

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Skripsi)

**Oleh
Diah Ayu Ratna Sari**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARABEL MEDIASI

Oleh

Diah Ayu Ratna Sari

Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung memiliki kompetensi yang bervariasi. Kompetensi guru yang bervariasi disebabkan oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang diperoleh ketika bekerja. Permasalahan di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo adalah mengenai belum maksimalnya kinerja para guru. Sesuai permasalahan tersebut diduga terdapat dua faktor yang mempengaruhi yaitu kompetensi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban 156 responden.

Hasil dari penelitian ini adalah penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yakni: kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo, kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo, dan kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo harus lebih meningkatkan kemampuan sumber daya para guru terkait mengalokasikan informasi secara tepat di tempat kerja, SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo harus lebih memperhatikan ruangan belajar mengajar dan ruang istirahat bagi para guru, dan SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo harus lebih memperhatikan kinerja tugas guru terkait kemampuan para guru membedakan antara masalah pekerjaan yang menjadi prioritas utama.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCIES ON TEACHER PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATING VARIABLE

By

Diah Ayu Ratna Sari

Teacher at Junior High School in Trimurjo, Lampung Tengah district, Lampung Province have various competencies. The varying teacher competence caused by education, training, and experience gained while working. The problem at Junior High School in Trimurjo is not yet maximal performance of the teachers. According to the problem, it is assumed that there are two factors that affect performance: competencies and job satisfaction. The purpose of this study is to analyze the mediating role of job satisfaction to competencies on teachers' performance. The study was conducted using a quantitative descriptive method and analyzed using *structural equation modeling* (SEM). The data for this study is using primary data that was acquired from 156 Junior High School in Trimurjo teachers' responses on a questionnaire.

The result of this research is supporting the proposed hypothesis, that is competence has a positive effect on the teachers' performance of junior high school in Trimurjo, competence has a positive influence on the teachers' job satisfaction of junior high school in Trimurjo, and job satisfaction has a role in mediating the influence of competence on the teachers' performance of junior high school in Trimurjo.

The advice given to this research is junior high school in Trimurjo should increase the ability of teachers' resources to allocate information appropriately in the workplace, junior high school in Trimurjo should pay more attention to teaching and learning room for teachers, and junior high school in Trimurjo should pay more attention to teachers' performance related to teachers' ability to distinguish between work issues that are the main priority.

Keywords: Competence, Job Satisfaction, Teacher Performance

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Oleh:
Diah Ayu Ratna Sari**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Nama Mahasiswa : **Diah Ayu Ratna Sari**

No. Pokok Mahasiswa : **1411011027**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP 19701106 199802 2 001


2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

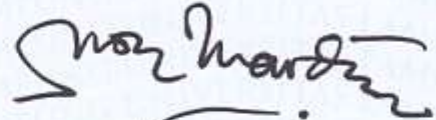
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**


.....

Sekretaris : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**


.....

Penguji Utama : **Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**


.....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **11 Juli 2018**

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diah Ayu Ratna Sari

Nomor Pokok mahasiswa : 1411011027

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan diterbitkan dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, Juni 2018
Yang membuat pernyataan



Diah Ayu Ratna Sari
NPM 1411011027

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Desa Liman Benawi, Kecamatan Trimurjo, Lampung Tengah pada tanggal 02 April 1997, sebagai anak ketiga dari empat bersaudara pasangan Ibu Martilawati dan Bapak Yusro. Pendidikan yang ditempuh peneliti adalah SD Negeri 2 Tempuran (2002-2008), SMP Negeri 1 Trimurjo (2008-2011), dan SMA Negeri 2 Metro (2011-2014). Pada tahun 2014 peneliti diterima sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Peneliti mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MOTTO

Innaa lillahi wa innaa ilaihi raaji'uun

(sesungguhnya kami milik Allah dan kepada-Nyalah kami kembali)

(Q.S. Al-Baqarah : 156)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT , atas segala rahmat yang telah diberikan.

Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tuaku, Ibu Martilawati dan Bapak Yusro

Syukurku kepada Allah atas cinta, kasih sayang, doa, dukungan, donasi,
kesabaran, dan pengajaran hidup.

Almamaterku, Universitas Lampung

Tanah Airku, Nusantara

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat limpahan rahmatNya Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan pada program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini dapat selesai karena Peneliti banyak memperoleh bantuan, saran, bimbingan, dorongan, doa, dan kritikan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Peneliti berharap karya ini dapat bermanfaat di kemudian hari, oleh karena itu Peneliti ingin mengucapkan terimakasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus selaku Dosen

Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan saran selama proses penyusunan skripsi sekaligus menjadi Ibu yang menginspirasi bagi penulis.

4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II dan Pembimbing Akademik yang telah mencurahkan kasih sayang selama penulis menempuh pendidikan SI Manajemen dan selama proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Penguji Utama yang telah memberikan saran dan komentar untuk memperbaiki penelitian ini sehingga menjadi lebih baik.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang juga turut andil dalam terselesaikannya skripsi ini.
8. Terkhusus untuk kedua orang tua ku tercinta yakni Bapak Yusro dan Ibu Martilawati, terima kasih atas kasih sayang yang tiada batasnya, motivasi, dan do'a yang diberikan hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakak-kakk ku Mbak Meli dan Mas Sutrisno, Mas Agung, serta adikku Bayu terimakasih atas do'a, dukungan, kasih sayang, dan kebahagiaan yang diberikan untuk penulis.
10. Kepada Ibu Dewi selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Trimurjo, Bapak Sodik selaku Kepala Sekolah SMP N 2 Trimurjo, dan Bapak Didik selaku Kepala Sekolah SMP N 3 Trimurjo yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
11. Seluruh Bapak dan Ibu Guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo yang sudah banyak membantu selama proses penelitian.

12. Seseorang yang spesial Rizki Taufiqurrahman terima kasih telah selalu ada, bersedia menjadi tempat berbagi suka dan duka, memberikan motivasi dan keceriaan yang tiada batasnya.
13. Sahabat-sahabat dari SMA Negeri 2 Metro Fani Monada, Agustina, Dewi Fitriani dan Alfiana Ad'ha terimakasih telah setia menjadi tempat berbagi dan menjaga pertemanan ini sampai sekarang.
14. Teman-teman terbaikkku Magdalena dan Ani Kalista terima kasih karena telah menjadi penyemangat, memberi dukungan, dan selalu ada disaat suka duka ku.
15. Teman-teman seperjuanganku, Diana Ekasari, Okta Liniya, Ana Puspita, Ulfa Devina, Ardanta Istari , Dian Lestari, dan Asrofatun Nisya.
16. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia 2014.
17. Teman-teman Manajemen Genap dan Ganjil 2014.
18. Semua pihak yang turut membantu dan tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti, untuk itu Peneliti sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat melengkapi kekurangan skripsi ini.

Bandar Lampung, Juni 2018
Peneliti

Diah Ayu Ratna Sari

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR	ii
DAFTAR LAMPIRAN	iii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kinerja	16
1. Pengertian Kinerja	16
2. Dimensi Kinerja	17
3. Penilaian Kinerja	18
4. Fungsi Penilaian Kinerja	22
5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
B. Kepuasan Kerja	24
1. Pengertian Kepuasan Kerja	24
2. Dimensi Kepuasan Kerja	25
3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
C. Kompetensi	28
1. Pengertian Kompetensi	29
2. Dimensi Kompetensi	29
3. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	30
D. Penelitian Terdahulu	33
E. Kerangka Pemikiran	36
F. Hipotesis	37
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	38
B. Objek Penelitian	38
C. Populasi	38
D. Sumber Data	39
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
1. Variabel Penelitian	40
2. Definisi Operasional	41

F.	Metode Pengumpulan Data	42
G.	Uji Instrumen Penelitian	43
	1. Uji Validitas	43
	2. Uji Reabilitas	44
	3. Uji Normalitas	45
	4. Uji Sobel	45
H.	Metode Analisis Data	46
	1. Analisis Structural Equatin Modeling (SEM)	46
	2. Pengembangan dan Analisis Model Struktural	50
	3. Metode Baron dan Kenny	51
IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Karakteristik Responden	53
B.	Uji Validitas	55
C.	Uji Reliabilitas	57
D.	Deskripsi Hasil Survey	59
E.	Normalitas Data	69
F.	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	69
G.	Pengujian Hipotesis	72
H.	Uji Sobel	74
I.	Pembahasan	75
	1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo	75
	2. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo	76
	3. Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo	78
V.	SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan	80
B.	Saran	81

DAFTAR TABEL

1.	Tabel Jumlah Guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo	6
2.	Tabel Riwayat Pendidikan Guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo	7
3.	Tabel Kompensasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo 2016	11
4.	Tabel PKG SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo 2016	13
5.	Tabel Penelitian Terdahulu	37
6.	Tabel Definisi Operasional Variabel	44
7.	Tabel Skala Likert	46
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
11.	Hasil Uji Validitas	59
12.	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Cronbach Alpha	60
13.	Hasil Uji Reliabilitas	60
14.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kemampuan Kognitif	62
15.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kemampuan Individual	63
16.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kemampuan SDM	64
17.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kemampuan Interpersonal	64
18.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kemampuan Informasi	65
19.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kompensasi	66
20.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja	67
21.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Dukungan Pengawas	68
22.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Keamanan Kerja	68
23.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas	69
24.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual	70
25.	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontraproduktif	71
26.	<i>Goodness-of-Fit</i>	73
27.	<i>Regression Weights Structural Equation Modelling</i>	74
28.	<i>Standarized Regression Weights</i>	74
29.	Pengujian Hipotesis Pertama	75
30.	Pengujian Hipotesis Kedua	75
31.	Pengujian Hipotesis Ketiga	76

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran	39
2. <i>Simple Mediation Model</i>	54
3. Hasil Analisis Structural Equation Modelling	73
4. Uji Sobel Test Model	77

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner	L- 1
2. Karakteristik Responden	L - 2
3. Distribusi Karakteristik Responden	L- 3
4. Hasil Kuesioner Kompetensi (X)	L- 4
5. Hasil Kuesioner Kinerja (Y)	L- 5
6. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja (M)	L- 6
7. Tabel Frekuensi Kompetensi (X)	L- 7
8. Tabel Frekuensi Kinerja (Y)	L- 8
9. Tabel Frekuensi Kepuasan Kerja (M)	L- 9
10. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X)	L- 10
11. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	L- 11
12. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (M)	L- 12
13. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X)	L- 13
14. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	L -14
15. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (M)	L-15
16. <i>Structural Equation Modelling</i> (sebelum Y1.1.1 dibuang)	L- 16
17. <i>Structural Equation Modelling</i>	L- 17
18. <i>Coputation of Degrees of Freedom</i>	L- 18
19. <i>Regression Weight</i>	L- 19
20. <i>Standardized Regression Weight</i>	L- 20
21. <i>Variance</i>	L- 21
22. <i>Total Effect</i>	L- 22
23. <i>Standardized Total Effect</i>	L- 23
24. <i>Direct Effect</i>	L- 24
25. <i>Standardized Direct Effect</i>	L- 25
26. <i>Indirect Effect</i>	L- 26
27. <i>Standardized Indirect Effect</i>	L- 27
28. <i>Assesment of Normality</i>	L- 28

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Mangkunegara 2009: 65). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2008: 10) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun organisasi memiliki peralatan yang canggih, sebab peralatan tersebut tidak ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Organisasi di era globalisasi seperti sekarang ini memiliki tuntutan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Sebuah organisasi agar mampu bersaing di era seperti sekarang ini memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten untuk memajukan mutu dan kualitas organisasinya sehingga tujuan utama organisasi tersebut tercapai. Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi

dalam suatu bisnis yang kontinyu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2015: 2).

Organisasi formal adalah sebuah organisasi yang dibentuk atau berdiri dengan adanya peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar sah secara hukum. Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Salah satu contoh organisasi formal adalah sekolah. Sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berperan penting dalam membangun moral individu sejak dini selain faktor yang paling utama yakni keluarga. Sekolah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan yang tidak didapatkan dari keluarga agar menambah wawasan siswanya. Sekolah yang berhasil memiliki kinerja yang baik dan mampu mencapai tujuannya.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Terdapat tiga dimensi kinerja yakni kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja kontra produktif (Koopmans, *et al.* 2014). Mangkunegara (2009: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menggambarkan tentang apa yang dikerjakan oleh karyawan, bagaimana cara karyawan melakukan pekerjaannya serta

hasil yang dicapai sesudahnya. Semakin baik kinerja guru maka akan semakin memudahkan sekolah mencapai tujuannya, dan begitu pula sebaliknya apabila kinerja guru rendah akan semakin sulit bagi sekolah mencapai tujuannya. Pentingnya peran sumber daya manusia ini maka sekolah harus memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seefektif dan seefisien mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Sebuah organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena itu diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan ketidaknyamanan dan kurang dihargai dalam bekerja, tidak dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dan secara otomatis karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh serta fokus terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Sekolah juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga fokus pada tujuan sekolah. Menjaga kemampuan atau kompetensi merupakan hal penting karena kompetensi yang dimiliki oleh para guru merupakan salah satu kunci untuk menentukan keberhasilan sekolah. Keberhasilan sekolah dalam mendidik siswanya tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki sekolah terutama guru, selain itu juga dapat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja dari para guru di setiap sekolah.

Kompetensi merupakan hal yang penting untuk dimiliki setiap guru sebab dapat menjadi landasan dasar yang menjadi alat ukur bagaimana seorang individu mampu melihat kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Henderson (2000) dalam

Hashim (2008) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas. Pencapaian dibuktikan dengan kemampuan individu untuk mengumpulkan data, menilai proses menjadi informasi yang berguna dan mencapai pada keputusan yang tepat dan digunakan untuk memulai tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam cara yang dapat diterima.

Seorang individu yang berkompoten berhasil melaksanakan tugas dibuktikan dengan diperolehnya suatu prestasi atau pencapaian yang diraih, sehingga akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi dirinya. Hal ini dikarenakan ia merasa mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang jujur, puas dengan pekerjaannya (Neog dan Barua, 2014). Lease dalam Neog dan Barua (2014) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya lebih cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, lebih menampilkan komitmen organisasi dan lebih mungkin puas dengan kehidupan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah kesenangan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerja sebagai fungsi dari hubungan yang dirasakan

antara apa yang diinginkan dari suatu pekerjaan dan apa yang dirasakan (Locke,1976). Menurut Reilly (1991) dalam Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki pekerja tentang pekerjaannya atau sikap umum terhadap pekerjaan.

Robbins (2006: 98) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas atas pekerjaan yang telah atau sedang dijalankan apabila yang dikerjakan itu dianggap telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seorang guru memiliki kompetensi yang kurang, ia akan termotivasi melakukan tindakan yang mengarah ke pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya terpenuhi, ia akan merasa puas. Kondisi dimana karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan memiliki kinerja yang tinggi juga.

Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu variabel yang memediasi pengaruh kompetensi dengan kinerja. Variabel mediasi sering disebut variabel intervening atau variabel proses. Mediasi terjadi jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui paling tidak satu variabel mediator. Bila hanya terdiri dari satu mediator maka disebut *simple mediation* dan bila proses mediasi melibatkan lebih dari satu mediator maka disebut *multiple mediation* (Baron dan Kenny, 1986).

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru dalam suatu sekolah terbukti dapat mempengaruhi kinerjanya. Kepuasan mempengaruhi kinerja melalui berbagai cara

termasuk didalamnya melalui cara mediasi. Kepuasan kerja telah terbukti memiliki peran dalam memediasi hubungan antara kompensasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja (Parmin, 2017).

SMP Negeri 1 Trimurjo, SMP Negeri 2 Trimurjo, dan SMP Negeri 3 Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah merupakan lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang menjadi wadah pendidikan lanjutan. Ketiga sekolah tersebut sebagai lembaga pendidikan menengah pertama negeri di kecamatan Trimurjo memerlukan guru yang berkompeten guna mencapai kinerja yang diinginkan sekaligus membantu meningkatkan pengetahuan siswa/siswinya. Berikut ini merupakan Tabel 1 yang menunjukkan jumlah guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo, Lampung Tengah Tahun 2016.

Tabel 1. Jumlah Guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo Tahun 2016

Jabatan	SMP N1 Trimurjo	SMP N 2 Trimurjo	SMP N 3 Trimurjo
Kepala Sekolah	1	1	1
Wakil Kepala Sekolah	4	1	1
Guru Tetap	58	54	25
Guru Honorer	9	5	4
Total	72	61	31

Sumber: SMP N 1 Trimurjo, SMP N 2 Trimurjo, dan SMP N 3 Trimurjo 2017

Tabel 1 menjelaskan jumlah keseluruhan guru tetap maupun guru honorer yang terdapat pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo yakni SMP Negeri 1 Trimurjo, SMP Negeri 2 Trimurjo, dan SMP Negeri 3 Trimurjo yang totalnya berjumlah 164 orang. Jumlah guru yang terdapat pada SMP Negeri 1 Trimurjo berjumlah 72 orang, jumlah guru yang terdapat pada SMP Negeri 2

Trimurjo berjumlah 61 orang, dan jumlah guru yang terdapat pada SMP Negeri 3 Trimurjo yang berjumlah 31 orang. Jumlah guru yang berbeda menunjukkan kapasitas ketersediaan tenaga pendidik yang disesuaikan dengan kapasitas jumlah siswa-siswi yang dimiliki oleh sekolah-sekolah tersebut.

Riwayat pendidikan dan kesesuaian dengan mata pelajaran yang diampu oleh setiap guru merupakan hal penting dalam menunjang efektivitas kinerja guru. Selain itu, hal tersebut juga menjadi gambaran untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh para guru. Kompetensi yang dimiliki oleh guru harus mencakup beberapa hal diantaranya kemampuan individu tersebut, kemampuan menerima tanggungjawab, kemampuan mengalokasikan sumber daya, kemampuan berhubungan dengan orang lain, serta kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis data dari berbagai sumber. SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah memiliki latar belakang riwayat pendidikan yang berbeda pada setiap gurunya. Berikut data riwayat pendidikan guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo, Lampung Tengah pada Tahun 2016.

Tabel 2. Riwayat Pendidikan dan Mata Pelajaran yang Diampu Oleh Guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo, Lampung Tengah

No.	Riwayat	Jurusan	Mata Pelajaran yang diampu	SMP N 1 Trimurjo	SMP N 2 Trimurjo	SMP N 3 Trimurjo
1.	S2	Pendidikan Agama Islam	Pendidikan Agama Islam	1	-	-
2.	S1	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	10	9	6
		Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	5	3	-
		Ilmu Pengetahuan Alam	Ilmu Pengetahuan Alam	10	7	4
		Ilmu Pengetahuan Sosial	Ilmu Pengetahuan Sosial	14	10	5
		Matematika	Matematika	3	8	5

Lanjutan Tabel 2. Riwayat Pendidikan dan Mata Pelajaran yang Diampu Oleh Guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo, Lampung Tengah

No.	Riwayat	Jurusan	Mata Pelajaran yang diampu	SMP N 1 Trimurjo	SMP N 2 Trimurjo	SMP N 3 Trimurjo
2.	S1	Pendidikan Kewarganegaraan	Pendidikan Kewarganegaraan	3	-	1
		Teknologi Informasi dan Komunikasi	Teknologi Informasi dan Komunikasi	4	-	-
		Bimbingan Konseling	Bimbingan Konseling	2	-	-
		Pendidikan Agama Islam	Pendidikan Agama Islam	2	3	1
		Penjaskes	Penjaskes	1	1	2
3.	D3	Matematika	Matematika	1	-	-
		Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	2	4	2
		Bahasa Lampung	Bahasa Lampung	-	1	-
		Penjaskes	Penjaskes	-	2	-
4.	D2	Pendidikan Agama Islam	Pendidikan Agama Islam	1	-	-
5.	D1	Penjaskes	Penjaskes	2	1	-
		Seni Rupa	Seni Rupa	3	-	-
		Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	-	2	-
Riwayat Pendidikan yang Bertolak Belakang dengan Mata Pelajaran yang Diampu						
6.	S1	Adm. Pendidikan	Bahasa Indonesia	1	-	-
		Ilmu Pengetahuan Alam	Matematika	1	-	-
		Teknologi Hasil Pertanian	Biologi	1	-	-
		Biologi	Bahasa Lampung	1	-	-
		Adm. Pendidikan	Bimbingan Konseling	1	-	-
		Ilmu Pengetahuan Sosial	Bimbingan Konseling	1	-	-
		Geografi	Bimbingan Konseling	1	-	-
		Bahasa Indonesia	Bimbingan Konseling	-	1	-
			Bahasa Inggris	-	1	-
			Bahasa Lampung	-	1	-
			Seni Budaya	-	-	1
Sejarah	Seni Budaya	-	1	-		

Lanjutan Tabel 2. Riwayat Pendidikan dan Mata Pelajaran yang Diampu Oleh Guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo, Lampung Tengah

No.	Riwayat	Jurusan	Mata Pelajaran yang diampu	SMP N 1 Trimurjo	SMP N 2 Trimurjo	SMP N 3 Trimurjo
Riwayat Pendidikan yang Bertolak Belakang dengan Mata Pelajaran yang Diampu						
		Biologi	Teknologi Informasi dan Komunikasi	-	1	1
6.	S1	Ilmu Admisistrasi Negara	Pendidikan Kewarganegaraan	-	1	-
		Ekonomi	Teknologi Informasi dan Komunikasi	-	1	-
		Pertanian	Bimbingan Konseling	-	-	1
		Bahasa Inggris	Bahasa Lampung	-	-	1
7.	D2	Keterampilan Jasa	Bimbingan Konselig	-	1	-
			Bahasa Lampung		1	-
		Matematika	Pendidikan Kewarganegaraan	-	1	-
8.	D1	Matematika	Bimbingan Konseling	1	-	1
Total				72	61	31

Sumber: SMP N 1 Trimurjo, SMP N 2 Trimurjo, dan SMP N 3 Trimurjo 2017

Tabel 2 menunjukkan jumlah guru dengan riwayat pendidikan pada masing-masing sekolah. Jumlah guru dengan riwayat pendidikan yang bertolak belakang dengan mata pelajaran yang diampu dari masing-masing sekolah juga dijelaskan dalam tabel. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa adanya masalah terkait dengan kompetensi guru yang dimiliki oleh masing-masing sekolah.

SMP N 1 Trimurjo memiliki 8 guru yang bertolak belakang antara riwayat pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu. SMP N 2 Trimurjo memiliki 10 guru yang bertolak belakang antara riwayat pendidikan dengan mata pelajaran yang

diampu dan SMP N 3 Trimurjo memiliki 5 guru yang bertolak belakang antara riwayat pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu. Apabila jumlah guru yang memiliki riwayat pendidikan yang bertolak belakang dengan mata pelajaran yang diampu disajikan dalam bentuk persentase untuk masing-masing sekolah, hasilnya sebagai berikut:

- SMP N 1 Trimurjo : $\frac{8}{72} \times 100\% = 11\%$

- SMP N 2 Trimurjo : $\frac{10}{61} \times 100\% = 16\%$

- SMP N 3 Trimurjo : $\frac{5}{31} \times 100\% = 16\%$

Jumlah persentase guru yang memiliki riwayat pendidikan yang bertolak belakang dengan mata pelajaran yang diampu dalam satu kecamatan adalah sebagai berikut:

$$\frac{11\% + 16\% + 16\%}{3} = 14,3\%$$

Rata-rata ketidaksesuaian riwayat pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo adalah sebesar 14,3%. Hasil tersebut merupakan hasil penjumlahan tiap persentase ketidaksesuaian riwayat pendidikan dan

mata pelajaran yang diampu pada masing-masing sekolah dibagi dengan jumlah sekolah yang terdapat di Kecamatan Trimurjo.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja guru. Menurut Neog dan Barua (2014) yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah kompensasi, lingkungan kerja, dukungan pengawas, dan keamanan kerja. Berikut ini merupakan data kompensasi guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo.

Tabel 3. Kompensasi Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo

No.	Jenis Kompensasi
1.	Gaji Pokok
2.	Tunjangan Profesi
4.	Tunjangan Fungsional

Sumber: SMP N 1 Trimurjo, SMP N 2 Trimurjo, dan SMP N 3 Trimurjo 2017

Tabel 3 menunjukkan jenis-jenis kompensasi yang diterima para guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo. Tunjangan-tunjangan tersebut diberikan berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Gaji pokok diberikan berdasarkan golongan yang dimiliki para guru, mulai dari golongan terendah sampai golongan yang paling tinggi. Selain gaji pokok para guru juga mendapatkan tunjangan suami/istri 10% dan tunjangan maksimal dua anak sebesar 2%, masing-masing dihitung dari nilai gaji pokok. Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Tunjangan dilakukan dalam empat tahap selama satu tahun, atau per triwulan. Dasar pembayaran tunjangan profesi tersebut diatur dalam Menteri Keuangan nomor 50/PMK.07/2017

tentang pengelolaan transfer ke daerah dan dana desa. Tunjangan fungsional diberikan dalam upaya memberikan kesejahteraan bagi para guru.

Jumlah gaji yang diterima oleh guru dengan golongan I/a 0 tahun masa kerja Rp 1.486.500, sedangkan paling tinggi I D dengan gaji Rp 2.558.700. Golongan II/a 0 tahun masa kerja Rp 1.926.000, sedangkan paling tinggi II/d dengan gaji Rp 3.628.500. Golongan III/a 0 tahun masa kerja Rp 2.456.700, sedangkan paling tinggi III/d dengan gaji Rp 4.568.800. Golongan IV/a 0 tahun masa kerja Rp 2.899.500, sedangkan paling tinggi IV/e dengan gaji Rp 5.620.300.

Jumlah tunjangan profesi yang diberikan kepada guru adalah sebesar gaji pokok per bulan berdasarkan golongan dan dibayarkan setiap 3 bulan sekali. Jumlah tunjangan fungsional yang diberikan kepada kepala sekolah dengan golongan IV/b sebesar Rp 510.000, guru golongan IV/a senilai Rp 389.000 dan guru golongan III/a sampai golongan III/d senilai Rp 327.000.

Kompensasi menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan jika sekolah memberikan kompensasi atas jasa guru dalam mengajar maka guru akan merasakan kepuasan dan akan terus meningkatkan kinerjanya sehingga mampu meningkatkan prestasi sekolah. Nawab, *et al.* (2011) dalam Saani (2013) mengatakan bahwa kompensasi karyawan di sekolah mempromosikan keberhasilan sekolah itu karena karyawan terus-menerus mencari peningkatan praktik untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengimbangi mereka.

Data di atas menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara riwayat pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu oleh beberapa guru di sekolah-sekolah tersebut dan kurang maksimalnya kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah terkait kinerja, kepuasan kerja, dan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”**

B. Rumusan Masalah

Karyawan pada suatu organisasi memiliki kompetensi dan karakteristik yang bervariasi. Kompetensi tiap guru yang cukup bervariasi juga dimiliki oleh Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo. Kompetensi guru yang bervariasi disebabkan oleh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang diperoleh ketika bekerja. Tabel 2 menunjukkan riwayat pendidikan guru yang cukup beragam. Sekolah harus terus dapat memanfaatkan seluruh potensi yang dimiliki oleh para guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepuasan kerja. Tabel 3 menjelaskan tentang kompensasi yang diterima oleh guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo. Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan di atas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adapun masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo.
3. Untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Trimurjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kompetensi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.
2. Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menuangkan ilmunya yang diperoleh selama masa perkuliahan.

3. Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan mengambangkan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini menggunakan teori Manajemen sebagai teori utama, Perilaku Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai teori penengah. Manajemen sumber daya manusia sebagai model terkait dengan kinerja, kepuasan kerja, dan kompetensi yang dijadikan teori aplikasi.

1. Pengertian Kinerja

Menurut Delaney (1996) dalam Tahir, Faiza, dan Sana (2015: 62) kinerja karyawan merupakan kepastian serbaguna yang meliputi manusia, teknologi, organisasi, dan level institusi. Hal itu dimulai dari manajemen tingkat atas tetapi hasil yang dicapai berasal dari garis bawah (karyawan). Berdasarkan penjelasan akademisi dan para profesional, kinerja dan hasil bergantung pada cara atau metode yang organisasi gunakan untuk mengelola karyawannya. Dengan demikian, kinerja menunjukkan hasil pekerjaan yang selaras dengan tujuan strategis organisasi dan diperoleh dari baris bawah ke baris atas sehingga mampu memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja mencakup berbagai aspek yang mendukung baik makhluk hidup atau benda mati seperti teknologi. Kinerja dimulai dari tingkat atas, akan tetapi hasil yang dicapai berawal dari para karyawan sebab tanpa karyawan semua program atau kegiatan tidak akan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan utama organisasi tidak akan tercapai. Apabila cara atau metode yang digunakan oleh organisasi kurang tepat maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya akan buruk. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan dikelola dengan baik dan diperhatikan oleh organisasi maka karyawan akan mampu memberikan kinerja yang baik sehingga perusahaan juga mendapatkan *output* yang maksimal.

2. Dimensi Kinerja

Kinerja yang diberikan menentukan sejauh mana tujuan sebuah organisasi akan tercapai. Koopmans, *et al.* (2014: 90) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individual yaitu :

1. Kinerja Tugas (*Task performance*)

Merupakan sebuah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas utamanya seperti perencanaan, pengorganisasian, memprioritaskan, bekerja secara efektif dan efisien.

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual performance*)

Merupakan sebuah penilaian kinerja yang mengacu kepada perilaku karyawan dalam mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di tempat tugas-tugas utama dikerjakan.

3. Perilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada sebuah perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Kinerja tugas, kinerja kontekstual dan kinerja kontraproduktif merupakan beberapa hal yang digunakan untuk mengukur kinerja individu berkaitan dengan kemampuan dalam menegerjakan tugas, perilaku positif dan perilaku negatif karyawan dalam bekerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan tersebut.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Sikula (1981) dalam Mangkunegara (2007: 69) penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui segala sesuatu yang terdapat dalam diri karyawan dan hal-hal yang dapat dikembangkan. Menurut Fisher, *et al.* (1990) dalam Iswanto (2006: 5.6) penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode tertentu dinilai.

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor terkait dengan

kinerja juga akan dilakukan penilaian seperti teknologi atau lainnya. Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis sehingga segala gangguan yang ada dapat diketahui dan dapat segera diberikan solusi. Hal ini dilakukan agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawannya secara keseluruhan.

Rivai (2006: 324) menjelaskan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja terdapat dua metode yang dapat dilakukan, yaitu metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan metode penilaian yang berorientasi masa depan. Teknik-teknik penilaian kinerja dengan metode yang berorientasi pada masa lalu dapat berupa:

1. Skala peringkat (*rating scale*)

Metode ini mengharuskan para penilai melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

2. Daftar pertanyaan (*checklist*)

Metode ini merupakan metode yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

3. Metode dengan penilaian terarah (*forced choice method*)

Metode ini merupakan metode yang dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

4. Metode peristiwa kritis (*critical incident method*)

Metode ini merupakan metode pemilihan yang mendasarkan pada catatan

kritis menilai aas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Metode catatan prestasi

Metode ini merupakan metode yang berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan.

6. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchore Rating Scale = BARS*)

Metode ini merupakan metode penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

7. Metode peninjauan lapangan (*field review method*)

Metode ini dilakukan dengan penilai yang turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM.

8. Tes dan observasi prestasi kerja (*performance test and observation*)

Metode ini merupakan metode yang mengutamakan perbandingan prestasi kerja seorang karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

Teknik-teknik penilaian kinerja dengan metode yang berorientasi pada masa depan berupa:

1. Penilaian diri sendiri (*self appraisal*)

Perusahaan mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan perusahaan dan tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan pada karyawan.

2. Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*)

Suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

3. Penilaian secara psikologis

Teknik penilaian ini merupakan proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lainnya.

4. Pusat penilaian (*assessment center*)

Serangkaian teknik penilaian oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggungjawab yang lebih besar.

Teknik-teknik penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu maupun teknik penilaian yang berorientasi pada masa depan keduanya sama-sama baik untuk digunakan, bergantung bagaimana kebutuhan organisasi memerlukannya. Perbedaan teknik penilaian yang berorientasi pada masa lalu melakukan penilaian kinerja dengan memperhatikan catatan-catatan atau serangkaian pertanyaan sebagai acuan, sedangkan teknik penilaian yang berorientasi masa depan mengikutsertakan karyawannya untuk secara bersama terlibat didalamnya.

4. Fungsi Penilaian Kinerja

Menurut Iswanto (2006: 5.10) terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja, yakni:

1. Manajemen Kinerja dan Kompensasi

Menurut Bernardin dan Russel (1998), informasi penilaian kinerja dapat digunakan oleh supervisor untuk mengelola kinerja karyawannya.

2. Penstafan Internal

Informasi penilaian kinerja juga digunakan untuk membuat keputusan penstafan yang mencakup keputusan pencarian karyawan untuk mengisi posisi tertentu atau mengurangi sejumlah karyawan dari posisi tertentu yang ada.

3. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Penilaian kinerja digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam setiap organisasi atau perusahaan.

4. Riset dan Evaluasi

Penilaian kinerja digunakan untuk menentukan apakah berbagai program sumber daya manusia (misal: seleksi dan pelatihan) efektif.

Kesimpulan yang dapat diambil dari fungsi penilaian kinerja di atas adalah penilaian kinerja memiliki peran yang cukup besar dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan penilaian kerja membantu mengelola karyawan, membantu efektivitas berbagai program sumber daya manusia, membantu mengetahui baik atau buruknya kinerja karyawan sehingga jika terdapat kinerja karyawan yang buruk dapat segera diketahui dan diperbaiki.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja yang diberikan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Robbins (2006: 196) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan agar kinerja karyawan mereka baik. Karyawan harus dilatih terkait dengan ke lima faktor tersebut guna menciptakan kinerja individu yang berkualitas. Kinerja tidak akan mencapai hasil yang optimal apabila karyawan dan organisasi sama-sama tidak memperhatikan faktor-faktor tersebut.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebab seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan baik pula kinerjanya. Berikut akan dijelaskan mengenai pengertian kepuasan kerja, dimensi kepuasan kerja, dan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Ivancevich, *et al.* (1997) dalam Politis (2006: 205) mengartikan kepuasan kerja sebagai sebuah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka dan sejauh mana ada kecocokan antara individu dan organisasi.

Davis (1985) dalam Mangkunegara (2007: 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki (1977) dalam Mangkunegara (2007: 117) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Persamaan dari pendapat ahli tersebut adalah kepuasan kerja sama-sama mencerminkan perasaan individu terkait dengan pekerjaannya baik perasaan positif ataupun perasaan negatif.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi Pekerjaan menurut Neog dan Barua (2014) meliputi:

1. Kompensasi

Peningkatan gaji dan kinerja menempati peringkat nomor satu elemen pekerjaan sedangkan untuk motivasi dan kompensasi menempati peringkat nomor satu elemen pekerjaan untuk kepuasan kerja.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan merupakan pendukung seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan yang baik akan memberikan rasa nyaman dan aman sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

3. Dukungan pengawas

Dukungan pengawas merupakan salah satu faktor untuk retensi karyawan. Dukungan pengawas didefinisikan sebagai sejauh mana para pemimpin peduli tentang kesejahteraan karyawan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Seorang pemimpin memberikan dukungan membuat karyawan merasa dihargai, didengar dan peduli.

4. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan keadaan dimana karyawan akan tetap atau kemungkinan kecil menjadi pengangguran jika pekerjaannya memiliki tingkat keamanan kerja yang lebih tinggi.

Dimensi kepuasan kerja tersebut merupakan kunci dari kepuasan kerja terkait perasaan individu terhadap pekerjaan yang mereka miliki serta hal-hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi rasa kepuasan yang dimiliki atas pekerjaannya maka akan semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Beberapa penjelasan mengenai indikator-indikator kepuasan kerja tersebut digunakan oleh peneliti untuk menilai kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo yakni meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dukungan pengawas, dan keamanan kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 212) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut para ahli, yakni:

a. Menurut Burt

1. Faktor hubungan antar karyawan

- Faktor hubungan antara manajer dengan karyawan
- Faktor fisik dan kondisi kerja
- Hubungan sosial diantara karyawan
- Sugesti dari teman sekerja

2. Faktir individual, hubungan dengan
 - Sikap orang terhadap pekerjaan
 - Usia orang dengan pekerjaan
 - Jenis kelamin
 3. Faktor keadaan keluarga karyawan
 4. Rekreasi, meliputi pendidikan
- b. Menurut Ghiselli dan Brown
1. Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.
 2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.
 3. Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

4. Mutu pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Kesimpulan berdasarkan pendapat ahli di atas adalah kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut maupun dari luar. Semakin muda usia karyawan maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin kecil, karena pada usia tersebut karyawan masih memiliki ambisi yang besar untuk mendapatkan hasil yang lebih dari apa yang ia miliki saat ini. Sedangkan saat karyawan memasuki usia lebih dari 45 tahun akan memiliki kepuasan yang lebih besar. Hal ini dikarenakan mereka sudah merasa cukup dengan apa yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya saat ini.

C. Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu hal penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi, sebab kompetensi berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki individu terhadap suatu hal tertentu. Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian kompetensi, dimensi kompetensi, dan faktor yang mempengaruhi kompetensi.

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai banyak hal mulai dari hal-hal yang organisasi lakukan dengan baik untuk kualitas yang setiap karyawan harus miliki, untuk pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas, serta karakteristik dan atribut (Yang, *et al.* 2006) dalam Hashim dan Wok (2013). Menurut Rothwell (2002) dalam Hashim dan Wok (2013) menyatakan bahwa kompetensi memiliki masalah penting karena kompetensi terkait dengan individu dan bukan untuk pekerjaan. Sebagian pekerjaan berubah lebih cepat, kompetensi menjadi lebih berguna karena mereka lebih efektif daripada deskripsi pekerjaan dalam mengklarifikasi karakteristik apa yang efektif. Kompetensi dapat digunakan untuk pertahanan diri agar tidak kalah bersaing dalam persaingan global yang makin ketat.

2. Dimensi Kompetensi

Menurut Rothwell (2002) dalam Hashim dan Wok (2013) terdapat lima dimensi kompetensi, yaitu:

1. Kemampuan kognitif

Kompetensi kognitif menjelaskan mengenai tingkat pengetahuan seorang karyawan. Tingkat pengetahuan individu dikatakan membantu pekerja untuk memperoleh kompetensi lainnya yang dibutuhkan oleh pekerja.

2. Kemampuan individual

Kemampuan individual merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menerima sebuah tanggungjawab.

3. Kemampuan sumber daya

Kemampuan terkait mengalokasikan segala sumber daya baik alokasi waktu, uang, dan orang secara efektif dan efisien.

4. Kemampuan interpersonal

Kemampuan yang dimiliki individu untuk berhubungan dan bekerja sama dengan orang lain.

5. Kemampuan informasi dan teknologi

Kemampuan yang dimiliki individu untuk memperoleh dan menganalisis data dari berbagai sumber informasi yang ditemukan.

Kompetensi tidak hanya mengenai kecerdasan yang dimiliki oleh individu saja. Kemampuan yang lainnya seperti berhubungan dengan orang lain, kemampuan menerima tanggungjawab merupakan bagian dari kompetensi individu. Agar karyawan memiliki kompetensi yang baik, selain dari diri sendiri perusahaan maupun organisasi juga memiliki peran untuk menciptakan kompetensi karyawannya sehingga memiliki berbagai kemampuan yang mampu mendukung keberhasilan tujuan perusahaan atau organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh individu dapat berubah apabila tidak memperhatikan beberapa faktor. Zwell (2000) dalam Wibowo (2016: 283) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dalam dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi inti.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- c. Praktik pengambilan kepuasan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

Kedelapan faktor diatas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut ahli. Oleh karena itu, karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan faktor tersebut agar kompetensi yang dimiliki tidak berubah ataupun berkurang. Hal ini dikarenakan apabila kompetensi yang dimiliki karyawan berkurang akan berdampak pada kinerja yang diberikan.

D. Penelitian Terdahulu

Peneliti dalam penelitiannya menggunakan beberapa jurnal yang memiliki kaitan dengan variabel yang digunakan (kinerja, kepuasan kerja dan kompetensi) sebagai acuan yakni sebagai berikut:

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hashim dan Wok (2013)	<i>Competence, Performance, and Trainability of Older Workers of Higher Educational Institution in Malaysia</i>	Kinerja pekerja yang lebih tua lebih baik yang merupakan kontribusi dari kompetensi dan pelatihan. Namun kompetensi lebih memiliki pengaruh dari pada pelatihan.
2.	Arifin (2015)	<i>The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan tidak signifikan kepuasan kerja guru. • Motivasi kerja mempengaruhi pekerjaan guru secara positif dan signifikan kepuasan, tetapi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. • Kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan, faktanya budaya organisasi hanya positif tetapi pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	Koopmans, et al. (2014)	<i>Development of an Individual Work Performance Questionnaire</i>	Hasil penelitian menunjukkan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) secara umum valid dan reliabel untuk mengukur kinerja secara individual.
4.	Politis (2006)	<i>Self-leadership Behavioural-Focused Strategies and Team Performancen The Mediating Influence of Job Satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antara strategi <i>self-leadership behavior-focused</i> dan kepuasan kerja bersifat langsung, positif dan signifikan • Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tim positif dan signifikan • Kepuasan kerja memediasi hubungan antara strategi <i>self-leadership behavior-focused</i> dan kinerja tim

Lanjutan tabel 5. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Renyut, <i>et al.</i> (2017)	<i>The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja • Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja • Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja • Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Perbedaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulu yaitu saya meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dengan variabel mediasi kepuasan kerja, hal ini dikarenakan sesuai dengan penelitian Renyut, *et al.* (2017) yang juga menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sementara, peneliti terdahulu meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara langsung tanpa variabel mediasi.

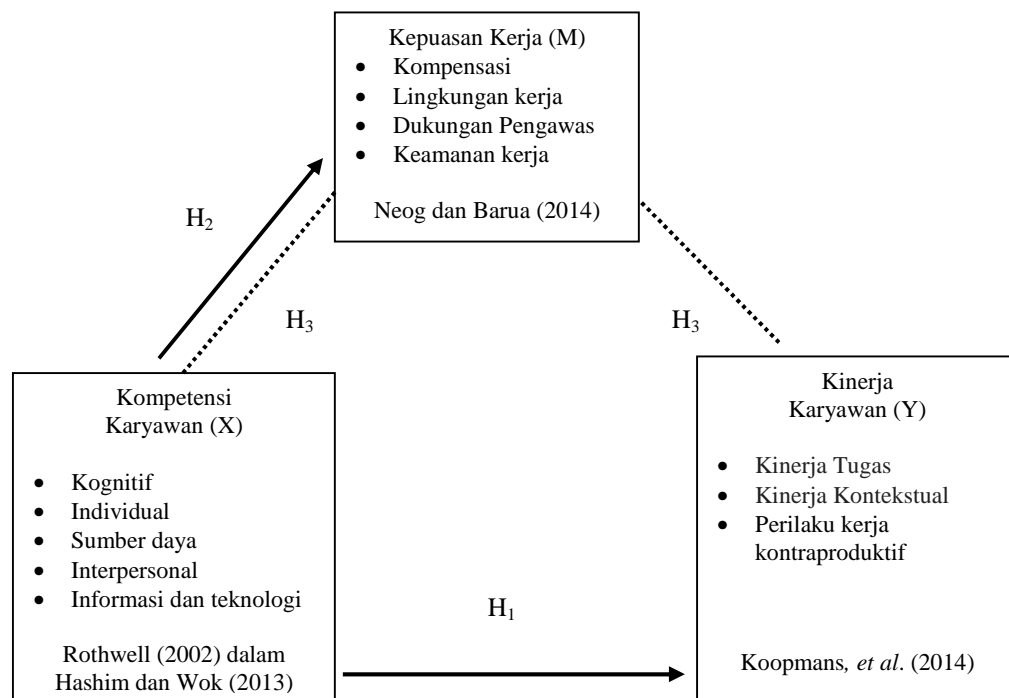
E. Kerangka Pemikiran

Teori-teori di atas dapat menimbulkan asumsi ketika seorang guru memiliki kompetensi yang baik terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut dan adapula kompetensi guru tersebut

mempengaruhi kepuasan kerja terlebih dahulu, kemudian dengan adanya kepuasan kerja yang timbul dari guru maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Terdapat 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompetensi sebagai variabel independen (X)
2. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (M)
3. Kinerja guru sebagai variabel dependen (Y)

Berdasarkan jurnal-jurnal yang dijadikan acuan penelitian oleh peneliti, maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran penelitian yakni:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo.
3. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan (Sanusi, 2014: 13).

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah hubungan antara kompetensi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo, Lampung Tengah. Kompetensi yang berasal dari internal individu akan dapat memberikan pengaruh kepada kinerja individu. Selain itu, kepuasan kerja juga berasal dari internal individu yang dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung kompetensi terhadap kinerja.

C. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan jumlah

karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2014: 87). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap dan guru honorer yang terdapat pada SMP N 1 Trimurjo, SMP N 2 Trimurjo, dan SMP N 3 Trimurjo dengan total keseluruhan berjumlah 164 orang. Guru tetap dan guru honorer yang terdapat pada SMP N 1 Trimurjo berjumlah 72 orang, SMP N 2 Trimurjo berjumlah 61 orang, dan SMP N 3 Trimurjo berjumlah 31 orang. Data tersebut merupakan data per Desember 2016.

D. Sumber data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006: 60). Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data-data yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, kinerja, dan kepuasan kerja. Data primer diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner di SMP Negeri 1 Trimurjo, SMP Negeri 2 Trimurjo, dan SMP Negeri 3 Trimurjo, Lampung Tengah.
2. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006: 60). Data sekunder diperoleh peneliti melalui dokumen-dokumen terkait, studi kepustakaan dan dari sumber-sumber lain yang terkait.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009: 59).

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah:

a. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas disebut juga sebagai variabel eksogen. Variabel bebas merupakan sebuah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*) variabel lain (Sugiyono, 2009: 59). Variabel bebas yang digunakan peneliti adalah kompetensi (X).

b. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat disebut juga sebagai variabel endogen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009: 59). Variabel terikat yang digunakan peneliti adalah kinerja guru (Y).

c. Variabel Mediasi (*intervening*)

Variabel mediasi adalah variabel yang secara otomatis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2009: 61). Variabel mediasi yang digunakan peneliti adalah kepuasan karyawan (M).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi tersebut dapat mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama.

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X)	Kompetensi adalah kemampuan internal yang orang bawa ke pekerjaan mereka, kemampuan yang dapat dinyatakan dalam luas, yang bahkan tak terbatas pada perilaku kerja (Rothwell, 2002) dalam Hashim dan Wok (2013)	Kompetensi mempunyai 5 dimensi berupa: 1. Kognitif 2. Individual 3. Sumber daya 4. Interpersonal 5. Informasi dan teknologi (Rothwell, 2002) dalam Hashim dan Wok (2013)	5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju
Kinerja (Y)	Kinerja kerja individu merupakan tindakan atau kebiasaan yang relevan dan sering digunakan untuk mengukur hasil studi di tempat kerja (Koopmans, <i>et al.</i> , 2014)	Kinerja kerja individu memiliki 3 dimensi berupa: 1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual 3. Kinerja Kontraproduktif (Koopmans, <i>et al.</i> , 2014)	5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju
Kepuasan Kerja (M)	Kepuasan Kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan, yang menyebabkan seseorang jujur, puas dengan pekerjaannya. (Neog dan Barua, 2014)	Kepuasan kerja memiliki 4 dimensi berupa: 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Dukungan Pengawas 4. Keamanan Kerja (Neog dan Barua, 2014)	5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju

F. Metode Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini, beberapa diantaranya yang digunakan peneliti adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono. 2013: 193).

Kuesioner terdiri dari beberapa pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Variabel kinerja terdiri dari 12 poin pertanyaan untuk kinerja yang dikutip dari Koopmans, *et al.* (2014), variabelkepuasan kerja yang dikutip dari Neog dan Barua (2014) terdiri dari 12 poin pertanyaan, dan variabel kompetensi terdiri dari 13 poin pertanyaan yang dikutip dari Rothwell (2002) dalam Hashim dan Wok (2013).Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan interval 1-5. Skala Likert merupakan skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur. Skala Likert tidak hanya menyatakan urutan preferensi, tetapi juga mengukur jarak antara pilihan yang satu dengan lainnya.

Tabel 6. Skala Likert

Kriteria	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013: 168)

2. Studi Kepustakaan

Metode ini merupakan kegiatan mengumpulkan bahan yang berkaitan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, dan dokumen publikasi lainnya yang dapat menjadi sumber penelitian.

3. Wawancara

Wawancara langsung juga dilakukan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini. Wawancara dengan beberapa pihak yang berhubungan dengan objek penelitian dianggap perlu dalam mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden dengan cara bertatap muka dan berkacak-cakap.

G. Uji Instrumen Penelitian

Langkah ini merupakan langkah yang digunakan untuk mengetahui uji validitas dan reabilitas dari setiap item yang terdapat dalam kuesioner yang telah diisi oleh responden.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013: 53) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika

pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS. Tingkat interkorelasi antar variabel serta dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor diukur dengan menggunakan *Kaiser-mayer-olin measure of sampling adequacy* (KMO MSA). Analisis proses dapat dilanjutkan bila nilai KMO MSA > 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui apabila nilai KMO > 0,5. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Bila terdapat nilai faktor loading < 0,5 maka harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai yang kurang dari 0,5 atau terjadi *cross loading*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013: 47) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha* > 0,6 yaitu:

$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = jumlah butir pertanyaan
 σ^2 = jumlah varian butir

t^2 = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut:

- Apabila $r_{ii} > r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.
- Apabila $r_{ii} < r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametric dan non-parametrik. Uji parametrik jika menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan jika data menunjukkan berdistribusi tidak normal maka menggunakan uji non-parametrik. Uji normalitas data dilakukan dengan normalitas univariate dan multivariate. Univariate melihat nilai CR pada Skewness diharapkan sekitar $\pm 1,96$.

4. Uji Sobel

Uji sobel dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011: 248) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Perhitungan dilakukan dengan cara mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dengan cara mengalikan jalur X – Y1 (a) dengan jalur M – Y (b) atau $ab = (c-c')$ dimana c adalah

pengaruh X terhadap Y tanpa menghubungkan M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y2 setelah menghubungkan Y1. Menurut Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Sobel Test). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan:

- Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung
- a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (M)
- b : Jalur variabel intervening (M) dengan variabel dependen (Y)
- Sa : Standar error koefisien a
- Sb : Standar error koefisien b

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung diperlukan menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif (Ghozali, 2011).

H. Metode Analisis Data

1. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Data yang telah diperoleh peneliti baik dari kuesioner atau sumber lain kemudian diolah dan dilakukan analisis. Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural dalam penelitian ini adalah AMOS

(*Analysis of Moment Structure*). Menurut Dachlan (2014) dalam Godi Prakasa (2017: 58) SEM menggunakan matriks atau mempresentasikan persamaan untuk model struktural atau disingkat menjadi persamaan struktural (*structure equation*), dan persamaan untuk model pengukuran atau disingkat menjadi persamaan pengukuran (*measurement equation*).

Persamaan struktural dalam SEM dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman sebagai berikut:

$$= + +$$

Keterangan :

- = Variabel laten (konstruk) endogenus
- = Variabel laten (konstruk) eksogenus
- = Faktor unik atau kesalahan (*error*) struktural

Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*) menentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

Pengukuran untuk variabel endogenus adalah:

$$= \Lambda^y +$$

Keterangan :

- = Variabel indikator endogenus
- = Variabel laten (konstruk) endogenus
- = Faktor unik atau kesalahan (*error*) pengukuran dari indikator endogenus

Menurut Hair, dkk (1998) dalam Sugiyono (2012: 334) terdapat beberapa langkah-langkah dalam SEM yaitu:

1. Pengembangan Model Berbasis Teori

Ketika mengembangkan pemodelan, peneliti harus memiliki wawasan dan landasan teori yang luas yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Hasil kajian atau eksplorasi terhadap teori-teori yang relevan akan membentuk model hipotetik untuk kemudian diverifikasi berdasarkan data empirik menggunakan SEM.

2. Mengkonstruksi Diagram Alur untuk Hubungan Kausal

Diagram jalur sangat berguna untuk melihat hubungan kausal antara variabel eksogen dan variabel endogen. Hubungan kausal antar variabel divisualisasikan dalam bentuk gambar sehingga mudah dan jelas untuk dipahami serta menarik. Jika model yang dibuat belum cocok (*fit*) maka dapat dibuat beberapa model untuk diperoleh model yang cocok dengan menggunakan analisis SEM.

3. Mengkonversi Diagram Jalur Ke dalam Model Struktural dan Model Pengukuran

4. Memilih Matrik Input dan Estimasi Model

Matrik input berupa matrik korelasi atau matrik varians-kovarians. Matrik korelasi digunakan untuk tujuan memperoleh kejelasan tentang pola hubungan kausal antar variabel laten. Matrik varians-kovarians digunakan untuk pengujian model yang telah dilandasi berbagai kajian teori. Hasil analisis yang diperoleh dapat digunakan untuk eksplanasi fenomena yang diteliti atau untuk keperluan prediksi.

5. Menilai Identifikasi Model Struktural

Ketika menganalisis model struktural sering dijumpai adanya permasalahan yaitu proses pendugaan parameter. Jika di dalam

prosesnya ada *un-identified* maka pendugaan parameter akan menemui banyak kendala. Ketidakmampuan model menghasilkan identifikasi yang tepat menyebabkan proses perhitungan terganggu. Beberapa gejala yang sering muncul akibat adanya ketidakpastian identifikasi tersebut yaitu:

- Terdapat kesalahan standar yang terlalu besar
- Matriks informasi yang disajikan tidak sesuai harapan
- Matriks yang diperoleh tidak definitive positif
- Terdapat kesalahan varians yang negatif
- Terdapat korelasi yang tinggi antar koefisien hasil dugaan ($>0,9$).

6. Evaluasi Kecocokan Model Berdasarkan Kriteria *Goodness-of-fit*

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel yang disusun secara teoritis didukung oleh kenyataan yang ada pada data empiri. Uji kesesuaian antara model teoritis dan empiri dapat dilihat pada tingkat (*goodness of fit statistics*). Keputusan kesesuaian model dapat menggunakan beberapa harga statistik seperti Chi kuadrat (χ^2) untuk $p > 0,05$; RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) $< 0,08$; GFI (*Goodness of Fit Index*) $> 0,09$ dan yang lainnya yang akan menguji bahwa perbedaannya tidak bermakna sehingga hipotesis nihil tidak ditolak (signifikan). Bila demikian maka dikatakan tidak ada perbedaan antara model teoritis dibandingkan dengan data empiri. Artinya model teoritis sesuai (*fit*) dengan data empiri.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Interpretasi dilakukan terhadap model struktural yang menggunakan matrik kovarians dan interpretasi terhadap analisis jalur yang menggunakan matriks korelasi.

2. Pengembangan dan Analisis Model Struktural

Setelah mendapatkan model pengukuran yang valid dan *enstabilished* melalui sejumlah tahapan selanjutnya adalah mengevaluasi relasi struktural antara konstruk yang satu dengan yang lain sesuai model teoritis.

- Menetapkan model struktural

Inti dari penetapan model struktural adalah membuat relasi dependensi dari sebuah konstruk ke konstruk yang lain. Jadi, setelah merumuskan masalah penelitian, selanjutnya mengajukan hipotesis.

- Mengevaluasi model struktural

Setelah model struktural ditetapkan, selanjutnya mengevaluasi model khususnya menilai *fit* model menggunakan ukuran/indeks *fit* (*goodness of fit*).

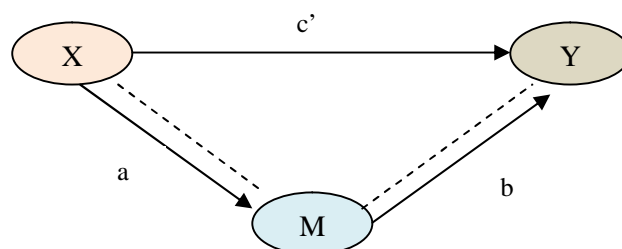
- Uji hipotesis relasi struktural

Tahap akhir dari SEM adalah uji hipotesis mengenai relasi struktural antar konstruk. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menguji signifikansi estimasi parameter model struktural yaitu koefisien (γ) adalah loading struktural dari konstruk eksogenus ke konstruk endogenus, dan koefisien (β) adalah loading struktural dari konstruk endogenus ke konstruk endogenus

lainnya, untuk uji signifikansi parameter ini difokuskan pada nilai *critical ratio* (C.R) beserta *p-value* nya dari loading struktural tersebut. Jika *p-value* yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikan (biasanya 5% atau 1%), maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa “ = 0 atau = 0 (loading struktural bernilai 0)” tidak didukung. Tidak didukungnya hipotesis nol dapat diartikan bahwa konstruk independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konstruk endogenus.

3. Metode Baron dan Kenny

Metode ini merupakan sebuah metode model mediasi. Model mediasi yang digunakan oleh peneliti adalah *simple mediation model*. Metode ini menunjukkan serangkaian persyaratan yang harus dipenuhi untuk model mediasi seperti yang diuraikan Baron dan Kenny (1986) yakni:



Gambar 2. Simple Mediation Model

Keterangan:

Variabel independen : X
 Variabel dependen : Y
 Variabel mediator : M

Sebuah variabel jika ingin dikatakan sebagai memediasi maka harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- Jalur $-c$: signifikan
- Jalur $-a$: signifikan
- Jalur $-b$: signifikan
- Jalur c' : tidak signifikan

Variabel yang dapat dikatakan sebagai mediator hubungan X ke Y pada persamaan ke-3 haruslah tidak signifikan (nol) atau disebut *complete mediation*. Tapi jika persamaan 1-3 terpenuhi dan persamaan 4 tidak, maka disebut *partial mediation*.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Trimurjo, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo. Seorang guru dengan kompetensi yang baik dapat melihat kemampuan dirinya dan melaksanakan tugasnya, sehingga akan memberikan kinerja yang baik.
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo. Guru yang berkompeten akan cenderung melaksanakan tugas dengan baik, yang nantinya akan menghasilkan prestasi sehingga mendapatkan kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo. Guru yang berkompeten akan berprestasi, karena memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga kinerja guru akan meningkat.

B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka dibuatlah saran. Saran ini dibuat berdasarkan persentase jawaban responden dari setiap variabel, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo harus lebih meningkatkan kemampuan sumber daya para guru terkait penggunaan teknologi untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber, hal ini dikarenakan nilai hasil kuesioner dari kemampuan menggunakan teknologi untuk memperoleh informasi dari berbagai sumber memiliki rata-rata paling kecil diantara rata-rata indikator kompetensi yang lainnya.
2. SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo harus lebih memperhatikan ruangan belajar mengajar dan ruang istirahat bagi para guru, hal ini dikarenakan nilai hasil kuesioner dari indikator lingkungan kerja memiliki rata-rata paling kecil diantara rata-rata indikator kepuasan kerja yang lainnya.
3. SMP Negeri di Kecamatan Trimurjo harus lebih memperhatikan kinerja tugas guru terkait kemampuan para guru membedakan antara masalah pekerjaan yang menjadi prioritas utama, hal ini dikarenakan nilai rata-ratanya paling kecil diantara rata-rata indikator kinerja yang lainnya.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dipakai dalam penelitian ini hanya satu variabel yaitu kompetensi dan satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat digunakan untuk mempengaruhi kinerja guru dan masih terdapat faktor lain yang dapat menjadi variabel mediasi. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, kompensasi, *knowledge management*, dan lain sebagainya. Selain itu, variabel lain yang dapat digunakan sebagai mediasi antara lain komitmen organisasi. Variabel yang dapat digunakan sebagai mediasi adalah variabel yang tidak dapat diukur dan diamati.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muhammad. *The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. International Education Studies; Vol. 8, No. 1; 2015.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986), “*The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 6. pp. 1173-1182.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guilford, J.P. 1956. *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. 3rd Ed. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Hashim dan Wok. 2012. *Competence, performance and trainability of older workers of higher educational institutions in Malaysia*. *Journal of Employee Relations*. Vol. 36 Iss 1 pp.82-106.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia - Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iswanto, Yun. 2006. *Materi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia: Cet. 2*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Jackson, L.A. 2010. *Enterprise Resource Planning Systems: Revolutionizing Lodging Human Resources Management*. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*. Vol. 2 Iss 1 pp. 20-29.

- Koopmans, *et al.* 2014. *Development of an Individual Work Performance Questionnaire*. International Journal of Productivity and Performance Management., 62(1):6-28
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munisamy, S. 2013. *Identifying Factors That Influences Job Performance Amongst Employees in Oil Palm*. Malaysia: University Malaysia.
- Neog, B. B. dan Barua, M. 2014. *Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employee of Automobile Service Workshop in Assam. The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, Vol. 2, No. 7.
- Olido, *et al.* 2015. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Science – The Importance of Self Efficiency and Employee Competences in Employee Performance : The Case of Finca Uganda, Micro Deposit Taking Institution (MDI) in Uganda. Economics and Management Sciences*, Vol. 9, No. 1.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia.
- Parmin. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol. 16, No. 01.
- Perera, Dinoka. 2014. *Impact of Employee-Organization Congruence on Job Satisfaction and Job Performance among Factory Employees in the Sri Lankan Large Apparel Sector*. HR Conference, University of Sri Jayewardenepura, Vol. 1, No. 1.
- Prakasa, Godi. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. *Tesis*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung (tidak dipublikasikan).
- Prasyanto, Rudi. 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya Bagian Produksi). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5, No. 2.

- Pratama, Doni. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Jurnal. Universitas Semarang. 2015.
- Politis, J.D. 2006. *Self-leadership behavioural-focused strategies and team performance: The mediating influence of job satisfaction*. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 27 Iss 3 pp. 203-216.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja - Edisi 5*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Renyut, et al. 2017. *The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office*. Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi - Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saani, A. J. 2013. *Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality*. Vol. 4 No. 17
- Sanusi, Anwar.2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singgih, Santoso. 2002. *Statistik Parametrik: Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sudiro, Ahmad. 2009. Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi Di Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vo. 7, No. 1.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Tahir, A., Faiza, F., dan Sana, N.. 2015. *Capacity building boost employees performance*. Industrial and Commercial Training, Vol. 47 Iss: 2, pp.61-66, doi: 10.1108/ICT-05-2014-0036

www.danielsoper.com