

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU HONORER TINGKAT SMA/SMK DI KOTA  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh**  
**Putri Astiti**  
**NIM. 11408144016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

### PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER TINGKAT SMA/SMK DI KOTA YOGYAKARTA

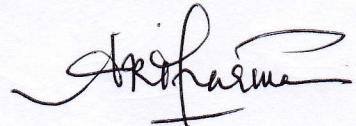
Oleh:

Putri Astiti  
NIM. 11408144016

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di  
depan Tim Penguji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 04 Oktober 2015

Dosen Pembimbing,



Arum Darmawati, MM  
NIP. 19800405 200501 2 002

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Astiti  
NIM : 11408144016  
Program Studi : Manajemen  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU HONORER TINGKAT  
SMA/SMK DI KOTA YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 01 Oktober 2015

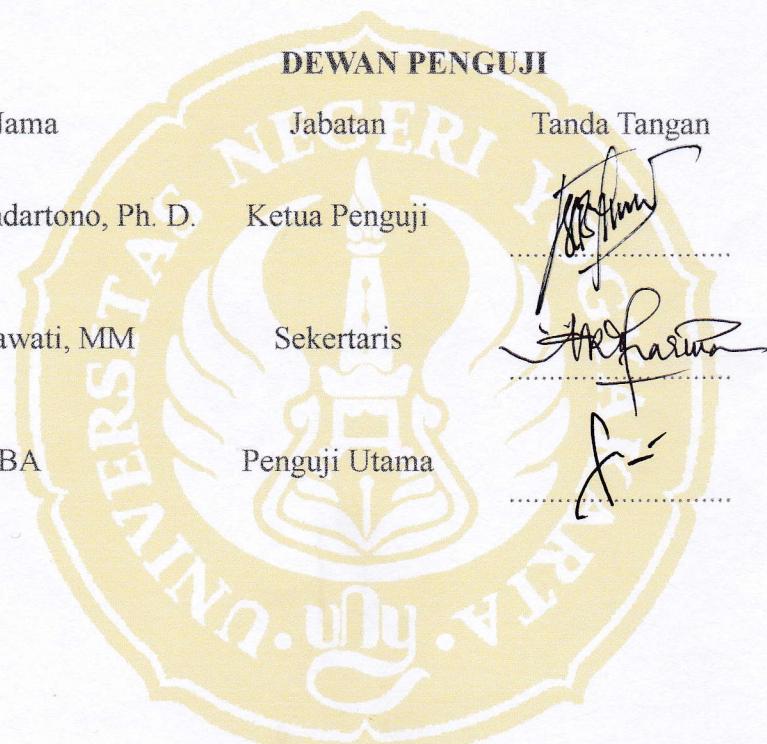
Yang menyatakan,



Putri Astiti  
NIM. 11408144016

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER TINGKAT SMA/SMK DI KOTA YOGYAKARTA" yang disusun oleh Putri Astiti, dengan NIM 11408144016 ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 04 September 2015 dan telah dinyatakan lulus.



Yogyakarta, 2 Oktober 2015  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 198303 1 0021

## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“Jika kamu bertaqwa, Allah akan membimbingmu”*

Bertakwalah pada Allah, maka Allah akan mengajarimu.  
Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui sesuatu (QS. Al Baqarah 282)

YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya.
2. Bapak Catur Baktiadi dan Ibu Ambar Sukarini, ayah dan ibu yang selalu memberikan doa, kasih sayang, bimbingan, dan dukungan sampai saat ini.
3. Bapak Heru Nugroho dan Ibu Erni Listiyani yang selalu memberikan dukungan dan doa.
4. Satrio Putranto, Analia Gita Utami, Adilla Salsabila Putranto, dan Abdurrohman Al Fatih, kakak dan keponakan tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa.
5. Elang Angger Kharisma, yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan, doa, dan bantuan hingga saat ini.
6. Teman-teman B09, Devi, Ika, Lusi, Ita dan Nanda yang senantiasa memberikan dukungan.
7. Almamater tercinta Universitas Negeri Yogyakarta.

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU HONORER TINGKAT SMA/SMK DI KOTA  
YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**  
**Oleh: Putri Astiti**  
**NIM: 11408144003**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta. (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta. (3) Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, di mana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta sebanyak 343 guru honorer. Teknik pengambilan sampel dengan cara *Simple Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 210. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian menemukan bahwa : (1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta sebesar ( $\beta$ ) 0,467 (\*\*p<0.001; p=0,000) dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,213\*\*\*. (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta sebesar ( $\beta$ ) 0,523 (\*\*p<0.001; p=0,000) dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,270\*\*\*. (3) Kepuasan kerja ( $\beta$ ) 0,341 (\*\*p<0.001; p=0,000) dan motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,423 (\*\*p<0.001; p=0,000) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Kontribusi kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,374\*\*\*.

Kata kunci : kinerja guru honorer, kepuasan kerja, dan motivasi kerja

# **EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF HONORARY TEACHER IN SENIOR HIGH SCHOOL AT YOGYAKARTA**

## **ABSTRACT**

**Oleh: Putri Astuti  
NIM: 11408144003**

*The study was aimed to know: (1) Effect of Job Satisfaction on performance of Honorary Teacher in Senior High School at Yogyakarta. (2) Effect of Work Motivation on performance of Honorary Teacher in Senior High School at Yogyakarta. (3) effects of job satisfaction and work motivation on performance of Honorary Teacher in Senior High School at Yogyakarta.*

*The study categorized as research survey, research instruments were questionnaire. The research population comprised of Honorary Teacher in Senior High School at Yogyakarta with a total of 343 honorary teachers. Sampling technique with Simple Random Sampling. Sample in this study as much as 210 respondents. The validity was assessed by CFA and reliability by the Cronbach's Alpha. The data were analyzed by multiple regression analysis.*

*The results of the study are as follows : (1) Job Satisfaction has a positive effect and significant on the performance of Honorary Teacher in Senior High School at Yogyakarta with  $(\beta)$  0,467 (\*\*p<0.001; p=0,000) and  $\Delta$  of job satisfaction on performance by  $(\Delta R^2)$  0,213\*\*\*. (2) Work motivation has a positive effect and significant on the performance of Honorary Teacher in Senior High School at Yogyakarta with  $(\beta)$  0,523 (\*\*p<0.001; p=0,000) and  $\Delta$  of work motivation on performance by  $(\Delta R^2)$  0,270\*\*\*. (3) Job Satisfaction with  $(\beta)$  0,341 (\*\*p<0.001; p=0,000) and work motivation with  $(\beta)$  0,423 (\*\*p<0.001; p=0,000) simultaneously has a positive effect and significant on the performance of Honorary Teacher in Senior High School at Yogyakarta with  $\Delta$  of job satisfaction and work motivation on performance by  $(\Delta R^2)$  0,374\*\*\*.*

**Keywords: Honorary Teacher's Performance, Job Satisfaction, and Work Motivation**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Kondisi Lingkungan terhadap Efektivitas Pelatihan di Sentra Pendidikan BRI Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
4. Wardana, S.E, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Arum Darmawati, M.M. selaku pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Falianto, MBA, selaku narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, kakak, dan keponakan tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman B09 dan teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, Oktober 2015

Penulis,



Putri Astiti

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II: KAJIAN TEORI</b> .....	12
A. Landasan Teori .....	12
1. Kinerja Guru .....	12
2. Kepuasan Kerja .....	21
3. Motivasi Kerja .....	27
B. Penelitian yang Relevan .....	34
C. Kerangka Pikir .....	35
D. Paradigma Penelitian .....	39
E. Hipotesis .....	40
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	41
A. Desain Penelitian .....	41
B. Variabel Penelitian .....	41
C. Definisi Operasional Variabel .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	45
E. Jenis dan Sumber Data .....	46

F. Metode Pengumpulan Data .....	47
G. Uji Instrumen Penelitian .....	48
H. Teknik Analisis Data .....	52
I. Uji Hipotesis .....	55
<b>BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	56
B. Hasil Penelitian .....	59
C. Pembahasan .....	70
<b>BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah Guru Honorer Tingkat SD sampai SMA/SMK di Kota Yogyakarta .....	5
Tabel 2.	Hasil Prasurvey dengan Guru Honorer .....	5
Tabel 3.	Rangkuman Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	45
Tabel 4.	Hasil Faktor Loading .....	49
Tabel 5.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i> .....	51
Tabel 6.	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach Alpha</i> .....	52
Tabel 7.	Hasil uji reabilitas .....	52
Tabel 8.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	60
Tabel 9.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 10.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel 11.	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel 12.	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	62
Tabel 13.	Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja .....	63
Tabel 14.	Kategorisasi Variabel Kinerja Guru .....	64
Tabel 15.	Hasil Uji Linearitas .....	66
Tabel 16.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	67
Tabel 17.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi, kualitas pelatihan dan lingkungan pelatihan terhadap efektivitas pelatihan .....	68
Tabel 18.	Ringkasan Hasil Hipotesis .....	70

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian .....	81
2. Data Penelitian, Validitas dan Reabilitas .....	85
3. Hasil Uji Validitas Instrumen .....	93
4. Hasil Karakteristik Responden .....	95
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	100
6. Hasil Uji Normalitas .....	101
7. Hasil Uji Linearitas .....	101
8. Hasil Uji Multikolinearitas .....	102
9. Hasil Uji Regresi .....	103
10. Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan .....	108

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Proses Motivasi .....	27
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow .....	28
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian .....	40

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal (Utami. 2003: 1). Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan di Indonesia.

Terbitnya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka semakin kuatlah alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah dalam pengelolaan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Keterlibatan masyarakat dan pemerintah daerah tersebut mencakup beberapa aspek dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan (UU No. 20 Th. 2003, pasal 8), termasuk berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, pasal 2 ayat (3) secara tegas dinyatakan, bahwa disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Honorer. Dalam penjelasannya yang dimaksud dengan Pegawai Honorer jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian.

Pegawai Honorer tersebut saat ini diangkat dalam berbagai instansi pemerintah antara lain di lingkungan Departemen Kesehatan (Dokter PTT dan Bidan PTT), di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional (Guru Honorer), dilingkungan Departemen Agama (Penyuluhan Agama), dilingkungan Departemen Kimprasiwil (Pegawai Honorer/Tenaga Kontrak), dan dibeberapa daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang sudah mengangkat Pegawai Honorer. Guru Honorer yang bekerja di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional, ditepatkan di sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta yang masih kekurangan guru. Guru Honorer sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya, apalagi untuk guru yang mengajar di tingkat SMA/SMK, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja guru honorer.

Yohana (2012) menyatakan bahwa kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kinerja mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan, yang tentunya akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja guru Honorer, menjadi masalah tersendiri, karena faktor status yang melekat padanya sebagai guru honorer otomatis gaji atau pendapatan yang dimiliki selama ini jauh dari cukup, sehingga hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja guru honorer. Penilaian kinerja guru honorer yang tidak semua sekolah ada, seperti tidak tersedia catatan penilaian dari tiap-tiap semester atau dari tahun ketahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kurangnya pemerintah pusat maupun daerah dalam memperhatikan kesejahteraan guru honorer, maka tanggungjawab guru tidak tetap menjadi rendah, guru honorer memiliki kesungguhan dalam menggunakan waktunya masih rendah. Hal ini dikarenakan banyak guru honorer memiliki sampingan pekerjaan lain untuk menutupi kekurangan pendapatanya.

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja guru secara umum merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai prestasi. Indikator-indikator tersebut masih rendah dalam diri pada guru honorer atau guru tidak tetap, hal ini dengan dibuktikan hasil wawancara dengan salah satu guru tidak tetap SMA/SMK kota Yogyakarta, yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan proses pembelajaran guru belum mampu merencanakan sendiri, guru tidak tetap masih sulit diajak bekerjasama dalam

kelompok atau tim guru, masih rendahnya tanggungjawab mereka dalam pelaksanaan pembelajaran.

Banyak diantara guru honorer yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, bergantung pada kapabilitas guru SMA/SMK ini (Wakir, 2012).

Hasil wawancara dengan salah satu kepala sekolah SMA di Kota Yogyakarta, menyatakan bahwa penilaian kinerja guru honorer belum perlu dilakukan. Hal ini kepala sekolah beralasan bahwa untuk guru honorer sekolah belum mampu memberikan gaji yang sesuai, sehingga kalau dilakukan penilaian kinerja pada guru honorer kepala sekolah takut guru yang bersangkutan tersinggung. Hal ini sebenarnya terbalik dengan kemamauan guru honorer itu sendiri. Hasil wawancara dengan seorang guru menyatakan bahwa guru honorer sebenarnya pingin dinilai kinerjanya, untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang selama ini guru honorer lakukan, sehingga dapat terus memperbaiki kekurangan-kekurangannya. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah. Permasalahan ini tidak perlu dibiarkan berlarut-larut agar masalah pendidikan dapat teratasi sehingga kualitas pendidikan di Indonesia akan beranjak ke arah yang lebih baik sehingga mampu bersaing di tingkat internasional. Perlu dicari jalan keluar untuk memperbaiki kualitas kinerja guru.

**Tabel 1**  
**Jumlah Guru Honorer Dari Jenjang SD sampai SMA/SMK**  
**Di Kota Yogyakarta**

No	Jenjang Sekolah	Jumlah (Orang)
1.	SD	213
2.	SMP	185
3.	SMA	105
4.	SMK	238
	Jumlah	741

Sumber : DISDIKPORA DIY

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa jumlah Guru honorer dari jenjang TK hingga SMA di Kota Yogyakarta yang berjumlah 741 orang/guru dengan rincian sebagai berikut : 213 guru SD, 185 guru SMP, 105 guru SMA dan 238 guru SMK. Masih besarnya guru tidak tetap di Kota Yogyakarta saat ini berpengaruh terhadap kinerja pendidikan secara umum dan kinerja guru pada khususnya. Hal ini perlu perhatian dari Pemerintah Daerah dengan diberikannya insentif untuk menunjang kegiatan guru tidak tetap dan untuk meningkatkan kinerja guru tidak tetap maka perlu motivasi tersendiri dan kepuasan kerja bagi guru tidak tetap.

**Tabel 2**  
**Hasil Prasurvey dengan Guru Honorer**  
**Jumlah Responden : 25 guru honorer**

No.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Jumlah (%)
1.	Kompensasi	20 %
2.	Kepuasan	36 %
3.	Motivasi Kerja	28 %
4.	Beban Kerja	16%

Hasil prasurvey di atas menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja menjadi dua faktor yang paling mempengaruhi kinerja guru honorer dengan jumlah presentase sebanyak 36 % dan 28 %.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Robbins (1996) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinan yang mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil. Hal ini bisa terjadi pada karyawan pada level yang bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah yang menyangkut dengan tingkat kepuasan dalam bekerja.

Menurut Mulyasa (2013), kepuasan kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku. Hal ini menegaskan pada perilaku guru honorer dalam sekolahanya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang guru honorer merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru honorer merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru.

Hal ini sesuai hasil pra survey di lapangan bahwa di kota Yogyakarta yang notabanya kota pendidikan, masih terdapat guru honorer yang tergolong tinggi. Salah satu permasalahan pada guru honorer adalah kinerja yang rendah yang diakibatkan adanya ketidakpuasan guru honorer terhadap pekerjaan yang

dilakukan selama ini. Hasil wawancara dengan seorang guru honorer menyatakan bahwa guru honorer seperti saya yang notabanya lulusan sarjana pendidikan matematika, karena kekosongan di sekolah adanya guru olah raga, maka saya mengajar olah raga. Hal tersebut merupakan faktor yang menyebabkan guru honorer kurang puas dengan pekerjaanya, yang berpengaruh pada kinerja yang rendah. SMA/SMK di Kota Yogyakarta sesuai dengan penelitian pendahuluan dengan beberapa guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta, masih terdapat ketidakpuasan kerja diantara guru-guru. Masih rendahnya motivasi kerja dan ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja guru mengajar. Ketidakpuasan yang ada di SMA/SMK Kota Yogyakarta karena adanya faktor finansial yang berbeda dan beban pekerjaan yang tidak sebanding dengan imbalanya. Guru mengeluh tidak hanya faktor insentif yang dirasa rendah bagi mereka dan kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat, sehingga menurunkan motivasi guru dalam mengajar, merasa bosan, jemu dengan pekerjaan, guru merasa dikejar-kejar menyelesaikan materi pelajaran yang diajarkannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru honorer adalah motivasi. Menurut Mulyana (2006) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, menegelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Disebut strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan

bersifat menentukan karena guru yang memilih dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik.

Motivasi kerja seorang guru honorer akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tidak tercukupi dengan menjadi guru honorer. Guru honorer masih belum merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Guru honorer membutuhkan kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, guru honore juga mempunyai kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya (Mulyasa, 2006).

Guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap lainnya. Selain itu masa depannya pun kurang jelas karena status kepegawaianya. Guru honorer tidak mengetahui apakah akan diangkat menjadi guru tetap atau sebagai guru honorer selamanya. Bahkan jika sekolah tidak membutuhkan jasanya lagi, guru honorer dapat kehilangan pekerjaannya. Motivasi kerja guru honorer akan rendah jika penghasilan yang didapatkannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, tetapi bukan hanya imbalan saja yang dapat menyebabkan motivasi kerja guru honorer faktor-faktor lain juga dapat menyebabkannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bermaksud menjawab permasalahan mengenai kinerja guru honorer dengan judul “Pengaruh Kepuasan

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Masih rendahnya ketidakpuasan guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta terhadap keadaan tempat kerja guru mengajar
2. Ketidakpuasan guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta karena adanya faktor finansial yang berbeda dan beban pekerjaan yang tidak sebanding dengan imbalanya.
3. Motivasi kerja seorang guru honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta rendah karena apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tidak tercukupi dengan menjadi guru honorer.
4. Guru honorer masih belum merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Guru honorer membutuhkan kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, guru honorer juga mempunyai kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya.
5. Faktor status yang melekat pada guru honorer otomatis gaji atau pendapatan yang dimiliki selama ini jauh dari cukup, sehingga hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja guru honorer.

6. Penilaian kinerja guru honorer yang tidak semua sekolah ada, seperti tidak tersedia catatan penilaian dari tiap-tiap semester atau dari tahun ketahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh kepala sekolah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka dengan keterbatasan yang ada, peneliti membatasi pokok – pokok permasalahan dan objek dalam penelitian ini. Peneliti hanya menguji faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pada guru honorer SMA/SMK di Kota Yogyakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta ?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh terhadap Guru Honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta ?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh:

1. Kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer
2. Motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru honorer

## **F. Kegunaan (Manfaat) Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan dan sebagai media untuk menerapkan teori-teori di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di perkuliahan sehingga dapat memahami ilmu tersebut dengan lebih baik.

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru honorer.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam membuat kebijakan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Tenaga pengajar atau guru merupakan suatu profesi yang berarti jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan (Yamin dan Maisah, 2010:87). Dengan demikian perihal tenaga pengajar atau guru dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental spiritual maupun fisik biologis.

Jadi kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapai suatu tugas (Yamin dan Maisah, 2010:87). Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang guru buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang sama dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5).

Kinerja merupakan suatu istilah yang mengekspresikan hubungan antara input dan output dan kadang kala secara formal dikatakan bahwa kinerja adalah *the amount of input per unit of output*. Kinerja dapat diinterpretasikan sebagai perbandingan antara masukan umumnya terhadap keluaran (Dessler, 1997:95). Dalam perusahaan, usaha meningkatkan kinerja umumnya dihubungkan dengan biaya yang lebih kecil untuk memperoleh hasil tertentu, atau dengan biaya yang menguntungkan, namun kinerja tidak dengan mudah dapat diciptakan. Apabila organisasi ingin mencapai kinerja ini maka dorongan atau motivasi untuk meningkatkan kinerja ini harus ditumbuhkan dan motivasi ini timbul bila kinerja dirasakan sebagai hal yang mutlak perlu bagi kelangsungan hidup perusahaan. Selanjutnya, Harsono mengemukakan dengan tercapainya tingkat kinerja yang tinggi biaya akan turun, dengan demikian membuka kemungkinan untuk menaikkan daya saing perusahaan di pasar luar negeri, memungkinkan terjadi perluasan produk dan timbul perusahaan-perusahaan baru karena timbulnya pasar yang lebih luas. Operasi perusahaan secara efisien akan berakibat pada turunnya harga yang selanjutnya akan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat konsumen. Salah satu strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin tajam dan bersifat global adalah dengan meningkatkan kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam era globalisasi dewasa ini kinerja merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan, apalagi perusahaan-perusahaan yang terjun dalam kancah persaingan pasar internasional.

Robbins (2001: 486), mengatakan bahwa kinerja terkait dengan motivasi. Artinya, untuk memaksimalkan motivasi, orang perlu merasa bahwa

usaha yang telah mereka lakukan menghasilkan evaluasi kinerja yang baik dan bahwa evaluasi yang baik akan memberikan imbalan yang berarti bagi mereka. Bila tujuan yang harus dicapai tidak jelas, dan kriteria untuk mengukur tujuan-tujuan itu samar-samar, serta tidak yakin bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian kinerja yang memuaskan atau yakin bahwa imbalan bagi kinerja yang baik tidak akan memuaskan, maka bisa diduga bahwa seseorang akan bekerja di bawah potensinya. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh seberapa yakin yang bersangkutan akan mendapatkan evaluasi kinerja yang baik serta seberapa besar evaluasi hasil kinerja yang baik itu bisa memberikan imbalan yang baik pula. Ukuran dan tujuan evaluasi yang konsisten dan jelas juga akan mempengaruhi kinerja guru untuk bekerja sesuai dengan potensi mereka.

Kinerja guru adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk (Robert dan John, 2006:113) Pengukuran kinerja dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan baik apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai lain dalam waktu yang sama. Jadi produktivitas terlihat melalui beberapa jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Menentukan Tingkat Kinerja

Faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja, antara lain lingkungan, perilaku, manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pemberian imbalan (Dale, 1988: 90). Kepemimpinan guru merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat

mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya. Pada dasarnya Guru memiliki tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya proses persekolahan sehingga diperlukan Guru yang tangguh (Slamet, 2000: 139).

Kinerja perlu dikelola dengan baik dan benar. Menurut Dessler (2003: 266) mengelola kinerja artinya mengelola semua unsur dalam proses organisasi yang mempengaruhi kinerja. Pengelolaan kinerja meliputi penetapan tujuan, pemilihan dan penempatan karyawan, pengukuran kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan manajemen karier. Dengan sistem ini, manajemen mendesain semua fungsi sumberdaya manusia di organisasi, mulai dari desain pekerjaan sampai ke merekrut, menyeleksi, melatih, memberi kompensasi, dan menilai karyawan, dengan tujuan utama meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai sasaran organisasi. Kinerja guru harus dikelola dengan tepat. Sistem pendidikan harus menempatkan guru di sekolah yang tepat dengan karakteristik keahlian dan karakteristik kepribadiannya. Karena kinerja harus diukur maka ukuran-ukuran yang digunakan harus spesifik dan jelas, serta diikuti dengan pemberian yang prosesnya *fair* dan hasilnya *adil*. Pelatihan kepemimpinan dan manajerial juga harus menjadi bagian dari proses pengembangan guru. Tidak kalah pentingnya, jenjang karir guru harus terbina melalui tahapan-tahapan yang konsisten dan transparan.

Anthony dan Govindarajan (2001), mengatakan bahwa tujuan sistem pengukuran kinerja adalah untuk melaksanakan strategi. Dalam menetapkan sistem seperti itu, manajemen senior memilih ukuran-ukuran yang paling tepat

mencerminkan strategi. Kinerja mereka diukur dengan ukuran-ukuran tertentu. Dengan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik guru akan bisa melaksanakan strateginya dengan berhasil. Sistem ini memberikan informasi tentang operasi dari berbagai proses. Sistem ini juga bisa digunakan untuk mengetahui kebutuhan para pihak yang berkepentingan (*stakeholder*). Untuk bisa melaksanakannya dengan berhasil, sistem pengukuran kinerja harus menempuh empat langkah: (1) mendefinisikan strategi, (2) mendefinisikan ukuran strategi, (3) mengintegrasikan ukuran-ukuran itu kedalam sistem manajemen, dan (4) meninjau ukuran-ukuran dan hasil-hasilnya (Anthony dan Govindarajan, 2001)

c. Metode Penilaian Kinerja Guru

Ada dua harapan yang substansial bagi sistem penilaian kinerja:

- 1) Bantuan substansial manajer tidak hanya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dan lebih pada memberi masukan untuk meningkatkan karyawan.
- 2) Melayani secara efektif dan efisien sistem penyimpanan buku bagi kompensasi dan hubungan industrial.

d. Pengukuran Kinerja Guru

Pengukuran kinerja adalah penting, manajer biasa menghabiskan banyak waktu untuk membuat rencana, mengambil keputusan, mencari sumberdaya, mengembangkan dan melaksanakan strategi, dan bekerja dengan karyawan untuk memastikan bahwa strategi dan keputusan telah dilaksanakan. Tak kalah pentingnya, manajer harus memperhatikan pengukuran kinerja untuk memastikan bahwa kegiatan yang kita lakukan mencapai kemajuan.

Dalam melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan kerja dibutuhkan suatu sistem penilaian yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Secara sepintas memang dengan mudah dapat menilai suatu pekerjaan gagal atau sukses. Tetapi ukuran nyata sukses gagal ataupun cukup sangat relatif. Apalagi jika pekerjaan tersebut kurang atau tidak dapat dihitung outputnya misalnya bagian administrasi dan manajerial.

Dalam upaya untuk mengukur kinerja, diperlukan suatu standar ukuran kinerja terlebih dahulu, dimana standar ukuran kinerja yang dibuat harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Karena sistem pengukuran kinerja sebuah organisasi bisa memainkan peran penting dalam menentukan jenis dan nilai budaya suatu organisasi, organisasi perlu menentukan bagaimana dan seperti apa sistem pengukuran kinerja bisa mempengaruhi budaya dalam organisasi. Untuk mendapatkan hasil yang dikehendaki, organisasi harus mengembangkan, mengevaluasi, dan memberi imbalan bagi perilaku-perilaku yang telah sesuai dengan yang dikehendaki. Imbalan-berdasar-kinerja sudah banyak diterapkan. Dalam upaya untuk memangkas biaya dan meningkatkan produktivitas, semakin banyak organisasi beralih dari imbalan berdasar-senioritas menjadi imbalan berdasar-kinerja. Bentuk yang bisa dipakai adalah sistem pemberian imbalan berdasar jasa yang diberikan (*merit pay sistem*), pembagian keuntungan (*profit sharing*), dan pemberian bonus bila target terlampaui (*gain sharing*). Penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan maka harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Pedoman dan dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Aspek-aspek penilaian

adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik.

e. Indikator Kinerja Guru

Dalam penilaian kinerja guru tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level yang dijabatnya yaitu (Wirawan, 2009).

Indikator kinerja guru yang diadopsi dari (Wakir, 2012) terdiri dari:

1) Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran

Dalam konteks pengajaran, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses penyusunan materi pembelajaran, penggunaan media pengajaran, penggunaan atau pendekatan metode, dan penilaian, menentukan alokasi waktu untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan uraian di atas, konsep perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dapat dilihat dari berbagai sudut pandang sebagai berikut (Wirawan, 2009):

a) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah proses adalah pengembangan pembelajaran secara sistematik yang menggunakan secara khusus teori-teori pembelajaran untuk menjamin berlangsungnya kualitas pembelajaran. Perencanaan pembelajaran ini akan menganalisis tentang kebutuhan dari proses belajar secara

sistemik yang dimulai dari proses perancangan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.

- b) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah disiplin adalah cabang dari pengetahuan yang senantiasa memperhatikan hasil-hasil penelitian dan teori-teori tentang strategi pembelajaran dan implementasinya dalam kegiatan mengajar.
- c) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah sains adalah mengkreasi secara detail spesifikasi dari pengembangan implementasi, evaluasi, pemeliharaan akan situasi maupun fasilitas pembelajaran.
- d) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah realitas adalah ide pengajaran yang dikembangkan dengan melakukan pengecekan dan perbaikan dari waktu ke waktu untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.
- e) Perencanaan pembelajaran sebagai suatu sistem yang terdiri dari gabungan berbagai subsistem yakni terkait dengan tujuan, materi, metode/strategi, media, evaluasi, fasilitas, potensi akademik siswa dan sumber/referensi.
- f) Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah teknologi adalah suatu perencanaan yang mendorong penggunaan teknik yang dapat mengembangkan kemampuan kognitif dan teori-teori konstruktif terhadap solusi dari problem pengajaran.

2) Kerja sama dalam kelompok kerja

Dalam mempelajari kelompok kerja guru secara ilmu sosiologis tentu banyak variasi yang perlu diperhitungkan, seperti kuantitas guru, aktivitas guru, kelompok guru, hubungan-hubungan antar guru, faktor pengikat para guru, kepentingan-kepentingan, saling ketergantungan, dan ukuran-ukuran perilaku atau norma-norma yang sama-sama dipatuhi oleh guru. Faktor-faktor tersebut merupakan indikator keberhasilan guru akan bekerjasama dengan kelompok kerja yang dibentuk guru itu sendiri (Armstrong, 2004)

3) Pemahaman dan kemampuan dalam bekerja

Pemahaman dan kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa-siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya (Mulyasa, 2006).

Menurut Sudjana (2002), mengutip pendapat Cooper bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu:

- a) Mempunyai pengetahuan tentang belajar tingkah laku manusia.
- b) Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya.

- c) Mempunyai sikap yang tepat tentang dirinya, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya.
  - d) Mempunyai kemampuan tentang teknik mengajar
- 4) Evaluasi diri akan prestasi kerja

Evaluasi diri akan prestasi kerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang guru atau sekelompok guru atau unit-unit kerja dalam satu sekolah sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi diri akan prestasi kerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada guru. Tujuan evaluasi diri akan prestasi kerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan pendidikan di sekolah dan juga untuk mengetahui posisi sekolah dan tingkat pencapaian sasaran sekolah, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Hasil evaluasi diri akan prestasi kerja guru dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya, artinya tingkat kepuasan kerja pada tiap orang tidak pernah sama atau berbeda-beda. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di

sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Arnold dan Feldman (1986:107) mendefinisikan, "kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh (atau perasaan) positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka". Ketika kita mengatakan bahwa seorang individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, hal itu berarti bahwa individu tersebut secara umum sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya itu.

Robbins (1998:86), memberikan definisi yang luas tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Menurut Moh. As'ad (2003 : 104), pengertian kepuasan kerja yang dikutip dari beberapa pendapat yaitu :

- a. Wexley dan Yukl mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaannya"
- b. Vrom mengatakan sebagai *refleksi job attitude* yang bernilai positif.
- c. Hoppeck mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.
- d. Blum mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerja, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu terhadap di luar kerja.

Dari pengertian di atas maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi perusahaan dengan nilai balas jasa yang diharapkan.

### **b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut disimpulkan dari beberapa pendapat yang dikutip oleh Moh As'ad. Adapun berbagai pendapat tersebut antara lain :

Menurut Ghiselli & Brown (dalam Moh. As'ad, 2003 : 112) lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

- a. Kedudukan (posisi), seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- b. Pangkat (golongan), perbedaan tingkat golongan suatu pekerjaan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- c. Umur, umur seseorang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja.
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial, masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e. Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan Produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

Sedangkan menurut Blum (dalam Moh. As'ad, 2003 : 114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

c. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

d. Keamanan kerja

Keamanan kerja sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita.

e. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

f. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

g. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasanya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

h. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

i. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

j. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

k. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

l. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **3. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Ass'ad (2003) indikator-indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan.

Adapun penjelasn masing-masing indikator adalah kepuasan terhadap:

a. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kecocokan seseorang dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki serta kebanggaan akan tugas dan tanggungjawab yang dimiliki.

b. Upah/Gaji

Upah/gaji merupakan kebutuhan dasar seorang untuk memenuhi kebutuhan hidup termasuk incentif yang diperoleh. Gaji yang diterima guru merupakan

peran penting dalam memotivasi guru untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

c. Promosi

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Promosi jabatan yang dilakukan secara transparan dan bersaing secara sehat, hal ini akan mendorong seseorang termotivasi untuk mencapai prestasi yang tinggi, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

d. Rekan Kerja

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan guru dengan guru atau pun dengan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penyelesaian pekerjaan secara ringan jika dari hubungan rekan kerja saling membantu dan pekerjaan yang sulit dapat dilakukan dalam bentuk tim kerja. Hal ini karena ketidak harmonisan hubungan rekan kerja diatas akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja.

e. Pengawasan

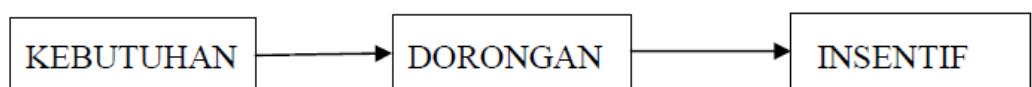
Bagi guru, supervisor dianggap sebagai atasanya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over. Hubungan antara guru dengan pihak kepala sekolah sangat penting artinya koordinasi yang dibangun dengan baik antara kepala sekolah dengan guru, maka akan meningkatkan kepuasan guru. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pengawasan dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Greenberg dan Baron (1997) mengatakan : *Motivation as a set of proses that arouse, direct dan maintain human behavior toward attaining some goal.* Definisi itu memberikan pengertian bahwa motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Menurut Robbins (dalam Hasibuan, 2005) motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Motivasi selalu dikaitkan dengan kata-kata: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Luthans (2005) secara komprehensif menyebut definisi motivasi adalah proses yang dimulai dari defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan kata lain, kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif, sehingga dapat digambarkan proses motivasi sebagai berikut:



Sumber : Luthans, 2005

Gambar 2.1: Proses motivasi

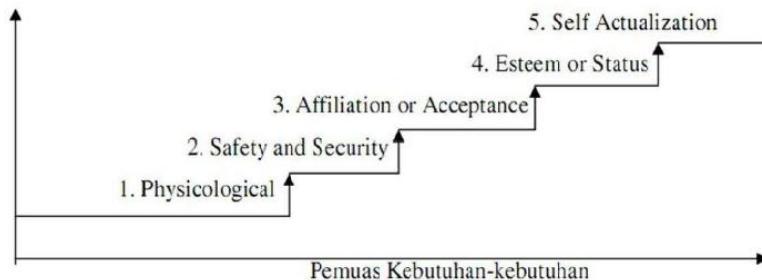
## b. Teori Motivasi Kerja

### 1) Teori Motivasi Isi

Ada beberapa teori yang digunakan dalam teori motivasi isi yaitu :

#### a) Teori Hierarki - Kebutuhan

Teori hierarki – kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada pada kondisi mengejar dan bersinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut di gantikan dengan kebutuhan lain. Maslow lalu mengajukan ada lima kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan faali (fisiologikal), rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri (Munandar, 2001).



Sumber: Hasibuan, 2001.

Gambar 2.2 : Hierarki Kebutuhan Maslow  
 Hierarki kebutuhan manusia menurut A. H .Maslow adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2002):

#### 1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

*Physiological Needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah makan, minum,

perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang beperilaku atau bekerja giat.

Dalam dunia perusahaan, industri, atau pemerintahan, pemenuhan kebutuhan ini sudah seharusnya ada. Akan tetapi, Maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali ke suatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.

## 2. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

*Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

Pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Kedua: kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja. Salah satu bentuk dari pemuasan kebutuhan adalah dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada para karyawan.

## 3. *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial)

*Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri empat golongan:

- (a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- (b) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- (c) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- (d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

4. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)

*Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisinya.

5. *Self Actualization* (aktualisasi diri)

*Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan.

### c. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Dibawah ini adalah aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja (Hasibuan, 2005), yaitu :

#### 1) Aspek Aktif / Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 2) Aspek Pasif / Statis

Motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk menggerakan dan mengerahkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan.

### d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru secara umum (Winardi, 2001) yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor yang berasal dari dalam diri (*intrinsik*) yaitu :

#### 1) Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.

#### 2) Kemampuan

Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehNya, baik secara mental mapun fisikal. Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi

untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

3) Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya

Faktor yang berasal dari luar diri (*ekstrinsik*) yaitu :

a. Gaji

Suatu imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja

b. Promosi

Suatu usaha dari pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi orang atau pihak lain sehingga tertarik untuk melakukan sesuatu hal.

c. Pujian

Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

e. **Indikator Motivasi Kerja**

Berdasarkan uraian aspek-aspek dan teori motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa teori motivasi yang cocok digunakan dalam organisasi model Sumber Daya Manusia yaitu motivasi yang mampu memperhatikan situasi dan individu yang akan diberikan motivasi sehingga tepat sasaran.

Dalam penelitian ini teori motivasi yang digunakan adalah teori Maslow. Berdasarkan berbagai teori tersebut konsep yang mendorong atau memotivasi guru akan tampak sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan mempertahankan hidup, yaitu kebutuhan yang berupa makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang beperilaku atau bekerja giat.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu terjaminnya rasa aman bagi guru yang menyangkut keamanan akan jiwa, harta dan terbebas dari rasa was-was/takut serta adanya perlakuan yang adil.
- 3) Kebutuhan sosial, terlihat dalam kebutuhan akan perasaan diterima dan merasa diasingkan dari ‘habitat’ sosialnya serta adanya pengakuan atas harkat dan martabatnya di hadapan masyarakat serta pengakuan dari habitat sosialnya.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini nampak dalam status sosial yang dimiliki oleh warga masyarakat, seperti kondisi sosial ekonominya, bentuk rumah yang bermodel paling baru, kendaraan yang dimiliki; yang pada akhirnya memperoleh pengakuan / penghargaan warga.
- 5) Kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri, berupa kebutuhan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan kemampuan dan potensi dirinya ke dalam bentuk kiprah nyata dalam kegiatan-kegiatan sekolah.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan oleh Ika (2011) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kepuasan kerja dan kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas guru dalam bekerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Kompensasi yang baik dan adil juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Peneliti lain yang dilakukan oleh Wakir (2012) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja guru SMA Muhammadiyah se Kabupaten Bantul Th.Pelajaran 2011/2012. Hasil penelitian penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah se Kabupaten Bantul. Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah se Kabupaten Bantul.Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah se Kabupaten Bantul.Sumbangan efektif kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 22,4%,sehingga ada 77,6% yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini yang berasal dari faktor lain.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Susanti (2012), dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Sarana sekolah Terhadap kinerja guru Di SMA Negeri 6 Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru di SMA Negri 6 Yogyakarta. Sarana sekolah secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negri 6 Yogyakarta. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kinerja guru ( Y ) dapat dipengaruhi oleh variabel (X1 dan X2) motivasi kerja dan sarana sekolah sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam hasil penelitian ini.

Penelitian lain Bestiana (2012) tentang Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMP N 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa seluruh variabel yang dianalisis dengan menggunakan uji F dan hasilnya diperoleh  $F_h > F_t$ . Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu.

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Hasibuan, 2001). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik

secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok.

Ika (2011) menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja guru maka hal ini akan mempengaruhi tingginya kinerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja guru. Pendapat ini didukung hasil penelitian Bastian (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin puas guru akan pekerjaanya maka akan meningkatkan kinerja guru.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan kepuasan kerja guru ada pengaruhnya terhadap kinerja guru. Semakin meningkat kepuasan guru maka kinerjanya semakin tinggi. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah sebagai suatu cara berpikir tertentu apabila terjadi pada diri seseorang cenderung membuat orang itu bertingkah laku secara giat untuk meraih suatu hasil atau prestasi (Hasibuan,2001). Motivasi kerja merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa dengan adanya motivasi kerja dalam diri individu akan menumbuhkan jiwa kompetisi yang sehat, akan menumbuhkan individu-individu yang

bertanggung jawab dan dengan motivasi kerja yang tinggi juga akan membentuk pribadi yang kreatif.

Sebagai seorang guru profesional maka tugas utamanya adalah sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Tumbur Hutasoit,2013).

Dari uraian di atas dapat dikemukakan guru yang memiliki motivasi kerja adalah guru yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan sekolah dan akan bertanggung jawab dalam tugas, perasaan senang dalam bekerja, bekerja keras, berusaha mengungguli orang lain, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dan bekerja untuk memperoleh perhatian dan penghargaan. Motivasi kerja seorang guru honorer akan menjadi tinggi apabila hasil yang diperolehnya sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan,

udara, dan sebagainya tercukupi. Apabila guru honorer merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya, maka akan mendorong guru honorer berkerja optimal. Semakin meningkat motivasi kerja guru, maka semakin tinggi kinerja guru. Oleh karena itu dapat diduga ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

### 3. Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah yang menyangkut dengan tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Menurut Mulyasa (2013), kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku guru. Hal ini menegaskan pada perilaku guru dalam organisasinya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dan motivasinya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tingginya kepuasan kerja dan motivasi kerja guru akan berdampak pada tingginya kinerja guru. Bestiana (2012) menemukan bahwa

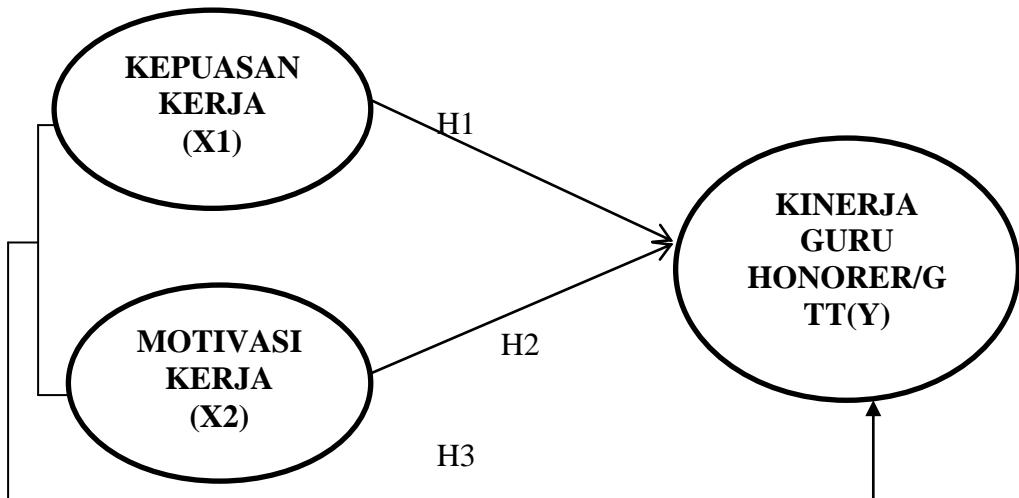
kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi secara signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.

Gibson (2003) jika motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan secara serentak dan kontinyu, maka hal dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang optimal. Karyawan secara individu selalu membutuhkan kebutuhan yang didalamnya dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara giat. Sedangkan kepuasan akan kondisi kerja baik gaji, tunjangan, jenis pekerjaan dan sebagainya akan juga akan mendorong individu bekerja secara optimal.

Hal ini didukung hasil penelitian Ika (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja dan motivasi secara bersamaan ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi dengan diiringi motivasi guru yang tinggi juga hal ini secara bersama akan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru.

#### **D. Paradigma Penelitian**

Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.3 Paradigma

Keterangan :

- H1 : Pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru honorer
- H2 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer
- H3 : Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer

### E. Hipotesis

Mengacu pada kerangka berpikir diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta.

H3 : Kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta.

#### **B. Variabel Penelitian**

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

##### **1) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kepuasan dan motivasi kerja.

## 2) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja guru honorer.

## C. Definisi Operasional Variabel

Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

### 1) Variabel Kinerja Honorer

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas. Dalam penelitian ini kinerja guru diukur dengan menggunakan indikator: perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerja sama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri akan prestasi kerja (Wirawan, 2009) dalam Wakir (2012).

(1) Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yaitu merencanakan pembelajaran sebelumnya, merancang pelaksanaan dan mengevaluasi pembelajaran.

(2) Kerja sama dalam kelompok kerja yaitu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok atau kerjasama dengan orang lain.

(3) Pemahaman dan kemampuan dalam bekerja yaitu guru memiliki kemampuan memahami materi yang akan diajarkan pada siswa.

(4) Evaluasi diri akan prestasi kerja yaitu hasil evaluasi guru dalam mencapai prestasi guna untuk pengembangan diri

2) Variabel Kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja adalah secara umum/menyaluruh menunjuk pada respon-respon afektif Guru Honorer terhadap keseluruhan peran pekerjaannya (Ass'ad, 2003:156) Indikator kepuasan kerja diukur dengan pendapat Ass'ad dalam Arthika, (2011) sebagai berikut:

(1) Pekerjaan yaitu sikap terhadap pekerjaan sifat dalam bekerja.

(2) Upah yaitu kepuasan terhadap gaji, insentif dan bonus yang didapatkan.

(3) Promosi yaitu perkembangan karir Guru Honorer

(4) Rekan Kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan

(5) Pengawasan yaitu supervisi yang dilakukan Guru Honorer

3) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah dorongan kerja dari guru untuk dapat bekerja dengan giat demi mencapai tujuan yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi sekolah. Motivasi diukur dengan indikator: kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial,

kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan dalam mengektualisasikan diri di sekolah.

- (1) Kebutuhan mempertahankan hidup yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang beperilaku atau bekerja giat.
- (2) Kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- (3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- (4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- (5) Kebutuhan mengektualisasikan diri di sekolah yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

**Tabel 3**  
**Rangkuman Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	Kepuasan kerja Menurut Ass'ad (2003) dalam Arthika (2011)	Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja secara umum/menyaluruh menunjuk pada respon-respon afektif seseorang terhadap keseluruhan peran pekerjaannya	- Pekerjaan - Upah - Promosi - Rekan Kerja - Pengawasan	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10 11,12
2.	Motivasi Kerja Maslow (1985) dalam Susanti (2012)	Motivasi kerja adalah dorongan kerja dari guru untuk dapat bekerja dengan giat demi mencapai tujuan yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi sekolah.	- Kebutuhan mempertahankan hidup, - Kebutuhan akan rasa aman, - Kebutuhan sosial, - Kebutuhan akan penghargaan, - Kebutuhan mengekualisasikan diri di sekolah	1,2 3,4, 5,6,7 8,9,10 11,12,13
3.	Kinerja Guru (Wirawan, 2009) dalam Wakir (2012)	Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas.	- Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran - Kerja sama dalam kelompok kerja - Pemahaman dan kemampuan dalam bekerja - Evaluasi diri akan prestasi kerja	1,2,3,4,5,6 7,8,9 10,11,12,13 14,15,16,17

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru Honorer tingkat SMA/SMK

yang tersebar di berbagai wilayah Kota Yogyakarta yang berjumlah sekitar 343 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini mengambil data dari populasi Guru Honorer tingkat SMA/SMK yang tersebar di berbagai wilayah Kota Yogyakarta yang berjumlah 343 orang. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan cara *simple random sampling*, yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 42 item variabel dependen dan independen, maka jumlah sampel yang diambil adalah  $42 \times 5$  yaitu 210 sampel. Dari teori di atas, penulis mengambil sampel sebanyak 210 agar rekomendasi dari teori diatas terpenuhi.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah Guru Honorer. Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat

dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur organisasi dan gambaran umum sekolah-an.

## **2. Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut:

- 1) Data primer, adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani (Istijanto 2006). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei serta wawancara atau memberi daftar pertanyaan yaitu kepuasan kerja, motivasi dan kinerja guru.
- 2) Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti masa kerja, jumlah guru Honorer, yang mengajar di berbagai SMA/SMK di Kota Yogyakarta, dan struktur organisasi sekolah tersebut.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan berasal dari dua sumber :

### **1. Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan angket tertutup. Pengukuran hasil angket tertutup digunakan dengan menggunakan skala likert. Pemilihan skala likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena

sosial yang ada disekitarnya. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban diberi skors maksimal 5 dan skor minimal 1.

## 2. Data Sekunder

Diperoleh dari buku-buku, literatur kepustakaan dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan tema penelitian.

## **G. Uji Instrumen Penelitian**

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

### **1) Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sigit, 2001). Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapat data dari responden kemudian dilakukan uji *construct validity* dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu  $\geq 0,50$  menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang serusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ( $\geq 0,5$ ) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson dan Garbing, 1988).

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,5$  berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

#### a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek apakah masing-masing konstruk sama atau berbeda. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5. Hasil faktor loading dari ketiga variabel ini dapat ditunjukkan dalam Tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Faktor Loading

Item	Component		
	1	2	3
KK_1		,586	
KK_2		,803	
KK_5		,508	
KK_7	,606		
KK_8	,716		
KK_9	,612		
KK_12			,791
MK_1		,683	
MK_2		,643	

Lanjutan Tabel 4. Hasil Faktor Loading

MK_3	,622
MK_4	,649
MK_6	,656
MK_7	,548
MK_8	,630
MK_9	,662
MK_11	,826
MK_12	,736
MK_13	,830
KG_1	,751
KG_2	,651
KG_3	,520
KG_5	,795
KG_6	,666
KG_7	,581
KG_8	,755
KG_10	,792
KG_13	,680
KG_14	,527
KG_15	,813
KG_16	,660

Dalam penelitian ini terdapat 11 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item kepuasan kerja 6,10,11, item motivasi kerja 5, 10 dan kinerja guru item 4,9,11,12,17 dikarenakan nilai faktor loading kurang dari 0,5. Sehingga 31 item pertanyaan yang dinyatakan valid yang akan di analisis lebih lanjut.

Nilai *loading factor* tiap item variabel kepuasan kerja adalah antara 0,516 sampai 0,843 Nilai *loading factor* tiap item variabel motivasi kerja adalah antara 0,520 sampai 0,782. Nilai *loading factor* untuk tiap item kinerja guru adalah antara 0,520 sampai 0,795. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel item konsisten dengan apa yang dinyatakan Anderson and Gerbings (1986). 31 item pertanyaan yang dinyatakan valid akan di analisis lebih lanjut. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel 4. AVE dari kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja adalah lebih dari

0,5. Oleh sebab itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker, 1981).

b. *Divergent validity*

*Divergent validity* diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campell dan Fiske, 1959). Nilai discriminant ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicrsiminant Validity*

<b>Variabel</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Kepuasan Kerja		<b>,679</b>	,303	,474
2. Motivasi Kerja		,494	<b>,642</b>	,522
3. Kinerja Guru		,615	,523	<b>,693</b>

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

*Discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi ( 0,00 - 1,99 = sangat rendah, 0,200 - 0,399 = rendah, 0,400 – 0,599 = sedang, 0,600 – 0,799 = kuat, 0,800 – 1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Dari tabel 5 dapat disimpulkan kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan kinerja guru adalah variabel yang tidak identik/berbeda.

Tabel 6. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach Alpha*

		Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3	4	5	6	7
1	Usia	2,8095	1,13740		-						
2	Kelamin	1,6429	0,48030		-	-,073	-				
3	Pendidikan	1,6905	0,6340		-	-,022	-,048				
4	Masa	2,3095	1,27336		-	,008	-,084	-,040			
5	Kepuasan Kerja	33,9381	5,39635	,679	-,073	,058	,115*	-,036	<b>(0,856)</b>		
6	Motivasi Kerja	37,4714	5,49046	,642	-,104	,033	,024	,021	,303***	<b>(0,749)</b>	
7	Kinerja Guru	42,0762	6,40155	,693	-,018	-,021	,155**	,022	,474***	0,522***	<b>(0,904)</b>

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach*

*Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Imam Ghazali, 2011: 48). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,856	Reliabel, Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,749	Reliabel, Tinggi
Kinerja Guru	0,904	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Imam Ghazali, 2011).

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M), Median (Me), Modus

(Mo), dan Standar deviasi (SD). Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi = mean + 1 SD  $\leq X$
- b. Sedang = mean – 1SD  $\leq X < \text{mean} + 1\text{SD}$
- c. Rendah =  $X < \text{mean} - 1\text{SD}$

## 2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Stephens, 1974). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* (Hazewinkel, 2001). Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar

dari *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penilitian ini dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikasi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  (Frisch dalam Strom, 1998).

## I. Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut:

### 1. Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

### 2. Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai ( $\Delta R^2$ ) dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah ke dalam model.

Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ ) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara  $0 < \Delta R^2 < 1$ . Nilai ( $\Delta R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Guru Honorer di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, data yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan masalah yang ada. Analisis hasil penelitian akan disajikan adalah karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Gambaran umum mengenai pendidikan di kota Yogyakarta bisa dilihat dari sarana dan prasarana yang ada, baik dari sarana fisik maupun dari tenaga pengajar yang memadai. Pada tahun ajaran 2012/2013, jumlah kelas, sekolah, murid dan tenaga pengajar sekolah di kota Yogyakarta tingkat SMA dan SMK adalah sebagai berikut:

Sebanyak 49 unit SMA terdapat di kota Yogyakarta terdiri dari 11 unit SMA negeri dan 38 unit SMA swasta, dengan jumlah kelas 626 kelas, 209 di SMA negri dan 417 kelas di swasta. Jumlah guru adalah sebanyak 1.829 orang, 593 orang di negeri dan 1.236 orang di swasta. Sedangkan jumlah murid adalah 20.021 orang, 7874 orang di SMA negri dan 12.147

di swasta. SMK di kota Yogyakarta sebanyak 30 unit, 7 unit SMK negeri dan 23 SMK swasta. Jumlah kelas sebanyak 796 unit, 253 di negeri dan 204 di swasta. Total guru adalah 1.520 orang, 796 orang di SMK negeri dan 724 orang di swasta. Adapun jumlah murid adalah 14.017 orang, 8.343 orang di negri dan 5.674 orang di swasta.

Kebutuhan tenaga terdidik pada tingkatan menengah akan semakin meningkat, sehingga diharapkan jumlah siswa dan sekolah menengah kejuruan meningkat, sehingga perbandingan antara siswa SMK dengan SMA menjadi 70 berbanding 30. Tingkat kelulusan riil pendidikan SMA/SMK semakin meningkat mendekati 100% dan kualitas lulusan semakin meningkat seiring dengan peningkatan penuntasan wajib belajar 12 tahun yang didukung dengan peningkatan sarana prasarana, termasuk pendidikan anak usia dini di tingkat RW. Menindaklanjuti Undang-Undang Guru dan Dosen, maka pada tahun 2015 direncanakan sekurang-kurangnya 90% dari keseluruhan guru sudah memenuhi kualifikasi dan telah memiliki sertifikat untuk mengajar.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, visi Kota Yogyakarta adalah: Kota Yogyakarta sebagai Kota Pendidikan Berkualitas, Pariwisata Berbasis Budaya dan Pusat Pelayanan Jasa, Yang Berwawasan Lingkungan.

Sesuai visi di atas, yang dimaksud kota pendidikan berkualitas adalah:

1. Penyelenggaraan pendidikan di kota Yogyakarta harus memiliki standar kualitas yang tinggi dan terkemuka di Asia Tenggara;
2. Memiliki keunggulan lompetitif dalam penguasaan, penggunaan dan pengembangan ilmu dan teknologi;
3. Mampu menciptakan keseimbangan antara kecerdasan inteligensia (*Intelligensia Quotient*), emosional (*Emotional Quotient*), spiritual (*Spiritual Quotient*);
4. Dikembangkan dengan dukungan sistem kebijakan pendidikan yang unggul;
5. Penyediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai;
6. Menciptakan atmosfer pendidikan yang kondusif.

Dalam mewujudkan visi tersebut, ditempuh melalui sembilan misi pembangunan. Sedangkan misi dalam mewujdkan kota pendidikan berkualitas adalah: Dengan mengupayakan pertisipasi seluruh komponen masyarakat, pemerintah daerah, dan swasta agar penyelenggaraan pendidikan di kota Yogyakarta memiliki standar kualitas yang tinggi dan terkemuka di Asia Tenggara, mempunyai keunggulan kompetitif yang berdaya saing tinggi, kompetensi tinggi, menekan berbagai pengaruh negatif yang dapat merusak citra pendidikan kota Yogyakarta; menciptakan sistem dan kebijakan pendidikan yang unggul; membantu penyediaan sarana dan prasarana pendidikan.

## **B. Hasil Penelitian**

Sesuai teknik pengumpulan yang disebutkan pada bab sebelumnya penelitian menggunakan data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada guru Honorer di SMA/SMK di Kota Yogyakarta. Kuesioner terkait tentang variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 210 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan Hair dkk (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomananya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 42 indikator dependen dan independen, maka jumlah minimal sampel yang arus diambil adalah sebesar 210 sampel. Jumlah item dalam penelitian ini adalah 42 pertanyaan, akan tetapi dikarenakan ada 11 item dinyatakan gugur, maka item pertanyaan menjadi 31 item.

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden.

##### 1) Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Percentase
20-25 tahun	12	5,71%
26-30 tahun	98	46,67%
31-35 tahun	43	20,48%
36-40 tahun	32	15,24%
>40 tahun	25	11,90%
Total	210	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 12 responden (5,71%) yang berusia antara 20-25 tahun, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 98 responden (46,67%), responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 43 orang (20,48%), responden dengan usia 36-40 tahun yaitu 32 responden (15,24%), sedangkan responden dengan usia diatas 40 tahun sebanyak 25 (11,90%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah guru honorer SMA/SMK di Kota Yogyakarta dengan rentan usia antara 26 hingga 30 tahun.

## 2) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin guru honorer SMA/SMK di Kota Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase
Pria	75	35,71%
Wanita	135	64,29%
Total	210	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 75 responden (35,71%) dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 135 responden (64,29%).

### 3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Diploma (D3)	65	30,95%
Sarjana (S1)	145	69,05%
Total	210	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 65 responden (30,95%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), dan sebanyak 145 responden (69,05%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1).

### 4) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	75	35,71%
6-10 tahun	52	24,76%
11-15 tahun	41	19,52%
16-20 tahun	27	12,86%
>20 tahun	15	7,14%
Total	210	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 75 responden (35,71%) yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 52 responden (24,76%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 41 responden (19,52%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 27 responden (12,86%) dengan masa kerja 16-20 dan untuk masa kerja lebih dari 20 tahun ada 15 responden (7,14%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden atau guru honorer peserta guru honorer SMA/SMK di Kota Yogyakarta adalah karyawan dengan masa kerja antara 1-5 tahun.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 22, nilai maksimum sebesar 45, mean sebesar 33,9381, dan standard deviasi sebesar 5,39635. Selanjutnya data Kepuasan Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 9 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 39,34$	36	17,14%
Sedang	$28,54 \leq X < 39,34$	140	66,67%
Rendah	$X < 28,54$	34	16,19%
Jumlah		210	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 140 responden (66,67%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 36 responden (17,14%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 34 responden (16,19%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup puas dengan pekerjaan menjadi guru honorer di Kota Yogyakarta.

## 2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 24 nilai maksimum sebesar 51, mean sebesar 37,4714, dan standard deviasi sebesar 5,49046. Selanjutnya data motivasi kerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 11 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 42,96$	48	22,86%
Sedang	$31,98 \leq X < 42,96$	142	67,62%
Rendah	$X < 31,98$	20	9,52%
Jumlah		210	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 48 responden (22,86%) memberikan nilai tinggi pada variabel motivasi kerja, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 142 responden (67,62%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 20 responden (9,52%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup termotivasi menjadi guru honorer di Kota Yogyakarta.

### 3) Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja guru diperoleh nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 55, mean sebesar 42,0762, dan standard deviasi sebesar 6,40155. Selanjutnya data kinerja guru dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja guru terdiri dari 11 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja guru disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 48,48$	38	18,10%
Sedang	$35,67 \leq X < 48,48$	150	71,43%
Rendah	$X < 35,67$	22	10,48%
Jumlah		210	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 38 responden (18,10%) memberikan nilai tinggi pada variabel kinerja guru, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja guru dalam kategori sedang sebanyak 150 responden (71,43%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja guru dalam kategori rendah sebanyak 22 responden (10,48%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja cukup.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari

0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel kepuasan kerja adalah 0,123, motivasi kerja adalah 0,060 dan kinerja guru adalah 0,065 dan semuanya  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan kerja terhadap kinerja guru	0,052	Linier
Motivasi kerja terhadap kinerja guru	0,088	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,908	1,101	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,908	1,101	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda

yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Variabel	Kinerja Guru			
	MODEL 1	MODEL 2	MODEL 3	MODEL 4
Beta	Beta	Beta	Beta	Beta
Usia	-,015	,015	,038	,050
Kelamin	-,012	-,038	-,027	-,044
Pendidikan	,155	,101	,142	,106
Masa	,028	,040	,014	,026
Kepuasan Kerja		,467***		,341***
Motivasi Kerja			,523***	,423***
R <sup>2</sup>	,025	,238	,295	,399
ΔR <sup>2</sup>	,025	,213***	,270***	,374***

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

\*\*\*p<0,001; \*\*p<0.05; \*p<0.10.

#### a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar ( $\beta$ ) 0,467 (\*\*p<0.001; p=0,000). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja guru sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,213\*\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

### b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar ( $\beta$ ) 0,523 ( $***p<0.001$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja guru sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,270\*\*\*. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

### c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,341 ( $***p<0.001$ ;  $p=0,000$ ) dan motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,423 ( $***p<0.001$ ;  $p=0,000$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kontribusi kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja guru sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,374\*\*\*. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 18. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta.	Terbukti
2.	Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta.	Terbukti
3.	Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin puas guru honorer akan pekerjaannya, maka kinerja guru akan meningkat. Pengaruh kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya, perkembangan karier yang didapatkan, hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan pengawasan kepala sekolah yang ideal, akan menjadi guru honorer berusaha untuk meningkat kinerjanya. Skor tertinggi indikator variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator rekan kerja (3,9). Hubungan rekan kerja yaitu hubungan guru dengan guru atau pun dengan kepala sekolah merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja guru (Ass'ad, 2003).

Hal ini karena ketidak harmonisan hubungan rekan kerja diatas akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian

diketahui bahwa kepuasan kerja guru honorer di kota Yogyakarta sudah cukup puas namun masih perlu ditingkatkan, yaitu sikap terhadap pekerjaan dalam bekerja, gaji, insentif dan bonus yang didapatkan, perkembangan karir guru honorer, dan hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan pimpinan atau atasan.

Hal ini diperkuat dengan meta analisis yang dilakukan oleh Ika (2011) menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja guru maka hal ini akan mempengaruhi tingginya kinerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja guru. Pendapat ini didukung hasil penelitian Bastian (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin puas guru akan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja guru.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru akan meningkat. Semakin terpenuhi kebutuhan guru seperti kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan dalam mengektualisasikan diri di sekolah, maka guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Skor tertinggi indikator variabel

motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan sosial (4,1), maka pemenuhan kebutuhan sosial yang akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya karena posisi guru dianggap memiliki status sosial tinggi di masyarakat.

Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*) adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya (Hasibuan, 2001). Manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri empat golongan, 1) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*). 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). 3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*). 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja guru honorer di kota Yogyakarta sudah cukup tinggi, namun masih perlu ditingkatkan, yaitu kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan dalam mengektualisasikan diri di sekolah.

Hal ini diperkuat dengan meta analisis yang dilakukan oleh (Tumbur Hutasoit,2013) menyatakan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja adalah guru yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan sekolah dan akan bertanggung jawab dalam tugas, perasaan senang dalam bekerja, bekerja keras, berusaha mengungguli

orang lain, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dan bekerja untuk memperoleh perhatian dan penghargaan. Motivasi kerja seorang guru honorer akan menjadi tinggi apabila hasil yang diperolehnya sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tercukupi. Apabila guru honorer merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya, maka akan mendorong guru honorer berkerja optimal.

### 3. Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Semakin tinggi kepuasan dan motivasi kerjanya, maka kinerja guru akan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja guru, maka diperlukan peningkatan secara serentak atau simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja yaitu dengan meningkatkan sikap terhadap pekerjaan dalam bekerja, gaji, insentif dan bonus yang didapatkan, perkembangan karir guru honorer, dan hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan pimpinan atau atasan. Guru yang memiliki kepuasan terhadap gaji, karir dan hubungan rekan dan pimpinan akan memiliki motivasi pengakuan sosial yang tinggi, maka mereka akan

berusaha memaksimalkan kerja mereka untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Hal ini diperkuat dengan meta analisis yang dilakukan oleh Mulyasa (2013), kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah bagian penting dari djiwa dan perilaku guru. Hal ini menegaskan pada perilaku guru dalam organisasinya sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya dan motivasinya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tingginya kepuasan kerja dan motivasi kerja guru akan berdampak pada tingginya kinerja guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Honorer (Y) di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila kepuasan kerja guru honorer meningkat, maka kinerja guru akan meningkat pula. Semakin terpenuhi kebutuhan guru seperti kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan dalam mengektualisasikan diri di sekolah, maka guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya.
2. Motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Honorer (Y) di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis kedua diterima. Semakin terpenuhi kebutuhan guru seperti kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan dalam mengektualisasikan diri di sekolah, maka guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya.

3. Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Honorer (Y) di SMA/SMK Kota Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Apabila guru dalam melakukan pekerjaan memiliki kepuasan yang tinggi, maka hal ini akan memotivasi guru untuk melakukan pekerjaan yang optimal. Untuk mengoptimalkan motivasi guru maka dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan dalam mengektualisasikan diri di sekolah. Dengan demikian maka guru yang puas akan pekerjaanya akan mendorong guru termotivasi, sehingga meningkatkan kinerja guru.

Beberapa kekurangan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jumlah item pertanyaan banyak yang gugur. Dalam penelitian ini ada 11 pertanyaan gugur dalam uji validitas, sehingga tidak semua indikator yang dijelaskan memprediksikan hasil penelitian, untuk peneliti selanjutnya supaya lebih menambah item pertanyaan lagi sehingga semua indikator dapat terwakili.
2. Kekurangan selanjutnya adalah hanya menggunakan 2 variabel independent untuk memprediksi variabel dependent. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Pihak Kepala Sekolah SMK/SMA Kota Yogyakarta sebaiknya lebih meningkatkan kepuasan kerja guru honorer, hal ini krena kepuasan kerja dari hasil analisis sebagian besar masih dalam kategori sedang. Hal tersebut penting karena semakin puas guru honorer akan pekerjaan yang di tekuni, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru honorer. Kepala sekolah supaya memperhatikan sikap guru terhadap pekerjaan dalam bekerja, gaji guru, insentif dan bonus yang didapatkan, perkembangan karir, dan hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan pimpinan atau atasan. Selain itu indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah indikator pengawasan, untuk itu supaya kepala sekolah dapat meningkatkan pengawasan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari kepala sekolah kepada guru honorer.
2. Pihak Kepala Sekolah SMK/SMA Kota Yogyakarta sebaiknya juga lebih meningkatkan motivasi kerja guru honorer, hal ini karena motivasi kerja dari hasil analisis sebagian besar masih dalam kategori sedang. Kepala sekolah supaya memperhatikan kebutuhan guru yang terdiri dari kebutuhan mempertahankan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan prestasi, kebutuhan dalam mengektualisasikan diri di sekolah. Indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah indikator kebutuhan mempertahankan hidup, untuk itu perlunya pemenuhan kebutuhan seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tercukupi, serta kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan

masyarakat lingkungannya, kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya, maka akan mendorong guru honorer berkerja optimal.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru honorer. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing. 1988. Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- Anthony, R.N., & Govindarajan, V. 2001, *Management control systems*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Armstrong, Michael, 2004, *Performance Management*, Yogyakarta:Tugu Publisher
- As'ad, M, 2003, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta:Liberty.
- Dale., A, Timpe, 1992, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*, PT Gramedi : Jakarta.
- Dessler, 1997, *Kinerja*, Jakarta:PT. Elek Media Komputindo, Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson L. James, Ivancevich Jhon. M, Donnelly James H. 2003. *Organizations Behavior, Strukture, Processes*, Mc Graw Hill: New York.
- Hasibuan, S.P.. 2002., *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: P T Bumi Aksara.
- Ika. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer, *Tesis*, Pasca Sarjana, Univesitas Negeri Yogyakarta
- Luthans, Fred., 2005., *Organization Behavior*, 8<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill.
- Mulyasa. 2006. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, dan Implementasi)*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Prabu Anwar, Mangkunegara,. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku organisasi : konsep,kontroversi dan aplikasi*. Jakarta: Pearson Education Asia Pte Ltd dan PT Prenhallindo.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, Jakarta:Selemba Empat.
- Sigit, Soehardi, 2001, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: BPFE.

- Sudjana, Andyarto, 2002 “Efektivitas Pengelolaan Kelas”, *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.01 / Th.I / Maret 2002
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfa Beta. Bandung.
- Susanti, 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 6 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2011/2012”, *Tesis*, Pasca Sarjana Program Magister Manajemen, Univesitas Muhammadiyah, Yogyakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, 2006 “*Tentang Sistem Pendidikan Nasional*”, Jakarta: BP. Media Pustaka Mandiri.
- Utami Munandar, S.C., 2003, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wakir, 2012. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Se Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2011/2012”, *Tesis*, Pasca Sarjana Program Magister Manajemen, Univesitas Muhammadiyah, Yogyakarta.
- Wakiran, Y., S. Diana, Sudibyanto, dan Suryawan. 2004. *Pengkajian Sistem Penggajian Pegawai Tidak Tetap*. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta:Salemba Empat.
- Yamin, M. dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada (GP Press).
- Yohana, Corry. 2012. Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMPN Pamulang Tanggerang Selatan, *Jurnal ilmiah Econo Sains-volume X, Nomor 2*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing. 1988. Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- Anthony, R.N., & Govindarajan, V. 2001, *Management control systems*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Armstrong, Michael, 2004, *Performance Management*, Yogyakarta:Tugu Publisher
- As'ad, M, 2003, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta:Liberty.
- Dale., A, Timpe, 1992, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*, PT Gramedi : Jakarta.
- Dessler, 1997, *Kinerja*, Jakarta:PT. Elek Media Komputindo, Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson L. James, Ivancevich Jhon. M, Donnelly James H. 2003. *Organizations Behavior, Strukture, Processes*, Mc Graw Hill: New York.
- Hasibuan, S.P.. 2002., *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: P T Bumi Aksara.
- Ika. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer, *Tesis, Pasca Sarjana*, Univesitas Negeri Yogyakarta
- Luthans, Fred., 2005., *Organization Behavior*, 8<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill.
- Mulyasa. 2006. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, dan Implementasi)*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Prabu Anwar, Mangkunegara,. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku organisasi : konsep,kontroversi dan aplikasi*. Jakarta: Pearson Education Asia Pte Ltd dan PT Prenhallindo.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, Jakarta:Selemba Empat.
- Sigit, Soehardi, 2001, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: BPFE.

- Sudjana, Andyarto, 2002 “Efektivitas Pengelolaan Kelas”, *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.01 / Th.I / Maret 2002
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV. Alfa Beta. Bandung.
- Susanti, 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 6 Yogyakarta Tahun Pelajaran 2011/2012”, *Tesis, Pasca Sarjana Program Magister Manajemen, Univesitas Muhammadiyah, Yogyakarta*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, 2006 “*Tentang Sistem Pendidikan Nasional*”, Jakarta: BP. Media Pustaka Mandiri.
- Utami Munandar, S.C., 2003, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wakir, 2012. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Se Kabupaten Bantul Tahun Pelajaran 2011/2012”, *Tesis, Pasca Sarjana Program Magister Manajemen, Univesitas Muhammadiyah, Yogyakarta*.
- Wakiran, Y., S. Diana, Sudibyanto, dan Suryawan. 2004. *Pengkajian Sistem Penggajian Pegawai Tidak Tetap*. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta:Salembo Empat.
- Yamin, M. dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Gaung Persada (GP Press).
- Yohana, Corry. 2012. Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMPN Pamulang Tanggerang Selatan, *Jurnal ilmiah Econo Sains-volume X, Nomor 2*.

**Lampiran 1. Kuesioner**

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i.....

Di di tempat

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bermaksud mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kepuasan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta”**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, saya mohon kepada Bapak/ibu/saudara berkenan meluangkan waktunya untuk membantu penelitian ini dengan mengisi beberapa pertanyaan yang telah disediakan dengan memberikan jawaban sejurnya. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan adalah untuk keperluan riset dan akan dijaga kerahasiaannya.

Atas kerelaan hati dan partisipasinya serta bantuan yang baik dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami

**Putri Astiti**  
Peneliti

## DAFTAR PERTANYAAN

### **I. Identitas Responden**

1. Nama : .....
2. NIP : .....
- (Jika tidak berkenan tidak perlu diisi)
3. Usia : ..... th
4. Jenis Kelamin : Pria / Wanita ( coret yang tidak perlu )
5. Pendidikan terakhir : Sarjana Muda / Sarjana / Pasca Sarjana (coret yang tidak perlu)
6. Masa Kerja : ..... ( th )

### **II. Pertanyaan masing-masing variabel**

Petunjuk Pengisian :

Berikan tanda cek ( V ) pada kolom alternatif jawaban yang paling sesuai dengan tanggapan/penilaian anda.

Keterangan :	Jawaban	: Artinya
	SS	: Sangat setuju
	S	: Setuju
	RR	: Ragu-ragu
	TS	: Tidak setuju
	STS	: Sangat Tidak Setuju

### **A. Kepuasan kerja**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya puas dengan jenis pekerjaan yang selama ini yang kerjakan					
2	Bidang studi yang saya ajarkan selama ini sudah sesuai dengan kemampuan saya					
3	Pekerjaan sebagai guru, merupakan kebanggaan bagi saya.					
4	Gaji yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan dasar saya.					

5	Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini.					
6	Saya sudah puas dengan insentif yang diberikan instansi selama ini.					
7	Posisi/jabatan yang saya miliki sekarang sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
8	Promosi jabatan yang dilakukan sekolah sudah mendorong semangat kerja guru.					
9	Saya dapat memberikan alternatif pemecahan masalah teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas					
10	Saya merasa senang dengan tim kerja guru yang dibentuk kepala sekolah.					
11	Kepala sekolah selalu berkoordinasi dengan para guru dalam merumuskan kebijakan.					
12	Kepala sekolah terus melakukan pangwasan dalam kegiatan para guru.					

### B. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab untuk mendapatkan imbalan/gaji yang pantas dan wajar .					
2	Saya akan bekerja lebih baik jika gaji dan tunjangan yang diterima selama ini ditingkatkan					
3	Saya tidak pernah mendapat gangguan dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah.					
4	Saya bekerja dalam suasana kerja yang kondusif					
5	Siswa dapat menerima materi pelajaran yang saya sampaikan					
6	Saya suka membina hubungan yang harmonis dengan sesama guru					
7	Saya sering mendapatkan pujian dari kepala sekolah maupun siswa					
8	Saya diakui oleh lingkungan kerja saya sebagai guru yang layak dihormati atau dihargai.					
9	Saya diperlakukan wajar (apa adanya) oleh sesama guru.					
10	Pekerjaan Saya dihargai karena prestasi kerja yang baik					

11	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas					
12	Saya menganggap bahwa prestasi hasil belajar siswa ( nilai UAN/UNAS ) yang meningkat dari tahun sebelumnya merupakan hasil kerja saya .					
13	Saya bekerja dengan rajin agar dapat naik pangkat					

### C. Kinerja Guru

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Semua tugas yang diberikan kepada saya selalu dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan.					
2.	Untuk meningkatkan kinerja dimasa datang, saya akan mengevaluasi kinerja yang sudah lalu.					
3.	Hasil belajar siswa yang kurang baik bukan menjadi tanggung jawab saya semata.					
4.	Saya selalu membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebelum saya mengajar.					
5.	Saya selalu memberikan penilaian setiap kali selesai mengadakan evaluasi belajar.					
6.	Saya selalu menggunakan berbagai metode pembelajaran untuk mengajar.					
7.	Saya akan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja demi kinerja yang lebih baik.					
8.	Saya sangat tidak senang bila melihat rekan kerja yang bekerja dengan seenaknya sendiri.					
9.	Untuk keberhasilan dalam kerja sama tim, saya selalu membagi pekerjaan dengan baik.					
10.	Kreativitas saya didalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sudah diakui oleh siapa saja.					
11.	Pemahaman saya terhadap pedoman kerja sehari-hari adalah sangat tinggi.					
12.	Tanpa harus diawasi oleh atasan, saya akan mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
13.	Saya sanggup bersaing dengan siapa saja untuk menunjukkan kinerja yang baik.					
14.	Saya mampu mencapai standar kualitas guru profesional.					
15.	Prestasi dari belajar siswa juga menunjukkan prestasi kinerja saya.					
16.	Hasil kerja (prestasi) saya sampai saat ini selalu dipuji oleh rekan kerja saya.					
17.	Saya sangat bangga dengan prestasi kerja saya selama ini.					

## Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas dan Reliabilitas

No	Kepuasan Kerja												Motivasi Kerja												Kinerja Guru												Total							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	X1	X2
1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	4	42	42	50		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	2	2	3	43	46	46			
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	4	2	4	4	3	45	51	40					
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	42	47	48			
5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	1	2	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	35	41	38			
6	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	1	2	3	2	3	5	3	3	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	42	38	51			
7	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40	44	51			
8	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	45	44	55				
9	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	40	41	50					
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	2	2	3	42	36	46		
11	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	4	3	40	40	40					
12	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	34	43	48				
13	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	2	33	38	45				
14	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	2	3	4	39	36	48					
15	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	30	38	46			
16	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	1	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	33	40	45			
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	1	2	3	4	4	4	2	3	5	5	5	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	35	44	43				
18	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	2	3	40	41	49					
19	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	2	3	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	42	41	42			
20	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	1	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	4	2	4	3	2	36	40	45				
21	4	3	5	4	2	4	4	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	4	4	2	5	2	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	5	3	3	33	37	46				
22	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	2	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	40	31	43			
23	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	3	1	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	38	35	41						
24	4	4	4	2	2	3	4	2	5	4	4	4	1	2	3	2	5	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	30	39	45							
25	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	1	2	3	2	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	42	38	51					

26	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	50	51						
27	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	3	5	4	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	45	44	55					
28	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	3	5	3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	4	41	41	50							
29	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	2	2	4	3	4	3	5	5	5	4	35	40	46						
30	2	4	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	5	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	5	4	2	4	4	3	34	37	40						
31	4	3	3	3	2	5	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	35	37	48				
32	3	3	5	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	2	3	3	2	2	2	3	3	2	27	49	51
33	5	3	2	2	2	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	28	47	40				
34	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	4	5	2	3	3	2	2	2	3	3	2	29	34	33				
35	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	2	2	2	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	5	3	2	3	5	3	2	32	39	41			
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	2	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	2	5	5	3	4	3	2	2	3	2	3	36	42					
37	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	2	3	2	5	2	2	4	2	5	4	4	4	3	2	37	34	37						
38	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	3	2	2	5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	28	31	33		
39	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	2	3	2	2	2	3	5	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	32	30	35		
40	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	5	2	29	32	42	
41	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	3	5	5	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	4	4	3	5	2	2	2	2	4	3	3	30	34	36
42	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	2	23	34	42		
43	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	5	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	23	29	35		
44	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	5	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	2	3	2	2	2	3	2	2	22	30	32			
45	5	3	3	3	3	5	3	2	3	5	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	30	29	32			
46	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	42	26	50				
47	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	2	2	3	40	32	46	
48	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	35	35	40	
49	3	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	37	31	48		
50	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	5	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	26	32	38				
51	4	5	4	3	2	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	5	2	5	2	3	4	2	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	42	38	51		
52	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40	33	51		
53	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	40	55				
54	4	3	4	3	2	5	5	3	3	4	3	4	5	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	42	40	50			

55	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	5	2	4	4	3	4	3	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	2	2	3	35	41	46
56	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	5	4	2	4	4	3	32	43	40		
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	43	35	48		
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	5	2	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	2	4	2	2	35	42	35		
59	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	5	2	2	4	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	4	2	5	4	4	4	2	2	3	4	2	34	31	38	
60	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	31	30	38	
61	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	28	36	30		
62	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	5	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	30	37	32	
63	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	2	35	38	39			
64	4	3	5	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	32	36	36		
65	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	35	36	35		
66	2	4	5	4	5	3	4	3	4	2	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	3	3	3	34	34	35		
67	2	3	5	5	3	3	3	5	4	2	3	2	3	5	2	5	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	5	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	33	36	33			
68	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	38	35	40				
69	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	3	3	5	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	4	3	5	3	3	30	41	35			
70	4	3	4	5	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	41	34	51		
71	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	43	51			
72	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	45	43	55			
73	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	41	43	50			
74	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	2	3	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	2	2	3	36	46	46		
75	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	4	3	34	42	40	
76	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	2	5	5	5	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	38	40	48
77	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	30	40	33			
78	3	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	34	40	38			
79	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	2	4	5	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	35	39	44		
80	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5	3	2	2	3	5	3	4	4	3	5	3	2	3	32	35	36			
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	35	31	39			
82	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	31	28	33		
83	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	30	29	34		

84	4	3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	3	3	2	3	5	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	2	36	34	41
85	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	5	40	31	45			
86	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	32	35				
87	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	34	34	40				
88	4	3	5	4	2	5	3	5	5	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36	28	37					
89	4	4	4	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	5	3	3	2	3	5	3	3	3	4	4	5	3	2	3	3	3	4	2	30	30	38							
90	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	5	3	3	3	4	5	3	30	32	40								
91	4	3	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	2	3	2	5	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	5	2	2	2	3	4	3	4	37	31	36						
92	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	5	3	3	2	2	4	4	2	32	31	38							
93	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	5	4	3	34	42	33					
94	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	5	3	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	31	28	35				
95	4	3	5	4	3	5	3	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	35	27	37					
96	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	36	24	41						
97	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	3	33	32	42							
98	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	5	4	3	2	3	2	2	4	3	3	28	33	37						
99	3	5	3	3	2	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	2	29	37	42							
100	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3	5	3	4	5	2	3	3	4	5	5	2	39	36	37							
101	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	49	47							
102	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	46	44						
103	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43	49	50						
104	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	4	5	3	39	49	55							
105	5	4	2	2	3	4	5	4	4	2	2	2	3	2	2	3	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	4	2	33	32	37						
106	4	2	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	4	4	3	32	41	45									
107	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	36	38	39						
108	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	36	50						
109	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	2	2	3	3	3	37	34	46						
110	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	4	3	43	41	40							
111	4	5	4	5	4	4	3	4	5	2	4	2	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	37	42	48								
112	5	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	31	37	38												

113	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	5	5	3	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	30	42	51			
114	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	36	36	51	
115	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	30	55			
116	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	3	2	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	38	44	50				
117	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	2	2	3	37	44	46		
118	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	2	2	2	2	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	41	43	40			
119	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	2	2	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	39	43	48					
120	5	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	2	2	32	35		
121	4	2	4	4	3	4	5	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	2	2	3	4	2	5	4	4	4	2	2	3	4	32	36	38	
122	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	36	35	38
123	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	28	34	30		
124	2	2	3	4	2	5	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	5	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	30	33	30				
125	4	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	30	41	39						
126	3	2	2	2	2	5	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	26	43	44				
127	4	2	4	4	2	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	4	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	2	25	31	43				
128	4	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	5	3	3	30	31	39					
129	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	26	26	39			
130	4	2	4	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	5	3	3	2	5	3	3	2	5	4	3	5	3	2	2	2	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	26	35	36		
131	3	2	5	3	3	4	4	3	3	2	5	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	4	3	5	3	3	3	30	27	35			
132	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	5	2	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	26	39	41			
133	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	34	47	42					
134	4	3	5	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	43	45				
135	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	2	3	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	38	44	50						
136	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	2	2	3	37	44	46							
137	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	3	3	4	4	3	5	4	2	4	4	3	5	4	2	4	4	3	43	32	40			
138	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	2	2	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	39	36	48			
139	5	4	2	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	33	37	29				
140	4	2	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	4	5	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	32	36	30		
141	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2	5	2	2	3	2	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	36	33	28			



171	3	2	3	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	2	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	34	45	47					
172	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	41	44						
173	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	2	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	37	45	50					
174	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	2	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	39	46	49			
175	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	3	2	2	3	5	5	3	3	4	2	2	3	5	5	3	3	4	3	2	36	33	37						
176	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	2	3	3	4	4	3	38	37	45			
177	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	40	36	39				
178	4	5	3	4	2	3	4	4	4	4	5	3	2	3	2	3	4	2	2	4	4	5	4	4	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	2	4	3	3	33	35	39
179	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	5	2	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	38	34	40	
180	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	37	41	47				
181	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	2	4	43	43	47					
182	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	39	39	44			
183	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	3	2	3	2	4	3	2	3	4	5	4	4	4	2	3	4	5	4	2	3	2	3	4	2	4	39	36	38					
184	4	2	4	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	5	4	2	3	4	5	3	2	2	3	5	3	3	5	3	4	32	30	35			
185	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	3	2	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	36	44	47					
186	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	42	44				
187	3	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	30	44	50			
188	3	5	5	3	2	2	3	3	3	2	5	2	2	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	29	43	49			
189	3	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	3	2	2	3	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	3	3	4	3	3	4	5	4	2	3	2	2	29	33	37				
190	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	4	3	3	25	38	45				
191	3	5	5	3	2	3	2	2	3	2	5	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	35	39							
192	5	5	3	3	5	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	2	5	5	2	4	3	3	32	35	39					
193	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	2	4	4	4	3	2	4	5	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	33	36	38				
194	5	5	3	3	5	5	3	3	5	2	3	2	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	37	41	47						
195	2	3	5	3	2	3	5	3	2	2	2	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	2	2	4	3	4	28	42	47				
196	5	3	4	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	30	29	20						
197	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	5	3	3	30	33	32				
198	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	5	3	4	28	36	36					
199	3	2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	2	2	4	3	4	27	36	33						

200	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	4	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	4	33	31	42		
201	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	33	36	41
202	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	30	35	42
203	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	27	40	45
204	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	29	35	50	
205	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	2	2	3	32	35	46			
206	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	4	3	29	37	40	
207	2	4	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	28	32	48	
208	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	30	44	51	
209	2	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	28	38	31	
210	4	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	37	45	

**Keterangan :**

 = item pertanyaan lolos uji validitas CFA

Total adalah jumlah jawaban responden dari item yang lolos uji validitas





### Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

## HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

### Factor Analysis

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
KK_1		,605	
KK_2		,843	
kk_3			
KK_4			
KK_5		,538	
KK_6			
KK_7	,656		
KK_8	,746		
KK_9	,624		
KK_10			
KK_11			
KK_12			,791
MK_1		,683	
MK_2		,643	
MK_3		,622	
MK_4		,649	
MK_5			
MK_6			,656
MK_7			,548
MK_8			,630
MK_9			,662
MK_10			
MK_11	,826		
MK_12	,736		
MK_13	,830		
KG_1		,751	
KG_2		,651	
KG_3		,520	
KG_4			
KG_5	,795		
KG_6	,666		
KG_7	,581		
KG_8	,755		
KG_9			
KG_10	,792		
KG_11			
KG_12			
KG_13		,680	
KG_14		,527	
KG_15			,813
KG_16			,660
KG_17			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,849
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	853,866
	df	66
	Sig.	,000

## HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

### Factor Analysis

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
KK_1		,586	
KK_2		,803	
KK_5		,508	
KK_7	,606		
KK_8	,716		
KK_9	,612		
KK_12			,791
MK_1		,683	
MK_2		,643	
MK_3		,622	
MK_4		,649	
MK_6			,656
MK_7			,548
MK_8			,630
MK_9			,662
MK_11	,826		
MK_12	,736		
MK_13	,830		
KG_1		,751	
KG_2		,651	
KG_3		,520	
KG_5	,795		
KG_6	,666		
KG_7	,581		
KG_8	,755		
KG_10	,792		
KG_13		,680	
KG_14		,527	
KG_15			,813
KG_16			,660

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,743
Bartlett's Test of Sphericity	653,568
df	78
Sig.	,000

**Lampiran 4. Hasil Karakteristik Responden**

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	20-25 tahun	Pria	Diploma (D3)	>20 tahun
2	36-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
3	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
4	20-25 tahun	Wanita	Diploma (D3)	6-10 tahun
5	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
6	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
7	20-25 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
8	226-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	>20 tahun
9	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	>20 tahun
10	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
11	20-25 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
12	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
13	36-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
14	20-25 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
15	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
16	>40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
17	20-25 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
18	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>20 tahun
19	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
20	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
21	20-25 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
22	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
23	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
24	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
25	36-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
26	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	6-10 tahun
27	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
28	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
29	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
30	31-35 tahun	Wanita	Diploma (D3)	6-10 tahun
31	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
32	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
33	36-40 tahun	Wanita	Diploma (D3)	11-15 tahun
34	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
35	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
36	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	16-20 tahun
37	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
38	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
39	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
40	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
41	36-40 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
42	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
43	20-25 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun

44	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
45	20-25 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
46	36-40 tahun	Wanita	Diploma (D3)	11-15 tahun
47	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
48	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
49	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
50	36-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
51	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	16-20 tahun
52	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
53	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
54	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
55	20-25 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
56	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
57	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	>20 tahun
58	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
59	>40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
60	26-30 tahun	Pria	Diploma (D3)	6-10 tahun
61	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
62	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
63	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
64	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
65	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
66	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
67	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	16-20 tahun
68	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
69	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
70	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
71	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
72	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
73	20-25 tahun	Pria	Diploma (D3)	1-5 tahun
74	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
75	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
76	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
77	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
78	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
79	36-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
80	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
81	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
82	26-30 tahun	Pria	Diploma (D3)	16-20 tahun
83	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
84	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
85	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
86	31-35 tahun	Pria	Diploma (D3)	>20 tahun
87	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun

88	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
89	36-40 tahun	Pria	Diploma (D3)	6-10 tahun
90	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
91	20-25 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
92	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	11-15 tahun
93	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
94	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>20 tahun
95	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
96	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
97	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
98	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
99	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
100	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
101	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
102	31-35 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
103	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
104	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
105	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
106	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
107	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
108	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
109	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	11-15 tahun
110	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
111	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
112	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	6-10 tahun
113	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
114	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>20 tahun
115	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
116	20-25 tahun	Wanita	Diploma (D3)	16-20 tahun
117	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
118	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
119	36-40 tahun	Pria	Diploma (D3)	11-15 tahun
120	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
121	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
122	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
123	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
124	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
125	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
126	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
127	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	16-20 tahun
128	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
129	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
130	31-35 tahun	Wanita	Diploma (D3)	16-20 tahun
131	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun

132	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>20 tahun
133	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
134	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
135	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	16-20 tahun
136	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
137	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
138	31-35 tahun	Wanita	Diploma (D3)	1-5 tahun
139	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
140	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
141	31-35 tahun	Wanita	Diploma (D3)	11-15 tahun
142	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
143	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
144	31-35 tahun	Wanita	Diploma (D3)	16-20 tahun
145	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
146	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
147	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
148	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
149	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	6-10 tahun
150	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
151	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
152	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>20 tahun
153	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
154	31-35 tahun	Pria	Diploma (D3)	1-5 tahun
155	>40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
156	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
157	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
158	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
159	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
160	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
161	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
162	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
163	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
164	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
165	36-40 tahun	Pria	Diploma (D3)	1-5 tahun
166	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
167	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
168	>40 tahun	Pria	Diploma (D3)	1-5 tahun
169	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
170	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	16-20 tahun
171	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
172	31-35 tahun	Pria	Diploma (D3)	11-15 tahun
173	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
174	36-40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
175	31-35 tahun	Pria	Diploma (D3)	1-5 tahun

176	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
177	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
178	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
179	>40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-5 tahun
180	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
181	31-35 tahun	Pria	Diploma (D3)	11-15 tahun
182	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
183	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
184	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
185	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
186	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	6-10 tahun
187	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
188	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
189	31-35 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-5 tahun
190	>40 tahun	Wanita	Diploma (D3)	6-10 tahun
191	31-35 tahun	Pria	Sarjana (S1)	>20 tahun
192	>40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
193	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
194	36-40 tahun	Wanita	Diploma (D3)	11-15 tahun
195	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
196	>40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
197	26-30 tahun	Pria	Diploma (D3)	6-10 tahun
198	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>20 tahun
199	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	6-10 tahun
200	26-30 tahun	Wanita	Diploma (D3)	6-10 tahun
201	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>20 tahun
202	36-40 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
203	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	11-15 tahun
204	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
205	>40 tahun	Pria	Diploma (D3)	6-10 tahun
206	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>20 tahun
207	>40 tahun	Pria	Sarjana (S1)	11-15 tahun
208	26-30 tahun	Pria	Sarjana (S1)	6-10 tahun
209	26-30 tahun	Wanita	Sarjana (S1)	>20 tahun
210	>40 tahun	Wanita	Diploma (D3)	11-15 tahun

## Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas Instrumen

### HASIL UJI RELIABILITAS Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	210	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	210	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Kepuasan Kerja (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	12

2. Kepuasan Kerja (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,834	9

3. Kinerja Guru (Tahap 1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	17

4. Kinerja Guru (Tahap 2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	11

5. Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,749	13

### Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

## HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		210	210	210
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	33,9381	37,4714	42,0762
	Std. Deviation	5,39635	5,49046	6,40155
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,091	,090
	Positive	,082	,091	,089
	Negative	-,050	-,083	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		1,181	1,324	1,309
Asymp. Sig. (2-tailed)		,123	,060	,065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas

## HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	2935,458	22	133,430	4,432
Kepuasan Kerja	Groups	Linearity	1920,657	1	1920,657	63,802
		Deviation from Linearity	1014,800	21	48,324	1,605
		Within Groups	5629,323	187	30,103	
		Total	8564,781	209		

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	3328,413	25	133,137	4,678	,000
Motivasi Kerja	Linearity	2334,915	1	2334,915	82,046	,000
	Deviation from Linearity	993,498	24	41,396	1,455	,088
	Within Groups	5236,368	184	28,459		
	Total	8564,781	209			

**Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinearitas****HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS****Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
—			

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,618 <sup>a</sup>	,382	,376	5,05601	1,470

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3273,184	2	1636,592	64,021
	Residual	5291,597	207	25,563	
	Total	8564,781	209		

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,877	2,867		3,445	,001		
Kepuasan Kerja	,412	,068	,347	6,058	,000	,908	1,101
Motivasi Kerja	,486	,067	,417	7,274	,000	,908	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Lampiran 9. Hasil Uji Regresi

Model	Variables Entered/Removed <sup>b</sup>		
	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin <sup>a</sup>	.	Enter
2	Kepuasan Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Motivasi Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model	Model Summary									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,158 <sup>a</sup>	,025	,006	6,38200	,025	1,321	4	205	,263	
2	,488 <sup>b</sup>	,238	,219	5,65577	,213	57,026	1	204	,000	
3	,632 <sup>c</sup>	,399	,381	5,03602	,161	54,299	1	203	,000	

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin, Kepuasan Kerja

c. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA<sup>d</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,139	4	53,785	,263 <sup>a</sup>
	Residual	8349,642	205	40,730	
	Total	8564,781	209		
2	Regression	2039,276	5	407,855	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6525,505	204	31,988	
	Total	8564,781	209		
3	Regression	3416,388	6	569,398	,000 <sup>c</sup>
	Residual	5148,393	203	25,362	
	Total	8564,781	209		

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin, Kepuasan Kerja

c. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	38,647	2,806	13,773	,000
	Usia	-,087	,389		
	Kelamin	-,161	,926		
	Pendidikan	2,140	,955		
	Masa Kerja	,139	,348		
2	(Constant)	21,055	3,407	6,179	,000
	Usia	,087	,346		
	Kelamin	-,512	,822		
	Pendidikan	1,399	,852		
	Masa Kerja	,200	,309		
	Kepuasan Kerja	,554	,073		
3	(Constant)	7,294	3,563	2,047	,042
	Usia	,282	,309		
	Kelamin	-,581	,732		
	Pendidikan	1,460	,759		
	Masa Kerja	,131	,275		
	Kepuasan Kerja	,404	,068		
	Motivasi Kerja	,493	,067		

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	38,647	2,806		13,773 ,000
	Usia	-,087	,389	-,015	-,223 ,823
	Kelamin	-,161	,926	-,012	-,174 ,862
	Pendidikan	2,140	,955	,155	2,241 ,026
	Masa Kerja	,139	,348	,028	,398 ,691
2	(Constant)	21,055	3,407		6,179 ,000
	Usia	,087	,346	,015	,250 ,802
	Kelamin	-,512	,822	-,038	-,622 ,534
	Pendidikan	1,399	,852	,101	1,642 ,102
	Masa Kerja	,200	,309	,040	,649 ,517
	Kepuasan Kerja	,554	,073	,467	7,552 ,000
3	(Constant)	7,294	3,563		2,047 ,042
	Usia	,282	,309	,050	,913 ,363
	Kelamin	-,581	,732	-,044	-,794 ,428
	Pendidikan	1,460	,759	,106	1,924 ,056
	Masa Kerja	,131	,275	,026	,475 ,635
	Kepuasan Kerja	,404	,068	,341	5,909 ,000
	Motivasi Kerja	,493	,067	,423	7,369 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Excluded Variables<sup>c</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Kepuasan Kerja	,467 <sup>a</sup>	7,552	,000	,467 ,978
	Motivasi Kerja	,523 <sup>a</sup>	8,848	,000	,527 ,987
2	Motivasi Kerja	,423 <sup>b</sup>	7,369	,000	,459 ,900

a. Predictors in the Model: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin

b. Predictors in the Model: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin, Kepuasan Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin <sup>a</sup>	.	Enter
2	Motivasi Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,158 <sup>a</sup>	,025	,006	6,38200	,025	1,321	4	205	,263
2	,544 <sup>b</sup>	,295	,278	5,43860	,270	78,289	1	204	,000

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin, Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>c</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215,139	4	53,785	1,321	,263 <sup>a</sup>
	Residual	8349,642	205	40,730		
	Total	8564,781	209			
2	Regression	2530,799	5	506,160	17,113	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6033,982	204	29,578		
	Total	8564,781	209			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Usia, Pendidikan, Kelamin, Motivasi Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,647	2,806		13,773	,000
Usia	-,087	,389	-,015	-,223	,823
Kelamin	-,161	,926	-,012	-,174	,862
Pendidikan	2,140	,955	,155	2,241	,026
Masa Kerja	,139	,348	,028	,398	,691
2 (Constant)	15,720	3,526		4,458	,000
Usia	,213	,333	,038	,639	,524
Kelamin	-,365	,790	-,027	-,462	,645
Pendidikan	1,967	,814	,142	2,417	,017
Masa Kerja	,073	,297	,014	,245	,806
Motivasi Kerja	,610	,069	,523	8,848	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Excluded Variables<sup>b</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Motivasi Kerja	,523 <sup>a</sup>	8,848	,000	,527	,987

a. Predictors in the Model: (Constant), Masa, Usia, Pendidikan, Kelamin

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Lampiran 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan**

**HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT***

		Correlations						
		Usia	Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Usia	Pearson Correlation	1	-,073	-,022	,008	-,073	-,104	-,018
	Sig. (2-tailed)		,295	,756	,910	,293	,132	,799
	N	210	210	210	210	210	210	210
Kelamin	Pearson Correlation	-,073	1	-,048	-,084	,058	,033	-,021
	Sig. (2-tailed)	,295		,493	,223	,404	,631	,766
	N	210	210	210	210	210	210	210
Pendidikan	Pearson Correlation	-,022	-,048	1	-,040	,115	,024	,155 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,756	,493		,568	,097	,732	,025
	N	210	210	210	210	210	210	210
Masa Kerja	Pearson Correlation	,008	-,084	-,040	1	-,036	,021	,022
	Sig. (2-tailed)	,910	,223	,568		,602	,765	,748
	N	210	210	210	210	210	210	210
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,073	,058	,115	-,036	1	,303 <sup>**</sup>	,474 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,293	,404	,097	,602		,000	,000
	N	210	210	210	210	210	210	210
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	-,104	,033	,024	,021	,303 <sup>**</sup>	1	,522 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,132	,631	,732	,765	,000		,000
	N	210	210	210	210	210	210	210
Kinerja Guru	Pearson Correlation	-,018	-,021	,155 <sup>*</sup>	,022	,474 <sup>**</sup>	,522 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,799	,766	,025	,748	,000	,000	
	N	210	210	210	210	210	210	210

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

**LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN**

SQRT	Relibel 2 (X1) x Reliabel 1 (X2)
0,834	0,624666
0,749	0,790358147
a=	0,494

SQRT	Relibel 2 (X1) x Relabel 2 (Y)
0,834	0,723078
0,867	0,850339932
b=	0,615

SQRT	Relibel 1 (X2) x Relabel 2 (Y)
0,749	0,649383
0,867	0,805843037
c=	0,523

### HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Correlations	MEAN	SD	AVE	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Usia	2,8095	1,13740	-	-,073	-,104	-,018
Kelamin	1,6429	0,48030	-	,058	,033	-,021
Pendidikan	1,6905	0,6340	-	,115	,024	,155
Masa Kerja	2,3095	1,27336	-	-,036	,021	,022
Kepuasan Kerja	33,9381	5,39635	,679	,679	,303	,474
Motivasi Kerja	37,4714	5,49046	,642	<b>0,494</b>	,642	0,522
Kinerja Guru	42,0762	6,40155	,693	<b>0,615</b>	<b>0,523</b>	,693