

Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru di SMA Man Ana Pamijahan Bogor

Zatiah¹, Hana Lestari², Ima Rahmawati³

¹ Sahid Entrepreneurial University, Bogor, Indonesia, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training

² Sahid Entrepreneurial University, Bogor, Indonesia, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training

³ Sahid Entrepreneurial University, Bogor, Indonesia, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training

Article Info:

Received: Quick Submit
in revised form: Quick Submit
Accepted: Quick Submit
Available Online: 03-06-2020

Keywords:

JPSL-IPB, manuscript, writing guidelines

Corresponding Author:

Opole University of
Technology
(JSI_corresponding_author)
Institute of Processes and
Products Innovation
ul. Ozimska 75, 45-370
Opole, Poland
phone: (+4877) 423-40-31
e-mail: jsi@univtech.eu

Abstract: Personality competencies affect the quality of teacher's work life. This study aims to determine the effect of teacher personality competencies on the quality of work life. The correlational method used in this study involved 35 subjects from Man Ana High School teachers. The instruments used were personality competency questionnaires and the quality of work life of teachers using a Likert scale (1-5). The results of this study indicate that (1) there is a relationship between personality competence (X) on the quality of work life of teachers (Y) of 0.309 and included in the low category; (2) there is a positive but not significant effect between personality competence (X) on the quality of work life of teachers (Y), with a regression model $\hat{Y} = 61.637 + 0.125 (X)$; (3) personality competence contributes a little that is 9.5%, while the rest is influenced by other variables not examined.

Keyword: Personality competencies, Quality of teacher's work life

Abstrak: Kompetensi kepribadian mempengaruhi kualitas kehidupan kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian guru terhadap kualitas kehidupan kerja. Metode korelasional digunakan dalam penelitian ini dengan melibatkan subjek penelitian guru SMA Man Ana sebanyak 35 orang. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner kompetensi kepribadian dan kualitas kehidupan kerja guru menggunakan skala likert (1-5). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan antara kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja guru (Y) sebesar 0,309 dan termasuk dalam kategori rendah; (2) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja guru (Y), dengan model regresi $\hat{Y} = 61,637 + 0,125 (X)$; (3) kompetensi kepribadian memberikan kontribusi yang sedikit yaitu sebesar 9,5%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompetensi kepribadian, Kualitas kehidupan kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa, hal ini sesuai dengan UU nomor 20 tahun 2003. Setiap lembaga pendidikan dalam hal ini, dituntut untuk memiliki kualitas pendidikan yang baik, karena pendidikan yang berkualitas akan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki setiap anak untuk kemajuan bangsa dan negaranya. Salah satu komponen yang mendukung kualitas pendidikan adalah dengan melihat sejauh mana sistem pembelajaran itu dilaksanakan, apabila unsur-unsur yang saling terkait didalamnya melibatkan semua, baik berupa guru, peserta didik, sarana prasarana, serta lingkungan sekitar, maka sistem pembelajaran

tersebut dapat dikategorikan baik dan efektif, yang secara langsung berdampak dan berkorelasi positif dalam membentuk dan meningkatkan pendidikan yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Mariani *dalam* Haryati & Rochman (2012), bahwa pendidikan yang berkualitas salah satunya dapat dilihat dari kualitas pembelajarannya. Kualitas pembelajaran secara operasional dapat diartikan sebagai intensitas keterkaitan sistematis dan sinergis antara peserta didik, guru, iklim pembelajaran, serta media pembelajaran dalam menghasilkan proses dan hasil belajar yang optimal sesuai dengan tuntutan kurikulum.

Hal yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan sistem pembelajaran salah satunya adalah guru. Sistem pembelajaran yang maksimal dapat ditingkatkan melalui keprofesionalan guru, maka guru dituntut lebih untuk profesional. Hal ini sesuai dengan pasal 1 UU No. 23 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa "guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, melatih, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "seorang guru profesional harus memiliki empat kompetensi dasar dalam pendidikan. Empat kompetensi dasar ini diantaranya adalah kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Dari ke empat kompetensi tersebut yang menjadi landasan utama bagi kompetensi guru lainnya ialah kompetensi kepribadian, hal ini dikarenakan guru yang memiliki kepribadian baik, akan banyak berpengaruh baik pula terhadap perkembangan peserta didik, terutama karakter peserta didik itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat Heriswanto *dalam* Andi Sopandi (2019:122) yang mengemukakan bahwa guru yang berkompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengarahkan segenap hati dan pikiran serta membentuk karakter peserta didik.

Sebagaimana dinyatakan dalam Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir b, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian yang dimiliki oleh seorang guru kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Isjoni *dalam* Chaerul Rochman dan Heri Gunawan (2017:21), mengemukakan bahwa kepribadian merupakan keseluruhan yang ada didalam diri individu, baik berupa unsur fisik maupun psikis.

Seorang guru dapat dikatakan memiliki kompetensi kepribadian yang baik dan terhormat, jika memenuhi kelima aspek, diantaranya: 1) memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, dengan indikator: bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial; 2) memiliki kepribadian yang dewasa, indikatornya adalah memiliki etos kerja yang tinggi serta menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik; 3) memiliki kepribadian yang arif, yang ditunjukkan dalam tindakan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak; 4) memiliki kepribadian yang berwibawa, yaitu perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani; 5) memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan dengan menampilkan tindakan yang sesuai dengan norma agama, dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik (Chaerul Rochman & Heri Gunawan, 2017:32).

Kelima aspek tersebut harus dimiliki oleh guru disetiap jenjang pendidikan, diantaranya madrasah ibtidaiyah, sekolah islam terpadu, pendidikan menengah, perguruan tinggi, dan terutama pendidikan di Pondok Pesantren, yang sangat berperan penting dalam membentuk karakter peserta didik. Selain itu pendidikan di Pondok Pesantren juga memiliki sistem pendidikan yang baik. Hal ini dikarenakan sistem pendidikan islam menerapkan pola umum pengembangan Pendidikan Islam tradisional maupun Pendidikan Islam modern dengan karakteristik tertentu.

Pendidikan Islam termasuk di Pondok Pesantren, mengharuskan guru memiliki kompetensi kepribadian untuk membentuk karakter peserta didik. Kepribadian guru yang baik akan menciptakan kinerja guru yang baik pula, hal ini juga mengacu pada apa yang telah dikemukakan oleh badan pendidikan dunia, UNESCO, tanggal 5 Oktober 1988 tentang "Status Guru" yang menegaskan bahwa status guru sebagai tenaga profesional yang harus mewujudkan kinerjanya diatas landasan etika profesional serta mendapat perlindungan profesional. Oleh karena itu, seorang guru yang memiliki kinerja yang baik maka kualitas kehidupan kerja guru pun juga baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Shinta Oktafien dan Tjutju Yuniarsih (2017:13), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Pemkot Bandung. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 3,39%. Sama halnya dengan hasil penelitian Mochtar *dalam* Nur Hasmalawati & Nida Hasanati (2017:3), yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja.

Cascio *dalam* Arna Ace (2017:3) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kesejahteraan mental dan fisik seorang guru yang dirasakan di tempat mereka bekerja. Kualitas kehidupan kerja adalah keadaan yang ada didalam lingkungan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak (Davis dan Newstrom *dalam* Nur Hasmalawati & Nida Hasanati, 2017:3). Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler *dalam* Umi Widyastuti & Dedi Purwana (2012:74), yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja ialah bekerja dalam sebuah organisasi yang dirasakan oleh seorang guru untuk dapat memenuhi kebutuhannya sebagai seorang guru.

Guru yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya: 1) Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni dalam organisasi guru memiliki kesempatan untuk berpartisipasi, sehingga dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun diluar pekerjaan di lingkungan sekolah; 2) Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*), yaitu guru merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environmental (building)* meskipun dengan pekerjaan beresiko karena sekolah memberikan sarana dan jaminan, sehingga guru merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; 3) Desain kejuruan. Pekerjaan didesain untuk membantu guru melakukan pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi seorang guru dalam melakukan aktivitas kerja; 4) Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan; 5) Penghargaan kerja (*working reward*), yakni guru mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan *performance* sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan (John & Louis *dalam* Arrafiqur Rahman 2017:13).

Sekolah yang berbasis pondok pesantren merupakan salah satu sistem pembelajaran atau pendidikan Islam, dimana gurunya harus memiliki kompetensi kepribadian yang baik sehingga dapat mengembangkan karakter peserta didik. Kompetensi kepribadian yang baik tersebut dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru. Namun, berdasarkan hasil observasi di SMA Man Ana dilihat dari 35 orang guru memiliki beberapa permasalahan terkait kualitas kehidupan kerja guru, diantaranya: 1) 77,1% guru jarang mengisi absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak; 2) 40% guru kurangnya kesadaran dalam melaksanakan tugas; 3) 23% guru kurang

maksimal dalam menyampaikan materi di kelas; 4) 43% guru kurang mempersiapkan bahan ajar sebelum mengajar; 5) 20% guru saling mengandalkan dalam bekerja; 6) 34,2% rendahnya partisipasi guru dalam kehadiran rapat; 7) 28,5% Guru tidak menegur peserta didik yang tidur di kelas pada saat KBM berlangsung; 8) 26% Guru sering melakukan pelanggaran peraturan.

Hasil wawancara dengan ibu Siti Nur'azizah Suhaeliah, S.Pd.I selaku kepala sekolah SMA Man Ana Pamijahan Bogor, menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja guru di SMA Man Ana memang terbilang belum maksimal, terlihat dari 77,1% guru jarang mengisi absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak; 40% guru kurangnya kesadaran dalam melaksanakan tugas; 23% guru kurang maksimal dalam menyampaikan materi di kelas; 43% guru kurang mempersiapkan bahan ajar sebelum mengajar; 20% guru saling mengandalkan dalam bekerja; 34,2% rendahnya partisipasi guru dalam kehadiran rapat; 28,5% Guru tidak menegur peserta didik yang tidur di kelas pada saat KBM berlangsung; 26% Guru sering melakukan pelanggaran peraturan.

Faktor-faktor tersebut menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja guru di SMA MAN ANA masih terbilang belum maksimal, faktor utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja guru di SMA Man Ana kecamatan Pamijahan kabupaten Bogor belum maksimal, karena guru belum menguasai benar tentang aspek-aspek kompetensi guru, khususnya kompetensi kepribadian guru, sehingga membuat kualitas kehidupan kerja guru belum maksimal. Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini yaitu (1) mengetahui korelasi antara kompetensi kepribadian terhadap kualitas kehidupan kerja guru, (2) mengetahui pengaruh antara kompetensi kepribadian terhadap kualitas kehidupan kerja guru, (3) mengetahui kontribusi antara kompetensi kepribadian terhadap kualitas kehidupan kerja guru.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Man Ana yang beralamat di Kp Susukan Ds Gunung Picung Kecamatan Pamijahan Kab Bogor. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Oktober sampai dengan Desember 2019.

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diambil secara langsung kepada responden dan dikumpulkan dengan teknik pengumpulan data kuesioner untuk variabel kualitas kehidupan kerja guru dan tes untuk variabel kompetensi kepribadian. Kuesioner untuk variabel kualitas kehidupan kerja guru berupa kuesioner tertutup yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari kuesioner kompetensi kepribadian dan kuesioner kualitas kehidupan kerja guru yang berisi kumpulan pernyataan baik pernyataan positif dan pernyataan negatif. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk variabel kompetensi kepribadian berupa pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: tingkat kepribadian Sangat Baik (SB), tingkat kepribadian Baik (B), tingkat kepribadian Cukup (C), tingkat kepribadian Tidak Baik (TB), dan tingkat kepribadian Sangat Tidak Baik (STB). Sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung dari responden. Data sekunder diambil menggunakan teknik pengumpulan data studi pustaka dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi kepribadian terhadap kualitas kehidupan kerja guru dan memprediksikan seberapa besar variasi kualitas kehidupan kerja guru dapat dijelaskan oleh kompetensi kepribadian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi kepribadian (X) dengan kualitas kehidupan kerja guru (Y), maka perlu di uji signifikansi koefisien korelasi dan regresi sederhana. Uji korelasi sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel kompetensi kepribadian dengan kualitas kehidupan kerja guru. Hasil uji korelasi linier sederhana pada variabel kompetensi kepribadian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Kompetensi Kepribadian (X) terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

	kualitas kehidupan kerja	kompetensi kepribadian
kualitas kehidupan kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.309
	N	.071
kompetensi kepribadian	Pearson Correlation	35
	Sig. (2-tailed)	.309
	N	.071

Tabel 1. menunjukkan bahwa didapatkan nilai *pearson correlation* sebesar 0,309, hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi kepribadian (X) dengan kualitas kehidupan kerja guru (Y). Tingkat hubungan antara variabel kompetensi kepribadian (X) dan kualitas kehidupan kerja (Y) dapat dikategorikan sebagai berikut.

Tabel 2. Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

(Sugiyono: 2015)

Berdasarkan tabel 2, nilai *pearson correlation* yang dihasilkan sebesar 0,309 termasuk dalam kategori rendah. Didapatkan nilai Sig (0.071) pada tabel 1. yang bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidak hubungan antara variabel kompetensi kepribadian (X) dan kualitas kehidupan kerja (Y). Diperoleh Nilai Sig. (0,071) > α (0,05), maka tolak H_0 dan terima H_1 , artinya bahwa terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan antara kompetensi kepribadian (X) dengan kualitas kehidupan kerja (Y). Hasil uji korelasi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Nilai Koefisien Korelasi Sederhana

Model	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kualitas kehidupan kerja *	.309	.095	.776	.602
kompetensi kepribadian				

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sederhana (R) antara kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja (Y) sebesar 0,309. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja (Y). Tingkat korelasi antara kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7. Karena nilai R didapatkan sebesar 0,309, maka termasuk dalam kategori dengan korelasi yang rendah (lihat tabel 4.8). Sedangkan untuk melihat seberapa banyak variasi kualitas kehidupan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh kompetensi kepribadian (X) dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,095. Maka dapat disimpulkan bahwa 9,5% variasi dalam kualitas kehidupan kerja (Y) dapat diprediksikan oleh kompetensi kepribadian (X) dengan melihat tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompetensi Kepribadian (X) terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	61.637	9.366		6.581	.000
1 kompetensi kepribadian	.125	.067	.309	1.863	.071

a. Dependent Variable: kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa persamaan $\hat{Y} = 61,637 + 0,125 (X)$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila variabel kompetensi kepribadian (X) naik satu satuan, maka kualitas kehidupan kerja (Y) akan naik sebesar 61,762. Hal ini dapat diartikan apabila variabel kompetensi kepribadian (X) semakin naik, maka variabel kualitas kehidupan kerja (Y) juga akan semakin naik. Hasil persamaan tersebut membuktikan ada pengaruh kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja (Y). signifikan atau tidaknya dapat dilihat pada nilai tabel 5.

Tabel 5 Hasil uji ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kualitas kehidupan kerja * kompetensi kepribadian	(Combined)	1.679	24	.070	.630	.830
	Linearity	.266	1	.266	2.390	.153
	Deviation from Linearity	1.414	23	.061	.553	.884
	Within Groups	1.111	10	.111		
	Total	2.790	34			

Tabel 5. menunjukkan bahwa statistik F (0,630) memiliki nilai Sig. (0,830). Karena nilai Sig. (0,830) > α (0,05), hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian (X) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (Y).

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian (X) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (Y). Hasil pengujian ini mendukung hipotesis kompetensi kepribadian (X) berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja guru (Y) di SMA Man Ana Pamijahan Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,071 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja guru (Y). Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 61,637 + 0,125 (X)$ dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi kompetensi kepribadian (X) bernilai positif maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian yang dimiliki memberikan kontribusi namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian hanya memberikan kontribusi yang sedikit, sedangkan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator-indikator kompetensi kepribadian memiliki pengaruh yang sedikit terhadap kualitas kehidupan kerja guru, hal ini disebabkan karena kualitas kehidupan kerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, salah satunya adalah kinerja guru tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nur Hasmalawati & Nida Hasanati (2017), yang menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p < 0.05$. Nilai R Square 0.313 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 31%, sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain. Tetapi lain halnya dengan motivasi kerja, dengan nilai $p > 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, ketika diuji secara bersamaan, variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai $p < 0.05$ dan nilai R Square sebesar 0.320 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 32%, sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian Ramadhoan (2015:212), yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif jika memasukan variabel komitmen organisasi sebagai variabel antara atau *intervening*, dengan kata lain jika ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus menciptakan atau meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu sebagai perantara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Shinta Oktafien dan Tjutju Yuniarsih (2017), juga menyimpulkan bahwa hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,752$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena probabilitas ($P = 0,000$) jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Pemkot Bandung. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 3,39%. Hasil pengujian koefisien jalur, pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,184, sedangkan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,072, dan pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0,109 sehingga total pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,365. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dan teori Cascio bahwa komponen QWL terdiri dari keterlibatan pegawai, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, dan komunikasi (Cascio *dalam* Shinta Oktafien & Tjutju Yuniarsih, 2017).

Selain kinerja ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, salah satunya adalah keterikatan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Annisaa Miranty Nurendra & Wilda Purnamasari (2017), yang menerangkan bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r = 0,695$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja begitu sebaliknya, apabila kualitas kehidupan rendah maka keterikatan kerja juga rendah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat diterima. Hal ini didukung oleh pendapat Ilmiah *dalam* Annisa Miranty Nurendra dan Wilda Purnamasari (2017:151) bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi prediktor untuk memprediksi keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara kompetensi kepribadian dengan kualitas kehidupan kerja guru, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian hanya memberikan kontribusi yang sedikit, sedangkan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka didapat kesimpulan, yaitu:

1. Hubungan antara kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja guru (Y) sebesar 0,309 dan termasuk dalam kategori rendah
2. Pengaruh positif namun tidak signifikan antara kompetensi kepribadian (X) terhadap kualitas kehidupan kerja guru (Y), dengan model regresi $\hat{Y} = 61,637 + 0,125 (X)$
3. Kompetensi kepribadian memberikan kontribusi yang sedikit yaitu sebesar 9,5%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace, Arna 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud Bangkinang. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 4 (2): 3
- Agusti, Restu & Nastia Putri Pertiwi 2013. Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Se Sumatra). *Jurnal Ekonomi*. 21 (3): 4
- Aljuhri, Muhadits 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 14 (1): 150-151
- Atmaja, Sri Nitta Crissiana Wiryana 2019. Pengaruh Kualitas Kerja dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Pamulang. *Jurnal Ekopreneur*. 1 (1): 77-78
- Azalea, Shita & Fathul Himam 2014. Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Komitmen Karir dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Psikologika*. 19 (1): 54
- Anam, Chairul 2018. Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik SPN (Sekolah Polisi Nasional) Guna Menghadapi Tantangan Keamanan Global. *Jurnal Ilmu Kepolisian*. 12 (2): 78-79
- Aquami 2018. Hubungan Kompetensi Guru dan Peran Orang Tua Terhadap Terhadap Hasil Belajar Siswa di MIN Se-Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah PGMI*. 4 (1): 3
- Cahyani, Febri Dwi 2014. Hubungan antara Persepsi Siswa Terhadap Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Sosial Guru dengan Motivasi Berprestasi Siswa Akselerasi di SMA Negeri 1 Gresik. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 3 (2): 84

- Darajah, Nur Rofiah dan Hady Siti Hadijah 2016. Analisis Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru dengan Motivasi Belajar sebagai Variabel Intervening Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas X Administrasi Perkantoran. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1 (1): 115
- Febriana, Ayu 2011. Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Make a Match Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran IPS Siswa kelas V SDN Kalibanteng Kidul 01 Kota Semarang. *Jurnal Kependidikan Dasar*. 1 (2): 155
- Hakim, Rahman & Noverdi Bross 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*. 3 (1) : 52-53
- Handayani, Indah dan Edi Purwanto 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niatan Berhenti Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Terapan*. 11 (1): 5
- Harahap, Ramadhan 2017. Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. 7 (1): 79-80
- Hartani, Sri 2012. Peran Inovasi Pengembangan Kualitas Produk dan Kinerja Bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 14 (1): 84
- Haryati, Titik dan Noor Rochman 2012. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan Melalui Praktik Belajar Kewarganegaraan (Project Citizen). *Jurnal Ilmiah Civiis*. 11 (2): 2
- Hasanah, Muhimmatul 2018. Dinamika Kepribadian Menurut Psikologi Islami. *Jurnal Ummul Qura*. 11 (1): 111-112
- Hasmalawati, Nur dan Nida Hasanati 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mediapsi*. 3 (2): 3
- Hendriyani 2017. Manajemen Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kabawetan dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal An-Nizom*. 2 (3): 524
- Heriyansyah 2018. Urgensi Kepemimpinan Guru Yang Kompeten di Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 3 (1): 81
- Huda, Muallimul 2017. Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa (Studi Korelasi pada mata Pelajaran PAI). *Jurnal penelitian*. 11 (2): 246-250
- Ibrahim, Akhmadrandy 2016. Analisis Implementasi Manajemen Kualitas dari Kinerja Operasional pada Industri Ekstraktif di Sulawesi utara. *Jurnal Emba*. 4 (2): 862
- Idrus, Muhammad 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 3 (1): 98
- Khikmah, Nur. Sunandar dan Yovitha Yulie jantiningasih 2019. Implementasi Total Quality Management dalam Peningkatan Mutu Sekolah di SMA Negeri 1 Slawi Kabupaten Tegal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 8 (1): 80
- Khoiruddin, Moh 2018. Pendidikan Islam Tradisional dan Modern. *Jurnal Tasyri'*. 25 (2): 99
- Kodu, Sarini 2013. Harga, Kualitas produk dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Toyota Avanza. *Jurnal Emba*. 1 (3): 1252
- Makhmudah, Siti 2016. Upaya Memperbaiki Kualitas Guru dengan Memaksimalkan Terpenuhinya Kompetensi Kepribadian dan Profesionalisme Guru. *Jurnal Studi Islam*. 11 (1): 4, 20, 85-86
- Mufidah, Hidayatul 2019. Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Kepribadian Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Institut Pesantren Sunan Drajat dalam Program Latihan Profesi (PLP). *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 1 (1):17
- Muhamad, Suardi 2018. Pengaruh Kepribadian Guru PAI Terhadap Hasil Belajar Siswa di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam*. 1 (2): 124
- Mukhid, Abd 2007. Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Pembelajaran Yang Tepat. *Jurnal Tadris*. 2 (1): 124

- Muntachobat, Nadatil. Rosichin Mansur dan Yorita Febry Lismanda 2019. Konsep Kompetensi Kepribadian Guru Pendidikan Agama Islam (Tela'ah Kitab Ta'lim Al-Muta'allim Karya Azzarnuji dan Kitab Adab Al-Alim Wa AlMuta'allim Karya Kh. Hasyim Asy'ari. *Jurnal Pendidikan Islam*. 4 (5): 49
- Natsir, Nanat Fatah 2007. Peningkatan Kualitas Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Edicationist*. 1 (1): 22
- Nirlawati dan Soeharto 2014. Pengaruh Persepsi Siswa Pada Kompetensi Teknisi dan Kompetensi Laboran Terhadap Mutu Layanan Laboratorium di SMK Negeri 2 Purwokerto. *Jurnal Pendidikan Teknik Mekatronika*. 4 (3): 197
- Nurendra, Annisaa Miranty & Wilda Purnamasari 2017. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterkaitan Kerja Pada Pekerja Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 2 (2): 150
- Oktafien, Shinta dan Tjutju Yuniarsih 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Wacana Kinerja*. 20 (2): 8-13
- Prasastono, Ndaru dan Sri Yulianto Fajar Pradapa 2012. Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Kentucky Fried Chicken Semarang Candi. *Jurnal Dinamika Kepariwisata*. 11 (2): 15
- Puspitasari, Novi 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unitex Tbk dan PT. Pintu Mas Garmino Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 14 (1): 71
- Puspita, Shindia Ayu Rega. Pitadjeng, dan Nursiwi Nugraheni 2013. Peningkatan Kualitas Pembelajaran Geometri Berbasis Discovery Learning Melalui Model Think Pair Share. *Joyful Learning Journal*. 2 (3): 2
- Rahman, Arrafiqur 2017. Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Economos*. 6 (1): 13-14
- Ramadhan 2015. Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. 13 (2): 199
- Rochman, Chaerul dan Heri Gunawan 2017. *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru*. Bandung: Nuansa Cendekia. h. 21-32
- Rukmana, Ade 2008. Kualitas Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 7 (1): 4
- Sopandi, Andi 2019. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Refleksi Ilmiah*. 2 (2): 122
- Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 butir b tentang "Kompetensi Kepribadian"
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. h. 80, 84-85, 142
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. h. 121, 135, 147, 148, 149, 163
- Supardi, 2014. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta: Change Publication.
- Suripatty, Hermanus J 2016. Analisa Kualitas Proses Produksi Produk Batu Batako PT. Karya Papua Nabire. *Jurnal Fateksa*. 1 (1): 33
- Tambunan, Hamonangan 2013. Implementasi Contextual Teaching Learning Melalui Riset Mini dalam Perkuliahan Penelitian Pengajaran Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Membangun Proposal Penelitian. *Jurnal Teknologi Pendidikan*. 6 (2): 150
- Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang "Pendidikan Nasional"

Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang "*Guru dan Dosen*"

UNESCO, tanggal 5 Oktober 1988 tentang "*Status Guru*"

Widyastuti, Umi dan Dedi Purwana 2012. Analisis Faktor-Faktor dalam Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Work Life) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal EconoSains*. 10 (1): 74