

PENINGKATAN KINERJA GURU TIDAK TETAP (GTT) DI SMP NEGERI LAMBANDIA SULAWESI TENGGARA MELUI MASA KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA

Hendra Haris

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

hdrhrshendra@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study was conducted to test the hypothesis, with the intention of confirming or strengthening the hypothesis that in turn can reinforce theories that became the foundation. In this regard, researchers tried to examine the effect of tenure, compensation and competencies to job satisfaction and the unconstant teachers performance in Junior High Schools Lambandia. Population and sample in this study is the overall unconstant teachers in Junior High Schools Lambandia totaling 75 people. The study was conducted by survey method by distributing koesioner to the respondents. Statistical tool used is multiple regression, the data were analyzed further using smartPLS application. Analysis of the results showed that: (1) Tenure has a negative and no significant effect on job satisfaction, (2) Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) Competence has a positive and significant effect on job satisfaction, (4) affect job satisfaction positive and significant impact on performance (5) Tenure has a positive and no significant effect on performance, (6) Compensation has a negative and no significant effect on performance, (7) Competence has a positive and significant effect on performance.

Keywords : *Tenure, Compensation, Competence, Job Satisfaction and Unconstant Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk mengantar bangsa ini agar siap menghadapi segala tantangan dan mampu bersaing dalam kancah globalisasi. Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang

Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dari sekian banyak komponen pendidikan, guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kinerja guru yang maksimal. Mulyasa (2007) menyatakan bahwa betapapun bagusnya suatu kurikulum (*official*), tetapi hasilnya sangat tergantung pada apa yang dilakukan oleh guru dan juga siswa dalam kelas (*actual*). hal ini menunjukkan bahwa guru adalah sumber daya yang dinamis, sedangkan

sumber daya yang lain lebih bersifat statis. Oleh karena itu, sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi, dengan kata lain guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan.

Yohana (2012) menyatakan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kinerja mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan, yang tentunya akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Keberadaan tenaga pengajar yang berstatus sebagai Guru Tidak Tetap (GTT) di-tingkat SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara yang jumlahnya jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan tenaga pengajar yang bersatus sebagai Guru Tetap menyebabkan kinerja mereka memiliki peranan yang dominan dan sangat penting guna keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah yang menyangkut dengan tingkat kepuasan dalam bekerja. Indermun dan Bayat (2013), menyatakan kepuasan kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku karyawan. Hal ini menegaskan pada perilaku guru dalam organisasinya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya Indermun

dan Bayat (2013), dalam penelitiannya menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan Zembylas dan Papanastasiou (2006) juga menemukan kepuasan kerja guru sangat dominan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chamundeswari (2013), juga menemukan pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

Singh dan Kumar (2013) mengemukakan bahwa relevansi kepuasan kerja dan kompetensi sangat penting untuk pertumbuhan jangka panjang dari setiap sistem pendidikan. Kompetensi adalah kualitas yang sangat dihargai yang bertanggung jawab atas efektifitas penggunaan pengetahuan dan keterampilan dalam konteks yang spesifik maupun dalam konteks yang lebih konkret. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dipercaya akan meningkatkan kinerja. Penelitian Kamis, *et al.* (2013), Arifin (2013), Liakopoulou (2011) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja guru. Hal senada juga diungkapkan oleh Rizal, dkk. (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja.

Salah satu cara yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja, untuk memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2006). Menurut Hasibuan (2011), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Dalam penelitiannya Wekesa dan Nyaroo (2013) menyebutkan bahwa kompensasi sering dianggap sebagai penghargaan moneter dan non-moneter langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas dasar nilai pekerjaan, kontribusi pribadi mereka,

dan kinerja. Tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Olehnya itu kompensasi harus diakui sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sopiah (2013) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan Islam, *et al.* (2013), dan Arifin (2013), juga membuktikan adanya pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Ahmad, *et al.* (2012) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan berbeda dikemukakan oleh hasil penelitian Wekesa dan Nyaroo (2013), Supardi dan Leonard (2008) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima guru tidak memberikan pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian Shah, *et al.* (2012), merekomendasikan agar manajemen harus fokus pada sistem kompensasi yang transparan, adil dan kompetitif. Dengan peningkatan gaji berkala, tunjangan, dan kompensasi lainnya pada periode reguler akan menjaga semangat guru tetap tinggi dan membuat mereka lebih termotivasi dan puas dalam bekerja.

Terseer Mkavga dan Onyishi (2012), menyebutkan masa kerja adalah jumlah waktu karyawan menghabiskan tahun dalam sebuah organisasi. Selanjutnya masa kerja adalah lama waktu atau periode seseorang bekerja pada sebuah organisasi (Kalejeiye dan Adeyemi, 2013). Masa kerja terjadi karena adanya hubungan kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 50 disebutkan Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Olehnya itu, perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di

perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada perjanjian kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Merujuk pada definisi masa kerja yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa masa kerja adalah waktu yang telah dijalani oleh seseorang dalam bekerja pada suatu lembaga atau organisasi. Dengan waktu bekerja yang panjang dapat memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, serta dapat menganalisa setiap kesulitan dan siap mengatasinya.

Robbins (2006) mengatakan semakin lama masa jabatan seseorang, menunjukkan suatu hubungan positif dengan produktifitas kerjanya. Temuan Akinbode dan Fakbohunge (2011) mengungkapkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja seseorang dalam perusahaan atau organisasi. Islam, *et al.* (2013) membuktikan masa kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen serta kinerja guru. Selanjutnya hasil penelitian Hayrol dan Jegak (2010) menemukan pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya GTT di SMP Negeri Lambandia. Dengan peran masa kerja, kompensasi yang layak, kompetensi yang memadai, dan kepuasan kerja yang baik, diharapkan kinerja GTT akan lebih baik pula. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah membuktikan dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja GTT di SMP Negeri Lambandia, membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja GTT di SMP Negeri Lambandia, membuktikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja GTT di SMP Negeri Lambandia, membuktikan dan menganalisis pengaruh

kepuasan kerja terhadap kinerja GTT di SMP Negeri Lambandia, membuktikan dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja GTT di SMP Negeri Lambandia, membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja GTT di SMP Negeri Lambandia serta membuktikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja GTT di SMP Negeri Lambandia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Berdasarkan karakteristik masalah, desain penelitian ini di kategorikan sebagai penelitian deskriptif, yaitu pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan terkait subyek penelitian (Jogiyanto, 2011). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, dalam hal ini GTT di SMP Negeri se-Kecamatan Lambandia yang berjumlah 75 orang.

Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang merupakan kumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden mengenai variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari masa kerja, kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari kajian literatur terhadap berita, artikel, jurnal, dan buku-buku yang relevan dengan penelitian. Selanjutnya pengukuran instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan skala likert (data interval 1 sampai 5) yang kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi smartPLS.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Identitas Responden	Jumlah	Presentase
Usia	20 – 29 tahun	52 %
	30 – 39 tahun	39 %
	40 – 49 tahun	9 %
	50 tahun keatas	0 %
Jenis Kelamin	Laki-laki	45 %
	Perempuan	55 %
Pendidikan	S-2	0 %
	S-1	69 %
	D-3	15 %
	D-2	9 %
	SMA	7 %
Masa Kerja	1 – 5 tahun	54 %
	6 – 10 tahun	41 %
	11 – 15 tahun	4 %
	16 – 20 tahun	1 %

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kriteria
Kompensasi	3,66	Sedang
Kompetensi	4,31	Tinggi
Kepuasan Kerja	4,20	Tinggi
Kinerja GTT	4,19	Tinggi

	Composite Reliability	Keterangan
Masa Kerja	1,000	Reliabel
Kompensasi	0,897	Reliabel
Kompetensi	0,777	Reliabel
Kinerja	0,859	Reliabel

Uji Validitas Konstruktif

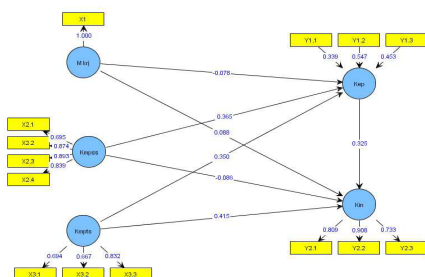
Result For Outer Weight

Kepuasan Kerja	Original sample estimate	T-Statistik	Keterangan
Y1.1	0,339	2,083	Valid
Y1.2	0,547	3,086	Valid
Y1.3	0,453	2,745	Valid

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Formatif

	Original sample estimate	Mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic	Ket
Masa Kerja					
X1	1,000	1,000	0,000		Valid
Kompensasi					
X2.1	0,695	0,693	0,082	8,472	Valid
X2.2	0,874	0,869	0,032	27,260	Valid
X2.3	0,893	0,891	0,029	30,904	Valid
X2.4	0,839	0,834	0,057	14,816	Valid
Kompetensi					
X3.1	0,694	0,699	0,078	8,888	Valid
X3.2	0,667	0,657	0,100	6,659	Valid
X3.3	0,832	0,830	0,044	18,816	Valid
Kinerja					
Y2.1	0,809	0,806	0,050	16,099	Valid
Y2.2	0,908	0,906	0,023	38,810	Valid
Y2.3	0,733	0,720	0,090	8,136	Valid

Hasil Inner Model Analisis Jalur Path



R-square

	R-square
Masa Kerja	
Kompensasi	
Kompetensi	
Kepuasan Kerja	0,330
Kinerja	0,387

PEMBAHASAN

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

Result for Inner Weights

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
Masa Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,078	-0,058	0,121	0,647
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,365	0,361	0,113	3,233
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,350	0,367	0,109	3,199
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,325	0,409	0,134	2,422
Masa Kerja -> Kinerja	0,088	0,091	0,089	0,992
Kompensasi -> Kinerja	-0,086	-0,193	0,115	0,748
Kompetensi -> Kinerja	0,415	0,409	0,114	3,639

dependen. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,330 untuk variabel kepuasan kerja yang berarti bahwa variabel masa kerja, kompensasi dan kompetensi mampu menjelaskan varians kepuasan kerja sebesar 33,0 %, sedangkan 67,0 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Nilai R-square juga terdapat pada variabel kinerja yaitu sebesar 0,387, yang berarti bahwa variabel masa kerja, kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan varians kinerja sebesar 38,7 % dan selebihnya yaitu sebesar 61,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini yang juga dapat mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja GTT di SMP Negeri Lambandia

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh masa kerja terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan dengan t-statistik sebesar 0,647 lebih kecil dari t- tabel 1,992. nilai original sample estimate adalah negatif yaitu sebesar -0,078 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja adalah negatif, artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh lama tidaknya masa kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja" ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak disebabkan oleh lama tidaknya seseorang bekerja sebagai GTT di SMP Negeri Lambandia, tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan langsung dengan keadaan emosional dari setiap individu, seperti pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja serta kompensasi yang diterima. Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natarajan dan Nagar (2011), yang menyatakan bahwa dengan masa kerja yang lebih lama

menyebabkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi. Serta temuan Islam *et al.* (2012), dimana masa kerja atau pengalaman kerja ditemukan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja GTT di SMP Negeri Lambandia

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 3,233 lebih besar dari t-tabel 1,992. Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,365, yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja adalah positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis ke-dua (H2) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja" diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh GTT di SMP Negeri Lambandia berada pada kriteria sedang, yang berarti bahwa kompensasi yang diterima cukup membantu namun belum dapat memenuhi kebutuhan hidup. Kompensasi yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan dari organisasi terhadap kontribusi dan hasil kerja GTT yang dapat dijadikan sebagai penyemangat dan motivasi dalam bekerja serta memberikan kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ghazanfar, *et al.* (2011) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja. Hasil ini juga sejalan dengan temuan Islam, *et al.* (2012), Himabindu (2012), serta Sopiah (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja GTT di SMP Negeri Lambandia

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 3,119 lebih besar dari t-tabel 1,992. Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,350, yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi kompetensi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis ke-tiga (H3) dalam penelitian ini yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja" diterima. Hasil temuan ini disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki oleh GTT di SMP Negeri Lambandia rata-rata berada pada kriteria tinggi, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki, berupa pengetahuan akan pekerjaan, keterampilan bekerja, serta konsep diri yang baik seorang guru akan memiliki kepuasan akan hasil kerjanya sendiri, karena dapat bekerja dengan baik dan mampu bertanggung jawabkan hasil pekerjaan dengan maksimal. Temuan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Singh dan Kumar (2013), yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kepuasan kerjanya. Serta mendukung temuan hasil penelitian Susanto (2012), yang menyatakan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja di SMP Negeri Lambandia

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 2,422 lebih besar dari t-tabel 1,992. nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,325 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan

kerja dengan kinerja adalah positif artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis ke-empat (H4) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja" diterima. Hasil temuan ini berarti bahwa GTT di SMP Negeri Lambandia dalam bekerja sangat membutuhkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya kesesuaian pekerjaan, dukungan dari rekan kerja dan kondisi kerja yang baik serta ditunjang dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dapat menyebabkan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan pengaruh ideal untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta mampu memberi kontribusi yang positif terhadap kemajuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memberikan pengaruh positif pada GTT di SMP Negeri Lambandia untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan tugas mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Zembylas dan Papanastasiou (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja guru sangat dominan dalam peningkatan kualitas pendidikan. Serta menguatkan temuan hasil penelitian Yohana (2012) dan Suharto (2013), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja di SMP Negeri Lambandia

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh masa kerja terhadap kinerja adalah tidak signifikan dengan t-statistik sebesar 0,992 lebih kecil dari t-tabel 1,992. nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,088 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara masa kerja dengan kinerja adalah positif, artinya masa

kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan atau memiliki kontribusi yang kecil terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian hipotesis ke-lima (H5) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja" ditolak. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa lama tidaknya masa kerja yang dimiliki oleh GTT di SMP Negeri Lambandia tidak serta merta dapat memberi pengaruh ideal untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta mampu memberi kontribusi yang positif terhadap kemajuan organisasi. Dari fenomena yang terjadi, hal ini disebabkan karena guru baru dengan masa kerja rendah masih cenderung untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga hasil kerjanya belum dapat maksimal, sebaliknya dengan semakin bertambahnya masa kerja, seseorang cenderung menjadi bosan dan kurang termotivasi dalam bekerja sehingga hasil kerjanya tidak menjadi lebih baik. Temuan ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh philips (2009), dimana pengaruh masa kerja ditemukan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Serta Claudine (2013), dimana dalam penelitiannya tidak menemukan pengaruh masa kerja yang signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akinbode dan Fakbohunge (2011) dan Islam *et al.* (2013), yang berhasil membuktikan masa kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja GTT di SMP Negeri Lambandia

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah tidak signifikan dengan t-statistik sebesar 0,748 lebih kecil dari t-tabel 1,992. Nilai original sample estimate adalah negatif yaitu sebesar -0,086 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi dengan kinerja adalah negatif. Hal ini

berarti bahwa tinggi rendahnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja. Dengan demikian hipotesis ke-enam (H6) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja" ditolak. Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh GTT di SMP Negeri Lambandia tidak berhubungan dengan kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, serta kontribusi terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas merupakan faktor yang lebih mengarah pada kepuasan kerja. Sehingga kompensasi yang diterima akan dapat berpengaruh terhadap kinerja apabila melalui mediasi kepuasan kerja. Temuan ini mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Supardi dan Leonard (2008), Ahmad, *et al.* (2012), serta Wekesa dan Nyaroo (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima tidak memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja. Namun tidak searah dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sopiah (2013), Islam, *et al.* (2013), serta Arifin (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja GTT di SMP Negeri Lambandia

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 3,639 lebih besar dari t-tabel 1,992. Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,415 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah positif. Artinya semakin tinggi kompetensi maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian hipotesis ke-tujuh (H7) dalam penelitian ini yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja" diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang memadai, berupa

pengetahuan akan pekerjaan, keterampilan bekerja, serta konsep diri yang baik, GTT di SMP Negeri Lambandia akan memiliki kinerja yang lebih baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta mampu memberi kontribusi yang positif terhadap kemajuan organisasi. Hal ini juga terdukung oleh tingkat pendidikan sebagian besar responden adalah strata satu (S1) sehingga rata-rata tingkat kompetensi yang dimiliki oleh GTT di SMP Negeri Lambandia berada pada kriteria tinggi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liakopoulou (2011), bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kinerjanya. Temuan ini juga menguatkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadiyatno (2012), Suharto (2013), serta Arifin (2013), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi *Partial Least Square (PLS)*, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: a. Masa kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara. b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara. c. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara. d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara. e. Masa kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Lambandia

Sulawesi Tenggara. f. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara. g. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Lambandia Sulawesi Tenggara.

Implikasi Manajerial

Masa kerja, kompensasi dan kompetensi memiliki kontribusi sebesar 33,0 % terhadap kepuasan kerja, dan kontribusi masa kerja, kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja 38,7 % tidak sampai 50 %. Hal ini berarti instansi terkait perlu juga memperhatikan faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja Guru Tidak Tetap di SMP Negeri Lambandia.

Penelitian ini hanya menggunakan variabel masa kerja, kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja untuk mengukur peningkatan kinerja, sehingga belum mewakili faktor penentu yang mempengaruhi kinerja.

Adanya ketidak mampuan dalam melakukan pengamatan faktor-faktor diluar variabel penelitian yang bisa saja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel yang diteliti. Hal ini bisa saja akan mempengaruhi tingkat signifikansi hasil pengujian hipotesis yang ada.

Peningkatan kinerja tidak saja dipengaruhi oleh variabel masa kerja, kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja tetapi masih terdapat variabel lain yang mungkin saja lebih dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja. Sehingga penelitian selanjutnya dapat menguji variabel lain seperti kepemimpinan, komitmen, serta motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, yang nantinya dapat memberikan warna yang berbeda dalam hasil penelitian terhadap peningkatan kinerja Guru Tidak Tetap.

Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan

menggunakan obyek penelitian yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar,

sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., Raza,K., Shahid, R. N. (2012), Causes of Increasing Demand of Employees Outsourcin and Its Impact on Pakistan Business. *International Journal of Learning & Development*. ISSN 2164-4063. Vol. 2, No. 3.
- Akinbode, Gabriel A. dan Fagbohungebe, Bamikole O. (2011), Gender, Tenure And Organisational Factors As Predictors Of Job Involvement Among Nigerian Workers. *Gender & Behaviour*; Volume 9 Number 2.
- Arifin, Muhammad. (2013), The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teacher Working Performance in Jayapura-Papua Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management* e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Issue 5, PP 01-07.
- Claudine, Kapel. (2013), Long job tenure doesn't mean better performan. *Canadian HR Reporter*; Nov 18, 2013; 26, 20; ProQuest pg. 23.
- Chamundeswari, S. (2013), Job Satisfaction and Performance of School Teacher. *International Journal of Academic Research and Business and Social Science*, Vol. 3, No. 5. ISSN: 2222-6990.
- Daniela, Popa dan Marius, Bazgan. (2011), Job Satisfaction and Performance in the Context of the Romanian Educational Reform. *Journal of Engineering Studies and Research*-Volume 17 No. 4
- Ghazanfar, Faheem., Shuai Chuanmin, Muhammad Mahroof Khan, Mohsin Bashir (2011), A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation International, *Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 1; 120
- Hadiyatno, Didik (2012), Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan, *Seminas Competitive Advantage II*, ISBN : 978-602-99020-3-7 Vol 1, No 2 (2012).
- Hasibuan Malayu SP, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* Jakarta : Bumi Aksara
- Hayrol, Azril M. S. dan Jegak, Uli. (2010), The Influence Of Socio-Demographic Factors On Work Performance Among Employees Of Government Agriculture Agencies In Malaysia. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research* Volume 3 / 10.
- Himabindu, Goteti. (2012), Teaching Competency and Job Satisfaction Among Primary and Secondary School Teachers – A Study. *International Journal of Multidisciplinary Educational Research*. ISSN : 2277-7881 Volume 1, Issue 5, Nov 2012.
- Indermun, Vartikka dan Bayat, M. S. (2013), The Job Satisfaction-Employee Performance Relationship: A Theoretical Perspective. *International Journal of Innovative M Research in anagement*. ISSN 2319-6912, Issue 2 Volume 11.
- Islam, Talat., Ahmad, Z., Ahmed, I., Ahmad, A., Saeed, M., Muhammad, S. K. (2012), Does Compensation and Demografical Variable Influence on Teachers Commitment and Job Satisfaction ? A Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 7, No. 4.
- Jogiyanto (2011) *Konsep dan Aplikasi Struktural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Kalejaiye, Peter O. and Adeyemi, Bukola F. (2013), Job tenure, job status and employees'

attitude to work: a study of selected non-academic staff of Olabisi Onabanjo University, Nigeria. *Journal of Business Management and Administration* Vol. 1(2), pp.22-27, July, 2013, ISSN: 2329-2954.

- Kamis, Ruslan Ade., Noermijati, Susilowati Chiristin. (2013), The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective. (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City) *International Journal of Business and Behavioral Sciences* Vol. 3, No.8; Augu 2013.
- Liakopoulou, Maria. (2011), The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness ? *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 1 No. 21 (Special Issue-December 2011).
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John (2006), Human Resourch (MSDM) Edisi 10, Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Mulyasa, E. (2007), *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. PT.Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mondy, Wayne R. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh, Jilid 2, Erlangga: Jakarta.
- Natarajan, Commander N. K. and Nagar, Dinesh (2011), Effects of Service Tenure and Nature of Occupation on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Management Research* Vol. 11, No. 1, April 2011, pp. 59-64.
- Phillips, Elizabeth (2009), *The Effect of Tenure on Teacher Performance in Secondary Education*. Policy Analysis and Management Honors Thesis.
- Rizal, Yosef., Musa, H., Sjafrri, Mangkuprawira., dan Agus, Maulana. (2013), Pengaruh Faktor Kompetensi terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Publik, *Jurnal Manajemen IKM*, Vol. 8 No. 1 (1-8).
- Robins, Stephen P. (2006), *Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Shah, M. Jamal., Musawwir-Ur-Rehman., Akhtar, Gulnaz., Zafar, Huma., Riaz, Adnan. (2012), Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 8 [Special Issue - April 2012] .
- Singh, Jayprakash dan Kumar, G. Amruth. (2013), Relationship Between Teaching Competence And Job Satisfaction: A Study Among Teacher Educators Working in Self-Financing Colleges in Uttar Pradesh, *Indian Journal of Applied Research* Volume : 3 | Issue : 5 | May 2013 | ISSN - 2249-555X.
- Sopiah (2013), The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia, *International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2013, Vol. 3, No. 2 www.macrothink.org/ijld 77*.
- Suharto, Yanto (2013), Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 109 Jakarta, *Tesis Universitas Gunadarma*
- Supardi U.S. & Leonard. (2008), Pengaruh Kompensasi Bekerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di DKI Jakarta. *Jurnal Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 5 No.2: 72-82.
- Susanto, Joko. (2012), Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Kelompok Teknologi di Kabupaten Boyolali. *Tesis Program Pascasarjana*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Terseer Mkavga, Aondoaver Ucho. dan Onyishi, Ike E. (2012), Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*; Vol 3, No 11.
- Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional, No. 20 tahun 2003, Jakarta
- Undang-Undang Ketenagakerjaan, No. 13 tahun 2003, Jakarta.

- Wekesa, J. N. Dan Nyaroo, S. (2013), Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teacher in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 6.
- Yohana, Corry (2012), Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMPN Pamulang Tangerang Selatan, *Jurnal ilmiah Econo Sains-volume X, Nomor 2*.
- Zembylas, Michalinos,. Papanastasiou, E. (2006), Teacher Job Satisfaction in Cyprus: *The results of a mixed-methods approach, Intercollege: Cyprus*.