independent memiliki pengaruh sebesar 86,4% terhadap variabel dependent.

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel independent (kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial) terhadap variabel dependent

(kepuasan kerja) signifikan baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (individual), dilakukan uji signifikansi. Pengujian dimulai dari pengujian simultan, dan apabila hasil pengujian simultan signifikan dilanjutkan dengan uji parsial.

Pengujian hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362.254	3	120.751	70.608	.000 ^a
	Residual	51.305	30	1.710		
	Total	413.559	33			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020 (Output SPSS 20)

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 70,608. Adapun nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan degree of freedom (df) sebesar k=3-1 dan derajat bebas penyebut (df2) sebesar n – k (34 – 2 = 32) adalah sebesar 3,29. Jika kedua nilai ini dibandingkan maka nilai f hitung lebih besar dari F-tabel (70,608 > 3,29), sehingga ho diterima. Selain itu dapat dilihat nilai signifikansinya yang kurang dari 0,05 yaitu bernilai 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variabel independent (kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependent (kepuasan kerja).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistik Uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H0) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.425	1.374		1.65	.088
	X1	.219	.075	.389	2.930	.006
	X2	.283	.110	.309	2.563	.016
	X3	.222	.095	.299	2.329	.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020 (Output SPSS 20)

Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak Ho, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df)

dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1$ ($34 - 3 - 1 = 30$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.697.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent (X1, X2, X3) terhadap variabel dependent (Y) adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi Intelektual (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan output diketahui nilai t-hitung sebesar 2,930. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1.697 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel. Sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga bisa dilihat dari nilai signifikansi dari X1 yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,006 < 0,05$.

Pengaruh Kompetensi Emosional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan output diketahui nilai t-hitung sebesar 2,563. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1.697 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel. Sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga bisa dilihat dari nilai signifikansi dari X2 yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,016 < 0,05$.

Pengaruh Kompetensi Sosial (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan output diketahui nilai t-hitung sebesar 2,329. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1.697 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel. Sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga bisa dilihat dari nilai signifikansi dari X3 yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,027 < 0,05$.

Pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kepuasan Kerja Para Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda

Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh positif antara kompetensi intelektual terhadap kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Output program SPSS 20 menunjukkan jika hipotesis nol diterima, ini berarti semakin tinggi kompetensi intelektual, makin tinggi juga kepuasan kerja yang dicapai para guru.

Berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial dari penelitian ini bisa dibuktikan bahwa variabel kompetensi intelektual tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Hal ini bisa terbukti dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dari variabel kompetensi intelektual. Selain dilihat dari nilai t hitung, bisa juga dilihat dari nilai signifikansinya. Dari hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga terbukti bahwa variabel kompetensi intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda.

Setiap guru dituntut untuk memiliki kompetensi, salah satu kompetensi yang berhubungan dengan kecerdasan adalah kompetensi intelektual. Kompetensi ini wajib dimiliki guru karena guru bertugas untuk mentransfer ilmu kepada siswanya. Jika seorang guru memiliki kompetensi intelektual yang tinggi maka dia akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Dengan kata lain kompetensi intelektual yang merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru dapat dijadikan bahan untuk mendidik dan mengajar para siswa berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagai pengajar, tentu saja guru dituntut harus memiliki kemampuan atau kompetensi intelektual yang memadai, agar materi yang diajarkan kepada para siswa dapat ditransfer melalui proses belajar mengajar yang efektif (Hendriani dan Lestari, 2013). Penelitian ini juga didukung berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Spencer &

Spencer dalam Budhiningtias (2011) bahwa dimensi atau komponen kompetensi individual dibagi menjadi tiga bagian yaitu diantaranya kompetensi intelektual.

Pengaruh Kompetensi Emosional terhadap Kepuasan Kerja Para Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda

Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh positif antara kompetensi emosional terhadap kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Output program SPSS 20 menunjukkan jika hipotesis nol diterima, ini berarti semakin tinggi kompetensi emosionalnya, makin tinggi juga kepuasan kerja yang dicapai para guru.

Hal ini juga dibuktikan berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial dari penelitian ini. Variabel kompetensi emosional tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Hal ini bisa terbukti dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dari variabel kompetensi emosional. Selain dilihat dari nilai t hitung, bisa juga dilihat dari nilai signifikansinya. Dari hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga terbukti bahwa variabel kompetensi emosional berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Asrar-UI-Haq, Sadia Anwar, Misbah Hassan (2017) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan guru. Penelitian mengungkapkan bahwa kesadaran diri emosional, kepercayaan diri, prestasi, mengembangkan orang lain dan manajemen konflik memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pekerjaan guru. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Kompetensi emosional yang merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan kompetensi emosional, seorang guru akan mampu untuk mengenali dirinya sendiri, sehingga dari kesadaran akan identitas dan kepercayaan tersebut akan muncul suatu dorongan/motivasi yang kuat bagi dirinya untuk membangun sebuah keadaan emosional yang stabil, yang mana stabilitas tersebut tentu saja dapat memudahkan seseorang untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya (Hendriani dan Lestari, 2013).

Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kepuasan Kerja Para Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda

Hasil penelitiannya adalah ada pengaruh positif antara kompetensi sosial terhadap kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Output program SPSS 20 menunjukkan jika hipotesis nol diterima, ini berarti semakin tinggi kompetensi sosial, makin tinggi juga kepuasan kerja yang dicapai para guru.

Berdasarkan analisis uji hipotesis secara parsial dari penelitian ini bisa dibuktikan bahwa variabel kompetensi sosial tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Hal ini bisa terbukti dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dari variabel kompetensi sosial. Selain dilihat dari nilai t hitung, bisa juga dilihat dari nilai signifikansinya. Dari hasil penelitian didapatkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga terbukti bahwa variabel kompetensi sosial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Dalam

proses pembelajaran dalam koridor Kurikulum Berbasis Kompetensi sangat didukung oleh kemampuan guru dalam memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan pendekatan pembelajaran ala KBK di antaranya perkembangan anak, kemandirian anak, vitalisasi model hubungan demokratis, vitalisasi jiwa eksploratif, Kebebasan, menghidupkan pengalaman anak, keseimbangan perkembangan aspek personal dan sosial serta kecerdasan emosional.

Hal ini berarti kompetensi sosial yang merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Semakin baik kompetensi sosial yang dimiliki oleh seorang guru maka dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru tersebut. Terjalannya hubungan sosial yang baik di antara para guru juga dapat berdampak kepada suasana hati guru tersebut saat mengajar sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerjanya.

Variabel Independen yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Para Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis uji t, dari ketiga variabel independen (kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial) didapatkan bahwa variabel kompetensi intelektual yang paling berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja para guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 di Samarinda. Hal ini bisa dilihat dari nilai t hitung dari ketiga variabel independen tersebut, di mana nilai t hitung variabel kompetensi intelektual lebih tinggi dibandingkan nilai t hitung dari variabel kompetensi emosional dan kompetensi sosial yaitu bernilai $2,930 > 2,563 > 2,329$.

Selain dilihat dari t hitung juga dapat dilihat dari nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut. Dari ketiga variabel independen (kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial) tersebut di dapatkan nilai signifikansi variabel kompetensi intelektual yang bernilai paling rendah yaitu $0,006 < 0,016 < 0,027$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel kompetensi intelektual dengan nilai t hitung sebesar 2,930 dan nilai signifikansinya sebesar 0,006.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. (1) Kompetensi intelektual memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (2) kompetensi emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan (3) kompetensi sosial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari ketiga variabel bebas (kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial) yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja adalah kompetensi intelektual,

Berdasarkan kesimpulan tersebut, Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. (1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih menggali kompetensi apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru dan disarankan menggunakan standar kompetensi yang dimiliki oleh pemerintah sebagai variabel dalam penelitian. Dapat juga menganalisis variabel kompetensi dengan variabel lain seperti variabel motivasi dan lingkungan kerja. Selain itu juga disarankan untuk menggunakan lebih banyak sekolah yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. (2) Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kompetensi para guru dalam bentuk meningkatkan standar yang akan dijadikan acuan dalam penerimaan guru yang akan mengajar di sekolah-sekolah seperti yang tertuang pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan

Kompetensi Guru. (3) Organisasi pendidikan diharapkan dapat memberikan angka yang lebih tinggi untuk kompetensi intelektual penentuan kriteria dan bobot dalam sistem rekrutmen dan seleksi terhadap penerimaan guru yang akan diterima di sekolah. Selain itu juga dapat digunakan untuk proses penilaian kinerja pada perusahaan atau sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Asrar, U.H. Muhammad., Sadia Anwar, Misbah Hassan. (2017). *Impact of Emotional Intelligence on Teacher's Performance in Higher Education Institutions of Pakistan*. Pakistan. Diakses di www.sciencedirect.com
- Cetin, Munivver., Melisa Erdilek Karabay, Mehmet Naci Efe. (2012). *The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on the Employee's Job Satisfaction: The Case of Turkish Bank*. Turkey. Diakses di www.sciencedirect.com
- Daryanto & Bintoro. (2014) *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Dhermawan, N.AA., Sudibya, A.G.I, & Utama, M.W.I. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012. Hal 173-184*.
- Djamarah, S.B. (2000). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya. Usaha Nasional.
- Hutapea, P & Nurianna, T. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sola, W. (1998). *Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment*. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (3): 305-320.
- Luthan, F. (2008). *Organizational Behavior*. Singapura: The McGraw Hill Companies.
- Majid, Abdul. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nisawati. (2011). *Analisis Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, dan Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada perusahaan Karyawan Industri Jababeka sebagai group perusahaan dari Jababeka Tbk)*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Akuntansi Manajemen Pelita Ilmu Volume 5, No. 1, Hal 1-14*.
- Perie, M., Baker, D.P., & Whitener, S. (1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effect of Work Place Condition, Background Characteristics, and Teachers Compensation*. A Research Report. Washington: United States Department of Education Office of Educational Research and Improvement, National Center for Education Statistics.
- Pugach, M.C. (2006). *Because Teaching Matters*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Rivai, V. & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Scherer, M. (2003). *Keeping Good Teachers*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sumantri, Rita Fahdila. (2012). *Kompetensi Pengelolaan Pembelajaran, Kecerdasan Interpersonal, Komitmen, dan Kepuasan Kerja Guru SMK*. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 18, Nomor 1, Juni 2012, hlm. 30-35*.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Retrieved Oktober 8, 2006 from <http://www.depdiknas.go.id>
- Williams, L.J. & Hazer, J.T. (1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models; A Reanalysis Using Latent Variables Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*, 71 (2): 219-231.