



Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan
<http://ejournal.upg45ntt.ac.id/index.php/ciencias/index>

Kepuasan Kerja SMA Negeri Di Kota Kupang - Nusa Tenggara Timur

Hendrik A.E. Lao

Mahasiswa Doktor Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang,
hendriklao33@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 20 Juli 2018

Direvisi: 20 Juli 2018

Disetujui: 21 Juli 2018

Keywords:

Teachers Professional
Competence, School
Culture, Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan kerja dan secara bersama-sama pengaruh kompetensi profesional guru, budaya sekolah terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan sampel berjumlah 215 orang guru yang merupakan representatif dari setiap mata pelajaran yang dipilih secara *proposional random sampling*. Pengumpulan data dilaksanakan dengan instrumen yang telah diuji validitas dan realibilitas bagi variabel independen kedua budaya sekolah dan variabel dependen kepuasan kerja sedangkan variabel independen pertama kompetensi profesional guru diambil dari hasil ujian kompetensi guru secara online. Hasil penelitian: 1) ada pengaruh signifikan kompetensi profesional guru terhadap kepuasan kerja sebesar $R^2 = 0,047 = 4,7\%$, 2) ada pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar $R^2 = 0,513 = 51,3\%$, 3) secara bersama-sama kompetensi profesional guru dan budaya sekolah ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar $R^2 = 0,522 = 52,2\%$.

Abstract

The Objective of this study was to recognize the influence of teachers professional competence toward job satisfactions, influence of school culture toward job satisfactions and combination the influence of teachers professional competence and school culture toward job satisfactions. The research method used was a quantitative research method with a sample of 215 teachers who are representative of each subject chosen in a proportional random sampling. The data were collected with instruments that have been tested for validity and reliability for independent variables of both school cultures and job satisfaction dependent variables while the first independent variables of teachers professional competence were derived from the results of online teachers competence test. Result of research: 1) there was significant influence of teachers professional competence toward job satisfactions equal to $R^2 = 0,047 = 4,7\%$; 2) there was significant influence of school culture on job satisfactions equal to $R^2 = 0,513 = 51,3\%$, 3) the combination of professional competence and school culture there was significant influence on job satisfactions equal to $R^2 = 0,522 = 52,2\%$.

✉ Alamat korespondensi:
Kampus FKIP, Jl. Perintis Kemerdekaan III/40, Kota Kupang
E-mail: fkip.j3p@gmail.com

p-ISSN: 2621-3087

e-ISSN: 2621-5721

PENDAHULUAN

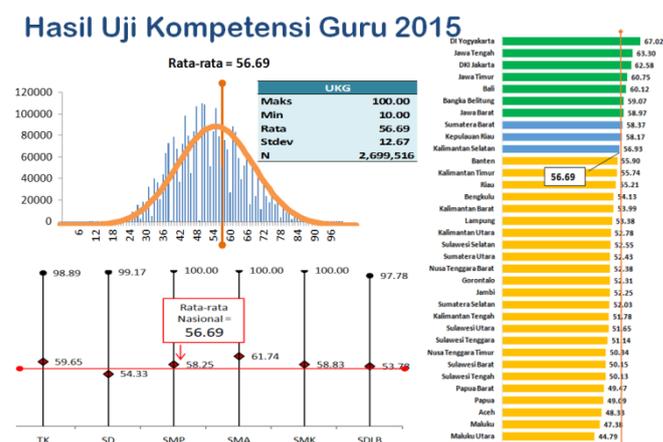
Di era globalisasi ini, guru dituntut untuk mengembangkan profesionalismenya sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat. Guru yang profesional harus memahami tentang komponen wawasan kependidikan yang berlaku sehingga dapat memahami landasan dan kebijakan pendidikan, tingkat perkembangan peserta didik serta pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajarannya.

Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Sistem Pendidikan Dasar dan Menengah Pasal 1 ayat (1), yang berisi tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah mencakup: perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran. Tanpa mengenyampingkan standar proses yang lain, perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tahap yang mempunyai hubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.

Namun pada kenyataannya guru masih belum mampu mempersiapkan bahan ajar dengan baik serta perangkat pembelajaran berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan silabus kurang dipersiapkan secara matang. Ada yang mempersiapkan perangkat pembelajaran tersebut ketika kegiatan belajar dan pembelajaran sudah dilaksanakan berjalan dua atau tiga minggu dan ada juga yang mempersiapkannya di awal semester. Hal ini menunjukkan kompetensi guru dalam mempersiapkan bahan ajar dan perangkat pembelajaran kurang profesional sehingga menyebabkan kepuasan kerja menurun atau tidak maksimal.

Fenomena lain masih terlihat di beberapa tempat permasalahan guru bahwa masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai di bidangnya sehingga untuk menguasai kompetensi profesional dirasakan

masih kurang. Berdasarkan hasil uji kompetensi guru tahun 2015 secara nasional nilai rata-rata uji kompetensi awal untuk TK 59,65, SD 54,33, SMP 58,25, SMA 61,74, SMK 58,83 dan pengawas 56,26. Hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015 dapat disajikan pada gambar 1 bawah ini:



Sumber: LPMP Provinsi Nusa Tenggara Timur

Gambar 1. Hasil Uji Kompetensi Guru 2015

Berdasarkan permasalahan di atas, maka hal ini perlu diteliti lebih lanjut berkaitan dengan kompetensi guru serta kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru profesional dalam bidangnya. Sebab apabila guru yang profesional melaksanakan tugasnya secara baik serta didukung oleh budaya sekolah yang kondusif maka akan memberikan kepuasan kerja yang maksimal baik secara individu maupun secara organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas”. Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dasar atau kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang guru yang berkaitan dengan tugas dan

tanggung jawab sebagai pendidik, untuk menentukan suatu hal. kompetensi guru merupakan kewenangan guru untuk melakukan tugasnya dalam kegiatan belajar mengajar.

Guru yang profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya secara maksimal. Guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya, (Usman, 2010). Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus antara lain: a). Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam. b) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya. c) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai. d) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya. e) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan. f) Memiliki kode etik sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. g) Memiliki klien/objek layanan yang tetap seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya. h) Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat. (Usman, 2010).

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka guru dituntut untuk mampu mengelola proses pembelajaran dan mengembangkan profesi guru secara berkelanjutan. Untuk dapat terlaksanakan semuanya itu maka perlu didukung oleh budaya sekolah yang kondusif sebagaimana Maslowski (2001) mendefinisikan budaya sekolah sebagai *The basic assumptions, norms and values, and cultural artifacts that are shared by school members, which influence their functioning at school. This definition refers to a number of*

cultural elements, i.e. basic assumptions, norms and values, and cultural artifacts, and a number of cultural aspects, i.e. its shared nature and influence on behavior.

Budaya sekolah (*school culture*) merupakan salah satu unsur sekolah yang penting dalam mendukung peningkatan prestasi dan mutu sekolah. Konsep budaya dalam dunia pendidikan berasal dari budaya tempat kerja di dunia industri seperti yang disampaikan oleh Deal dan Peterson (1999) seperti berikut: *The concept of culture has a long history in the explanation of human behavior across human group, other social scientists applied the culture concept to the more limited aspects of patterns of behavior and thought within formal work organizations.*

Hargreaves (1999) mengungkapkan budaya sekolah positif dalam kaitannya dengan guru yakni: *They found that teacher efficacy, the belief that a teacher can help even the most unmotivated student, had a positive effect on all outcomes*, guru yang memiliki efikasi diri dan dengan keyakinannya mampu memotivasi siswa sehingga memberikan dampak positif terhadap *outcomes* sekolah secara keseluruhan. Kemampuan guru secara verbal memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan prestasi siswa. Budaya sekolah yang positif memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, dan profesional. Selain memiliki karakteristik yang bersifat positif, budaya sekolah juga memiliki karakteristik yang bersifat negatif. Budaya sekolah yang bersifat negatif mencerminkan adanya sikap dan keyakinan negatif yang dianut oleh warga sekolah. Sikap dan keyakinannya yang negatif dapat muncul dari berbagai sumber seperti yang dikemukakan oleh Peterson (1999a) sebagai berikut : *Negative attitudes and beliefs can spring from many sources: perhaps staff development activities poorly conceived in the past and didn't address*

teacher needs. Or the school has struggled academically for a long time and staff members have given up, telling each other that "nobody could teach these kids". Budaya sekolah yang dapat meningkatkan prestasi dan mutu pendidikan akan memberikan kepuasan bagi semua komponen sekolah maupun stakeholder lainnya.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan (guru) dalam memandang pekerjaan mereka. Dalam mengukur komponen dari kepuasan kerja, menggunakan pengukuran kepuasan dengan skala *index* deskripsi jabatan (*Job Description Index*) skala pengukuran kepuasan ini dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin (1996) dalam Sopiah (2008). Skala indeks tersebut yang diukur adalah sikap pekerja terhadap pekerjaan, pimpinan, dan promosi jabatan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kompensasi, lingkungan dan kepuasan terhadap pengawasan oleh pimpinan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan kerja, Robbins (2007) menyatakan adanya lima faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan suatu organisasi, yaitu: 1). Kerja yang secara mental menantang, kerja yang menantang diartikan sebagai pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan atau bahkan mampu menimbulkan semangat belajar dari karyawan tersebut, 2). Ganjaran yang pantas, Ganjaran atau kompensasi yang pantas akan menimbulkan kepuasan karena dapat digunakan oleh karyawan guna meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya, 3). Kondisi kerja yang mendukung, kondisi kerja terkait dengan suasana kerja yang ada di lingkungan kerjanya. Seorang karyawan tidak mungkin

mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya dukungan baik berupa sarana atau prasarana organisasi, 4). Rekan sekerja yang mendukung. Sebagai seorang manusia, karyawan akan memerlukan orang lain guna membantunya. Rekan kerja yang mampu memberikan bantuan yang sifatnya positif bagi pengembangan kualitas kerja karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut, dan 5). Adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Pekerjaan pada intinya merupakan kebutuhan pribadi karyawan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut maka karyawan perlu mencari pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

Menurut Sutrisna (2009) ada beberapa yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1). Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, keterampilan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, 2). Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan, 3). Faktor fisik, merupakan yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya, dan 4). Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang kompetensi profesional guru, budaya sekolah dan kepuasan kerja, ketiga variabel tersebut harus saling berkaitan satu dengan yang lain. Namun pada kenyataannya masih banyak terjadi kesenjangan dari apa yang diharapkan, sebagaimana terjadi pada SMA Negeri di Kota

Kupang bahwa kepuasan kerja guru masih rendah sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti. Berkaitan dengan fenomena tersebut, maka perlu dikaji mengenai kompetensi profesional guru, budaya sekolah dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian (variabel X_1 , Variabel X_2 dan Variabel Y) untuk kemudian dicari perbedaan antara variabel-variabel tersebut.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional, dengan ciri adanya analisis hubungan antara variabel endogen yang terdiri dari kompetensi profesional guru, budaya sekolah variabel eksogen kepuasan kerja. Dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda melalui SPSS 21. Peneliti ingin menemukan data empiris yang sistematis, dan dalam penelitian ini peneliti tidak mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi dan menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi.

Subjek penelitian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kota Kupang. Populasi atau jumlah guru SMA di Kota Kupang adalah 713 orang guru. Jumlah guru tersebut tersebar pada 12 Sekolah SMA N di Kota Kupang. Berdasarkan jumlah populasi guru di Kota Kupang berjumlah 713 orang, maka yang menjadi sampel adalah 215 orang guru pada taraf kesalahan 30 %, sampel tersebut merupakan representatif dari setiap mata pelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji linearitas dengan analisis regresi dengan pengujian hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi profesional guru dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Uji pengaruh kompetensi guru (X_1) yaitu kompetensi profesional guru terhadap kepuasan kerja (Y). Model pengaruh (X_1) terhadap (Y) adalah $y = a + bx_1$. Berdasarkan hasil olahan data pengaruh kompetensi profesional guru (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh $Y = 93,584 + 0,159X_1$. Uji linearitas $H_0 : \beta = 0$ (X_1 tidak linear atau tidak ada pengaruh terhadap Y) dan $H_1 : \beta \neq 0$ (X_1 linear atau ada pengaruh terhadap Y). Nilai $sig = 0,001 < 5\%$ berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima jadi terdapat pengaruh positif kompetensi profesional guru (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Untuk melihat besar pengaruh dilihat nilai R Square atau $R^2 = 0,047 = 4,7\%$ artinya kompetensi profesional guru mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 4,7% masih ada 95,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,217 ^a	,047	,043	12,36525

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru

Sumber: Hasil Uji SPSS 21

Pengaruh kompetensi profesional guru (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial sebesar 4,7% artinya kepuasan kerja di sekolah tidak menjadi baik atau meningkat dengan kompetensi profesional guru

melainkan melalui berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru.

Uji pengaruh budaya sekolah (X_2) yang terdiri atas budaya sekolah yang tampak (*tangibel*) yaitu fisik dan perilaku dan budaya sekolah yang tidak tampak (*intangibel*) yaitu nilai dan norma serta filosofi sekolah terhadap kepuasan kerja (Y). Model pengaruh (X_2) terhadap (Y) adalah $y = a + bx_2$. Berdasarkan hasil olahan data pengaruh budaya sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh $Y = 22,876 + 0,946X_2$. Uji linearitas $H_0 : \beta = 0$ (X_2 linear atau ada pengaruh terhadap Y) dan $H_2 : \beta = 0$ (X_2 linear atau ada pengaruh terhadap Y). Nilai sig = 0,000 < 5% berarti H_0 ditolak atau H_2 diterima jadi terdapat pengaruh positif budaya sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Untuk melihat besar pengaruh dilihat nilai R Square atau $R^2 = 0,513 = 51,3\%$ artinya budaya sekolah mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 51,3% masih ada 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Budaya Sekolah Guru Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,511	8,84171

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah

Sumber: Hasil Uji SPSS 21

Pengaruh budaya sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial sebesar 51,3% artinya kepuasan kerja di sekolah menjadi baik atau meningkat apabila budaya sekolah di terapkan dengan baik pada setiap komponen sekolah.

Uji pengaruh secara simultan antara kompetensi profesional guru (X_1) dan budaya sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Model pengaruh X_1 , X_2 dan Y dipilih $y = a + bX_1 + bX_2$. Berdasarkan olahan data pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y diperoleh $y = 20,214 +$

$0,070X_1 + 0,924X_2$. Uji linearitas $H_0 : \beta = 0$ (X_1 linear atau ada pengaruh terhadap Y) dan $H_1 : \beta = 0$ (X_2 linear atau ada pengaruh terhadap Y). Nilai sig 0,000 < 5% berarti H_0 di tolak atau H_1 dan H_2 yang artinya terdapat pengaruh positif X_1 dan X_2 terhadap Y. Untuk melihat besar pengaruh dilihat nilai R square atau $R^2 = 0,522 = 52,2\%$. Artinya X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh terhadap (Y) sebesar 52,2% masih ada 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

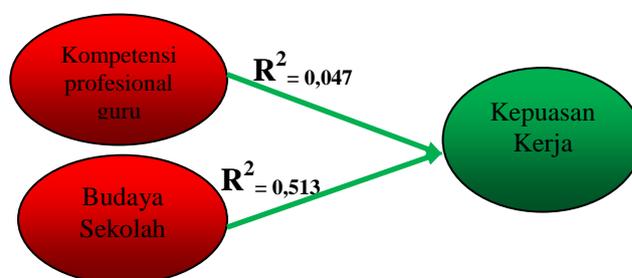
Tabel 2. Hasil Uji Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,522	,517	8,78181

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Kompetensi Profesional Guru

Sumber: Hasil Uji SPSS 21

Pengaruh kompetensi profesional guru (X_1) dan budaya sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama sebesar 52,2%, artinya kompetensi profesional guru dan budaya sekolah merupakan faktor yang penting terhadap kepuasan kerja apabila dilaksanakan secara bersama-sama memberi pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kepuasan kerja.



Sumber: Hasil Uji SPSS 21

Gambar 2. Pengaruh secara simultan

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dan budaya sekolah terhadap kepuasan

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mendukung kepuasan kerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kepuasan kerja. Kompetensi guru menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang kinerja seorang guru. Apabila kompetensi profesional guru terpenuhi dengan baik dalam melaksanakan proses pembelajaran maka secara individu maupun secara kelompok guru akan mengalami kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Shah, Anderson dan Humpfrey (2008) dalam penelitian yang berjudul "Teaching Professionalism" mengungkapkan profesionalisme pendidik akan meningkat bilamana membiasakan untuk berinteraksi dengan rekan sejawat dari sekolah lain yang didalamnya belajar tentang inovasi kurikulum juga kedisiplinan guru yang dapat mengembangkan profesionalisme pendidikan dan kemampuan paedagogiknya. Suhartini (2011) dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru pada SMK RSBI di Kabupaten Indramayu, menemukan bahwa setidaknya ada empat variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru yaitu motivasi, pedagogik guru, profesionalisme guru, dan iklim sekolah keempat variabel tersebut berpengaruh terhadap kompetensi guru. Hakim (2015) menyatakan "*that partially pedagogical, personal competence, professional competence and social competence has a significant influence in improving learning performance. The contribution of all the teaching competencies simultaneously or jointly declared significant has influence in improving the quality of performance in the learning process.*" Novauli (2015) hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional, guru sudah menguasai substansi

keilmuan, yang terkait dengan bidang studi, memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang mendasar atau koheren dengan materi ajar, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Budaya Sekolah terhadap Kepuasan Kerja. Budaya sekolah adalah kualitas kehidupan sekolah yang tumbuh berkembang berdasarkan spirit dan nilai-nilai tertentu yang dianut sekolah, keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah yang mampu memberikan tumbuh kembangnya kecerdasan, keterampilan, dan aktivitas peserta didik yang ditampilkan dalam bentuk hubungan sesama warga sekolah dalam bekerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, berpikir rasional, motivasi belajar. Budaya sekolah merupakan pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat sekolah yang mencakup cara berpikir, perilaku, sikap, nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak, terutama yang berkaitan dengan kompetensi lulusan hal ini didukung dengan apa yang dikatakan oleh Hargreaves (1999) mengungkapkan budaya sekolah positif dalam kaitannya dengan guru yakni: *They found that teacher efficacy, the belief that a teacher can help even the most unmotivated student, had a positive effect on all outcomes*", guru yang memiliki efikasi diri dan dengan keyakinannya mampu memotivasi siswa sehingga memberikan dampak positif terhadap *outcomes* sekolah secara keseluruhan. Kemampuan guru secara verbal memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan prestasi siswa. Budaya sekolah yang positif memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, dan profesional. Budaya sekolah yang sehat memberikan peluang kepada seluruh

warga sekolah untuk melaksanakan fungsinya secara optimal, bekerja secara efisien, penuh vitalitas, bersemangat dan memiliki keinginan untuk terus berkembang. Karakteristik budaya sekolah yang positif tersebut dapat membentuk budaya sekolah yang kuat yakni mencakup tiga aspek budaya artifak, nilai dan asumsi dasar. Hongboontri & Keawkhong (2014) menyatakan *“Quantitative data demonstrated strong correlations among eight social organizational variables of a school culture. Qualitative data further revealed the influences of a school culture on these teacher participants’ instructional practices”*. Macheil, Prater and Steve Busch (2009) *findings of this study suggest that students achieve higher scores an standardized test in school with healty learning envirointments. Barnes (2012) “The results of hierarchy regression analysis indicated that school culture and school climate can be used to explain a siginifcant percentage of variance in school violence.*

Pengaruh Kompetensi Profesional, Budaya Sekolah terhadap Kepuasan Kerja. Profesional dan budaya sekolah apa bila dilaksanakan secara berimbang dalam mewujudkan kepuasan kerja guru di sekolah maka akan memperoleh hasil kerja yang efisien demi mencapainya cita-cita pendidikan nasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Kouali (2016) *saying “multiple regression analysis indicated that higher levels of teachers’ job satisfaction are not predicted when principals deal with and accomplish their instructional tasks. This result is rather unexpected , considering the trends of modern bibliography regarding the value and effects on teachers of principal’s instructional leadership. The triangulation of the results helped the authors to re-examine the research question and creates a deeper understanding of the parctice of principals’ instructional role and the sources of teachers’ job satsifaction. Jorg Vianden (2016) saying*

“ participan perceive satisfaction and dissatisfaction stemming primarily from their courses of study, their interactions with faculty, and their perceptions of administrative and studen services. Yu-Chuan Chen (2016) saying “brand association, student trust, and commitmen wre significantly related to student satisfaction. Brand association has a direct influence on student trust, commitmen, and satisfactionin higher education institutions. Student trust and commitmen also had a direct influence on student satisfaction, and they are all mediating variabels. Chamundeswari (2013) saying “the result of the study indicated that teachers ini central board school were significantly better ini their job satisfaction and performance compared to their counterparts in matriculation and state board schools. This may be attributed to the fact central baord teachers enjoy better infrastructure facilities anf congenial working environment tahn the matriculation and state board teachers. It is for the school authorities, policy makers and society at large to ensure factors contributing to job satisfaction of teachers to the maximun possible extent and thereby enhanching their teaching performance to its optimum”. Tukiyo (2015) hasil penelitian menemukan secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SD kabupeten klaten berada dalam kategori sedang. Sukanti (2010) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan guru akuntansi terhadap komitmen kerja guru akuntansi SMA se-Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewah Yogyakarta $Y = 4,543+0,694X$, koefisien korelasi sebesar 0,648 dan koefisien determinasi sebesar 0,419 artinya 41,90% komitmen kerja guru ditentukan oleh kepuasan guru sisanya sebesar 58,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Kupang-Nusa Tenggara Timur meningkat secara efektif dan efisien karena didukung oleh guru-guru yang memiliki kompetensi profesional yang cukup berkualitas serta pelaksanaan nilai-nilai budaya secara optimal sebagai landasan berperilaku. Sebab seorang tidak hanya cukup dengan kompetensi profesional saja dalam bekerja tetapi didukung oleh norma dan etika yang berlaku, karena guru merupakan panutan yang digugu dan ditiru oleh oleh murid.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Hakim. (2015). Contribution of Competence Teacher (Paedagogical, personality, professional competence and social) on the performance of learning. *The International journal of Engineering and Science*, Vol 4. No.2.
- Deal, Terrence E & Peterson, Kent D. (1999). *How Leadership Influnece the Culture of School*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hongboontri, C., & Keawkhong, N. (2014). School Culture: Teachers' Beliefs, Behaviors ,and Instructional Practices. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(5). <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2014v39n5.7>
- Maslowski, R. (2001). *School Culture and School Performance*. Diakses 27 November 2016, dari www.tup.utwente.nl/uk/catalogue/educational/school-culture.
- User Usman, Moh. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peterson, K.D (1999a) Time use flows from school culture: River of values and traditions can nurture or poison staff development hours. *Journal of Staff Development*, Vol.20, No.2.
- Robbins SP, dan Judge, Timothy A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shah, N., Andreson, J., dan Humprey, H. (2008). *Teaching Profesionalism*. John Hopkins University Press.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Suhartini, Entin. (2011). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru pada Sekolah Rintisan Bertaraf Internasional di Kabupaten Indramayu*. (Tesis tidak dipublikasikan), Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia.
- Sutrisna, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.