

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Disusun Oleh:
Trias Fenanti
11404244022

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN**

SLEMAN YOGYAKARTA



Telah disetujui Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan
TIM Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 18 September 2015

Pembimbing

Dr. Sukidjo, M.Pd
NIP 19500906 197412 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN SELEMAN YOGYAKARTA

Disusun Oleh:

TRIAS FENANTI

NIM 11404244022

Telah dipertahankan di depan TIM Pengaji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 7 Oktober 2015 dan Dinyatakan telah Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Suwarno M.Pd	Ketua Pengaji		15/10/15
Dr. Sukidjo, M.Pd	Sekertaris Pengaji		15/10/15
Ali Muhsin, M.Pd	Pengaji Utama		15/10/15



PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Trias Fenanti

NIM : 11404244022

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Judul Skripsi :Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten
Sleman Yogyakarta.

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan oleh orang lain, kecuali pada bagian tertentu saya ambil sebagai acuan. Apabila ternyata terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 18 September 2015

Penulis



Trias Fenanti
NIM 11404244022

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah: 5–8)

“Setiap kejadian yang kita alami, entah itu baik atau buruk pasti ada maksud dan tujuannya. Yakinlah bahwa Allah selalu memberikan yang terbaik untuk kita.”

(Verra Yuninda L)

“Syukurilah derita masa lalumu karena ia adalah penyebab kekuatanmu hari ini.”

(Mario Teguh)

“Jadilah wanita yang tegar dan kuat dalam menghadapi cobaan apapun.”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Sebuah karya ini, saya persembahkan hanya untuk,

- ✚ Wanita-wanita bijaksana yang selalu bersinar, penyayang, anggun, pemaaf dan berhati lembut. Wanita yang selalu bangun di jam sepertiga malam untuk berkeluh kesah kepada Tuhan Yang Maha Esa. Ibu dan mertua terbaik saya,

Ny. Pawitri dan Ny. Mardyah

- ✚ Para pria wiraswasta yang tak pernah kenal lelah, pria yang selalu duduk bersama setir bulat beserta pakaian sederhananya dan pria yang selalu menerjang panas terik matahari demi para jagoan dan para malaikatnya. Ayah dan mertua terbaik saya,

Tn. Edi Prawito dan Tn. Subur Kuswito, ST

- ✚ Para pria idamanku yang hebat dan tampan selalu memberikan suport. Suami dan anak terbaik saya,

Mega Cahya Purnama, ST dan Airlangga M. Alfarizi

Karya ini juga saya wujudkan serta saya perjuangkan hanya untuk saudara terkasih saya yaitu,

- ✚ Kakak perempuan hebat satu-satunya Ananis Diah Utami S.Pd dan adik-adik terbaik saya Sukma Awanda P, Irfan Enjing J, Kartika Diah R dan tante kecil yang selalu merindukan keponakannya Salsabila Naura Kanaya

- ✚ Sahabat-sahabat terbaik saya,
Verra Yuninda L S.Pd, Heni Martya S.Pd, Linda Sofyana S.Pd, Anna Silviana M S.Pd, dan Tika Setyaningrum S.Pd.

- ✚ Kawan sekaligus kerabat seperjuangan masa depan, *Pendidikan Ekonomi 2011 Kelas B (PEB '11)* dan Almamater kebanggaanku.

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI
KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA**

Oleh:

TRIAS FENANTI

NIM 11404244022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja guru di SMA. (2) Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMA, dan (3) Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dan menurut metodenya merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri yang ada di Kabupaten Sleman. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden yang terdiri dari 3 SMA Negeri yang ada di Kabupaten Sleman. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel kepuasan kerja guru. Hal ini bisa dilihat nilai koefisien regresi sebesar 0,545, nilai t_{hitung} sebesar 6,538, dan nilai signifikansi 0,000. (2) Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,430, nilai t_{hitung} sebesar 5,820, dan nilai signifikansi 0,000. (3) Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja guru. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji F diperoleh F hitung 61,32 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi F 0,000 kurang dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Guru.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION AND THE WORK SATISFACTION OF TEACHERS AT PUBLIK SHSs IN SLEMAN REGENCY, YOGYAKARTA

By:

TRIAS FENANTI

NIM 11404244022

ABSTRACT

This study aims to investigate: (1) the relationship between the non-physical work environment and the satisfaction of teachers at senior high schools (SHSs), (2) the relationship between the work motivation and their satisfaction, and (3) the relationship between the non-physical work environment and work motivation as an aggregate and their satisfaction.

This was an ex post facto study and based on the method it was a quantitative study. The research population comprised teachers at publik SHSs in Sleman Regency. The sample consisted of 110 respondents from 3 publik SHSs in Sleman Regency. The research instruments were a questionnaire and documentation. The data analysis technique in the study was multiple regression analysis.

The results of the study are as follows. (1) There is a significant positive relationship between the variable of non-physical work environment and the variable of teachers' work satisfaction. This is indicated by a regression coefficient of 0.545, $t_{observed} = 6.538$, and a significance value of 0.000. (2) There is a significant positive relationship between the variable of work motivation and the variable of teachers' work satisfaction. This is indicated by a regression coefficient of 0.430, $t_{observed} = 5.820$, and a significance value of 0.000. (3) There is a significant positive relationship between the variables of non-physical work environment and work motivation and the variable of teachers' work satisfaction. This is indicated by the results of the F-test showing $F_{observed} = 61.32$ with a significance value of 0.000. The significance value of F 0.000 less than 0.05 show that the variables of non-physical work environment and work motivation as an aggregate affect teachers' work satisfaction.

Keywords: Non-physical Work Environment, Work Motivation, Teachers' Work Satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulilah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karuniaNYA sehingga penulis telah menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta” dengan lancar. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk dapat menimba ilmu di universitas ini.
2. Dekan FE UNY yang telah mengijinkan penulis menggunakan fasilitas selama penulis belajar sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah membantu banyak hal dalam masa perkuliahan dan penyelesaian tugas akhir skripsi.
4. Dr. Sukidjo, M.Pd., selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing dengan penuh perhatian, kesabaran dan ketelitian serta memberikan saran yang membangun untuk penulisan skripsi ini.
5. Ali Muhsin, M.Pd., selaku narasumber dan penguji utama yang telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

6. Suwarno M.Pd, selaku ketua penguji yang telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Dr. Sukidjo, selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasihatnya selama masa studi.
8. Seluruh Dosen dan Karyawan Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu selama kuliah serta sumbangsih dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
9. Dra Hermintarsih, selaku kepala sekolah SMA N 1 Sleman yang telah memberikan izin penelitian skripsi ini.
10. Maryono S.Pd, M.Pd, selaku kepala sekolah SMA N 1 Cangkringan yang telah memebrikan izin penelitian skripsi ini.
11. Subagyo M.Pd, selaku kepala sekolah SMA N 1 Ngaglik yang telah memebrikan izin penelitian skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman pendidikan ekonomi, khususnya teman-teman angkatan 2011 B yang telah menjadi sahabat yang baik dalam masa perkuliahan.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan menjadi penyemangat dalam penulisan skripsi ini.

Semoga segala dukungan yang telah diberikan menjadi kebaikan bagi kita semua dan senantiasa Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua. Apabila masih terdapat kekurangan penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 18 September 2015

Penulis



Trias Fenanti

NIM 11404244022

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat dan Kegunaan Penelitian	11
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 12
A. Kajian Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja	12
b. Teori-teori Kepuasan Kerja	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
d. Pengukuran Kepuasan Kerja	20
e. Indikator Kepuasan Kerja.....	23
f. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	25
g. Manfaat dari Analisis Kerja	26
2. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	28
a. Pengertian Lingkungn Kerja	28
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	29
c. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	31
d. Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik	33
e. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.....	35
3. Motivasi Kerja.....	39
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	39
b. Tujuan Motivasi	40
c. Teori Motivasi	42
d. Pengukuran Motivasi.....	45
e. Jenis-jenis Motivasi	46

B.	Penelitian yang Relevan	48
C.	Kerangka Berpikir	50
D.	Paradigma Penelitian.....	52
E.	Hipotesis Penelitian.....	53
BAB III METODE PENELITIAN		54
A.	Desain Penelitian	54
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
C.	Variabel Penelitian.....	55
D.	Definisi Operasional Variabel	55
E.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	56
	1. Populasi Penelitian	56
	2. Sampel Penelitian.....	57
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	58
	1. Observasi	58
	2. Metode Kuesioner (Angket).....	59
	3. Metode Dokumentasi	59
G.	Isntrumen Penelitian	59
H.	Uji Coba Instrumen.....	61
	1. Uji Validitas	62
	2. Uji Reliabilitas.....	65
I.	Teknik Analisis Data	67
	1. Analisis Deskriptif.....	67
	2. Uji Prasyarat Analisis.....	68
	a. Uji Linieritas Data	68
	b. Uji Normalitas	68
	c. Uji Multikolininearitas	69
	3. Uji Hipotesis	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		73
A.	Deskripsi Data	73
	1. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	74
	2. Motivasi Kerja.....	76
	3. Kepuasan Kerja Guru	79
B.	Uji Prasyarat Analisis.....	82
	1. Uji Linearitas.....	82
	2. Uji Normalitas	83
	3. Uji Multikolinearitas	85
C.	Uji Hipotesis	86
	1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
	2. Uji Parsial (uji- <i>t</i>)	87
	3. Uji Simultan (uji-F).....	88
	4. SR dan SE	89
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		96
A.	Kesimpulan	96

B. Saran	97
C. Keterbatasan Penelitian	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel

1.	Jumlah Populasi	56
2.	Sampel Penelitian Berdasarkan Sekolah.....	57
3.	Jumlah Sampel dalam Penelitian	58
4.	Kisi-kisi Angket Penelitian	60
5.	Skor Jawaban Instrumen	61
6.	Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik.....	63
7.	Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	64
8.	Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Guru	65
9.	Hasil Uji Reliabilitas Angket	66
10.	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	74
11.	Distribusi Masing-masing Kelas Interval Lingkungan Kerja Non Fisik	76
12.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	77
13.	Distribusi Masing-masing Kelas Interval Motivasi Kerja	79
14.	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru	80
15.	Distribusi Masing-masing Kelas Interval Kepuasan Kerja Guru.....	81
16.	Hasil uji linieritas berdasarkan nilai F	83
17.	Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Alpha.....	84
18.	Hasil Uji Multikoliniritas Berdasarkan Nilai VIF.....	85
19.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	86
20.	Hasil Uji t	87
21.	Ringkasan Hasil Perhitungan SR dan SE.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Paradigma Penelitian.....	52
2. Histogram Distribusi Frekuensi X1	75
3. Histogram Distribusi Frekuensi X2	77
4. Histogram Distribusi Frekuensi Y	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1.	Instrumen Penelitian	102
2.	Data Mentah.....	107
3.	Uji Validitas dan Reliabilitas	118
4.	Analisis Deskriptif	127
5.	Uji Hipotesis	133
6.	Uji Prasyarat Analisis	136
7.	Surat Izin	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. Melalui pendidikan seseorang dapat mengembangkan dirinya untuk menjadi manusia yang cerdas dan mandiri serta dapat melangsungkan kehidupan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi pada perubahan. Artinya pendidikan harus mampu memberi pencitraan yang baik bagi generasi-generasi penerus dalam menghadapi rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan bertanggung jawab.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan tempat dimana terjadi proses belajar mengajar yang di dalamnya melibatkan sejumlah sumber daya yang ada terdiri dari sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya bukan manusia. Sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa, sedangkan sumber daya bukan manusia yaitu kurikulum dan fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana (perpustakaan, laboratorium, UKS dan lain-lain).

Sumber daya manusia sebagai satu kesatuan yang saling mendukung untuk mencapai tujuan dalam individu maupun organisasi. Namun di sisi lain sumber daya dapat menghambat menuju tercapainya tujuan. Terhambatnya suatu tujuan dapat terjadi ketika sejumlah orang yang terlibat di dalamnya tidak dapat bekerjasama dan saling mendukung. Oleh karena itu sumber daya yang tersedia penting untuk diperhatikan agar dapat berkembang baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Proses kegiatan belajar yang terjadi di sekolah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidangnya yaitu guru. Guru memiliki tugas yang sangat erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia khususnya dalam sektor pendidikan. Guru sebagai sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan kegiatan pembelajaran Membimbing dan mengarahkan siswa sebagai salah satu peran utama guru dalam proses pendidikan. Guru dapat memberikan masukan atau arahan yang berguna bagi siswanya untuk ke depannya dalam mencapai impian dan cita-citanya. Sehingga dapat menjadikan motivasi bagi siswa dalam meraih prestasi belajar.

Upaya perbaikan mutu pendidikan terus menerus dilakukan. Perbaikan tersebut hendaknya dimulai dari kualitas guru. Hal ini karena kualitas yang dimiliki guru dapat mempengaruhi keberhasilan proses pendidikan. Berhasil tidaknya proses pendidikan selalu dihubungkan dengan kiprah guru, sehingga guru yang berkualitas akan semakin mengerti akan peran dan fungsinya dalam kegiatan pembelajaran.

Sekolah diartikan sebagai organisasi karena di dalamnya terdapat beberapa orang yaitu guru dan karyawan yang saling bekerjasama guna mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Menurut alex S. Nitisemito (2001: 110) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku pekerja yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik itu merupakan lingkungan yang dapat dilihat atau kasat mata seperti pengaturan lingkungan kerja guru meliputi penerangan, kebersihan tempat kerja, dan keamanan kerja. Sementara lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Lingkungan kerja non fisik ini perlu diperhatikan guna mendukung kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai tempat untuk bekerja maka sebaiknya lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan seseorang bersemangat sehingga kinerja terus meningkat.

Lingkungan kerja non fisik memberikan kenyamanan tersendiri bagi setiap orang. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja. Kondisi yang demikian ini sangat berdampak pada motivasi kerja.

Motivasi kerja sebagai bagian penting yang harus dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanpa motivasi seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tujuan. Motivasi yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi, sebaliknya jika motivasi menurun maka produktivitasnya juga cenderung menurun. Komitmen seseorang guru pada lembaga sekolah sangat dipengaruhi oleh motivasi guru itu sendiri untuk mengajar di suatu lembaga sekolah. Guru yang memiliki motivasi terhadap tugas yang dimilikinya akan berusaha meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya jika seorang guru tidak memiliki motivasi maka produktivitasnya akan jelek, dan ini akan berpengaruh kepada siswa maupun sekolah itu sendiri. Untuk mendapatkan motivasi yang baik, guru harus memiliki kepuasan kerja yang baik juga. Agar dalam bekerja guru akan lebih termotivasi lagi.

Salah satu sumber daya yang penting dalam penyelenggraan pendidikan di SMA adalah guru. Unsur ini merupakan *key person* dalam proses pembelajaran khususnya dan umumnya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah kepuasan kerja. Susilo Martoyo (1992: 115) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Artinya jika guru merasa senang atas pekerjaannya,

didukung dengan gaji yang layak dan lingkungan kerja yang menyenangkan maka guru tersebut akan berkomitmen untuk tetap bekerja disekolahan tersebut dan memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Sama halnya seperti yang dinyatakan Robbins (1998: 182) bahwa karyawan yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan akan dapat mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja didasari atas pemenuhan kebutuhan yang harus dipenuhi, dengan demikian sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen organisasi. Tingkat kepuasan kerja setiap individu tidak sama, karena berkaitan dengan terpenuhi atau tidaknya suatu kebutuhan yang diinginkan. Tingkat kepuasan kerja seseorang sangat berkaitan dengan perasaan sehingga sulit untuk diukur.

Sikap dan perasaan yang dimiliki guru ketika berada di dalam atau di luar kelas, menunjukan adanya kepuasan kerja. Agar tercapainya suatu kepuasan dalam bekerja tentunya seorang guru akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga realisasi kerja dapat dicapai. Guru yang memiliki keinginan besar terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya akan memberikan kepuasan kerja tersendiri.

Kepuasan kerja merupakan kunci bagi pengukuran keefektifan organisasi. Manusia sebagai pelaku organisasi memiliki kekurangan dan kelebihan. Kekurangan yang dimiliki setiap individu sebagai hal yang harus

diperhatikan oleh pimpinan dalam memberikan tugas agar tidak melebihi kemampuan yang dimiliki bawahannya. Pemberian tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahannya akan mempengaruhi kepuasan keja masing-masing individu sehingga apabila tidak sesuai dengan kemampuan dan perasaan seringkali dianggap sebagai beban. Guru yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap positif dalam melaksanakan dan menerima tugas yang diberikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah faktor *intern* dan faktor *ekstern*. Faktor *intern* merupakan faktor yang ada dalam diri individu, yaitu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kemampuan yang dimiliki, kondisi kesehatan dan lain-lain. Faktor *ekstern* sebagai faktor yang mempengaruhi individu dari luar, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan pegawai lainnya, saran dan prasarana yang ada dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi di beberapa sekolah dan penelitian terdahulu, maka dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi di beberapa SMA Negeri di Sleman Yogaykarta. Permasalahan tersebut antara lain yaitu dilihat dari lingkungan kerja non fisik/sosial, adanya hubungan yang kurang harmonis antara guru yang satu dengan yang lain, hal ini terjadi karena ada beberapa guru dalam jam mengajarnya masih kurang, sehingga untuk mendapatkan jam yang banyak guru satu dengan yang lain selalu berebut untuk masalah jam mengajar. Hal tersebut juga menyebabkan antar guru satu

dengan yang lainnya saling beranggapan jelek terhadap guru tersebut. Kondisi tersebut akan membuat guru merasa tidak nyaman.

Relasi guru dengan siswa yang tidak baik mengakibatkan siswa malas untuk mengikuti proses belajar mengajar yang dilaksanakan guru. Hal ini terjadi karena ada beberapa siswa yang selalu dipanggil dari pihak kepolisian karena selalu berantem dengan siswa dari sekolah lain, sehingga guru yang memiliki sifat tegas akan membiarkan siswanya untuk dibawa kekantor polisi untuk mengikuti sidang. Belum lagi ditambah orang tua siswa juga sering dipanggil untuk menghadap guru BP di sekolah. Kejadian seperti itu akan membuat siswa merasa tidak suka dengan guru tersebut, sehingga dalam pembelajaran siswa akan merasa tidak nyaman dan tidak fokus dengan apa yang diajarkan oleh guru tersebut.

Masalah lain yaitu berkaitan dengan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya mengajar belum maksimal. Penyampaian materi pelajaran yang dilakukan oleh guru belum maksimal, karena dalam mengelola pembelajaran masih ada beberapa guru cara mengelolanya belum baik. Dalam hal ini, guru hanya menyampaikan sedikit materi pelajaran selebihnya hanya memberikan tugas. Selain itu guru kurang termotivasi dalam mengembangkan kreativitas yang dimilikinya dalam menyampaikan pelajaran sehingga metode pembelajaran yang dilakukan kurang bervariasi. Berkaitan dengan motivasi guru dalam pemanfaatan media pembelajaran yang tersedia, guru belum memanfaatkannya secara maksimal. Sehingga kejadian seperti ini juga akan mengakibatkan siswa malas dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar.

Selanjutnya, kepuasan kerja yang dimiliki guru belum optimal hal ini karena ada keluhan dari guru terhadap tugas yang diberikan. Guru yang memiliki rutinitas padat terkadang merasa jemu terutama bagi guru yang memiliki banyak tugas di luar jam pelajaran (tugas tambahan) biasanya merasa terbebani dengan tugas tersebut, karena waktu yang tersedia sangat sedikit guna menyiapkan persiapan mengajar dan masalah administrasi lain yang berkaitan dengan administrasi sekolah maupun administrasi untuk keperluan pribadi seperti kenaikan pangkat atau jabatan. Hal ini akan berdampak buruk pada sekolah karena adanya kepuasan guru yang belum optimal. Dalam penelitian ini, peneliti memilih tiga SMA Negeri dengan kategori SMA terbaik, sedang, dan rendah.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “**Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi berbagai permasalahan yang muncul, antara lain sebagai berikut:

1. SDM di SMA Negeri Sleman masih banyak yang tidak saling mendukung dalam mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.
2. Sebagian besar SMA Negeri di Seman mutu kualitas guru masih kurang baik.
3. Lingkungan kerja non fisik yang tidak diperhatikan oleh pimpinan.

4. Adanya hubungan yang kurang harmonis antara guru yang satu dengan yang lain.
5. Hubungan guru dan siswa yang tidak baik mengakibatkan siswa malas mengikuti pembelajaran yang dilakukan guru.
6. Motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya mengajar belum maksimal sehingga penyampaian materi pelajaran yang dilakukan kurang bervariasi.
7. Guru belum memaksimalkan pemanfaatan media pembelajaran yang tersedia.
8. Kepuasan kerja yang dimiliki guru SMA Negeri di Sleman pada saat menerima tugas yang diberikan di luar jam mengajar yang menyebabkan kejemuhan.
9. Tugas administrasi memberikan beban bagi guru karena waktu yang dimiliki untuk persiapan mengajar tidak maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan untuk mempermudah penulis, serta untuk mencegah dan menghindari agar pembahasan tidak sampai pada hal-hal di luar rumusan masalah yang ada. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas dan memfokuskan permasalahan yang ingin diteliti. Penelitian ini difokuskan pada “Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja guru di SMA?
2. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMA?
3. Adakah hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di SMA?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja guru di SMA.
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMA.
3. Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di SMA.

F. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang pendidikan mengenai hubungan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai permasalahan di sekitar melalui penelitian ilmiah.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi mengenai keinginan, harapan, serta kebutuhan guru yang belum tercapai sehingga ada upaya peningkatan yang lebih baik dalam pencapaian rasa puas dalam bekerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung dipengaruhi oleh perasaan yang dimilikinya. Perasaan yang ada dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam organisasi. Setiap individu bekerja didasari oleh adanya rasa keinginan terpenuhinya kebutuhan. Keinginan yang hendak dipenuhi tidak hanya kebutuhan yang bersifat fisik tetapi bersifat mental *psikologis*.

Menurut Robbins dan Judge (2009: 99), “kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik”. Hal ini serupa juga yang diemukakan oleh Sondang P. Siagian (2007: 295) yaitu “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Menurutnya pemahaman yang tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila dianalisis dan dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Kemudian tentang kepuasan kerja, Davis dan Newstrom (1985: 105) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Perasaan itu merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 202) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Susilo Martoyo (2000: 141),yaitu:

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balaas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Balas jasa karyawan ini dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Bila kepuasan kerja terjadi pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang

dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya harapan-harapan yang lebih baik terhadap pekerjaannya.

b. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Kenneth N. Wexley and Gary A. Yukl (1992: 130) ada tiga teori kepuasan kerja yang lazim dikenal yaitu :

1) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Menurut teori ini kepuasan kerja seseorang akan diperoleh bila selisih antara jumlah sumbangan pekerjaan dengan apa yang diterima karyawan secara kenyataan adalah nol. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja.

2) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang yang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Menurut teori ini, seseorang menilai adil, bila rasio *inputnya* dengan hasil dibandingkan dengan *ratio input* dengan hasil dari seseorang atau sejumlah orang lain bandingan.

3) Teori Dua Faktor

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu: “*dissatisfier*” atau “*hygiene factor*” dan yang lalin dinamakan “*satisfier*” atau “*motivators*”. Faktor kepuasan (*satisfaction*), biasa disebut *motivator factor* atau pemuas (*satisfier*) yang termasuk dalam faktor ini antara lain prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Sedangkan faktor ketidakpuasan adalah kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja

keamanan kerja dan status pekerjaan. (Bangun Wilson, 2012: 328)

Penjelasan dalam teori tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Satisfier* (motivator) yaitu faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan promosi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan tersebut.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tidak hanya dilihat dari beberapa aspek atau faktor-faktor tertentu. Besarnya gaji atau upah yang diterima sebagai hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun kepuasan kerja pegawai tidak dilihat dari aspek gaji saja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Secara umum faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor *intern* dan *ekstern*. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anwar Prabu A. Mangkunegara (2004: 120) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012: 247)

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang adalah:

- 1) Kedudukan
- 2) Pangkat dan jabatan
- 3) Masalah umur
- 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial
- 5) Mutu pengawasan

Seseorang yang memiliki kedudukan dan jabatan yang penting dalam suatu organisasi maka akan memiliki kepuasan kerja tersendiri. Hal ini karena jika kedudukan yang dimilikinya lebih tinggi maka pemenuhan kebutuhan akan tercapai sesuai dengan yang diinginkan, karena didukung oleh adanya jaminan finansial maupun jaminan sosial. Berbeda halnya dengan seseorang yang belum memiliki jabatan tinggi dalam organisasi, kepuasan kerja yang dimiliki belum optimal karena tingginya kebutuhan yang ingin belum semuanya dipenuhi.

Malayu S.P Hasibuan (2009: 203) menyebutkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat-ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Pegawai dan organisasi sebagai pihak yang saling berhubungan dalam mencapai tujuan. Jika kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dengan baik maka ia akan memiliki komitmen terhadap tugas yang diberikan dalam perusahaannya. Komitmen yang dimiliki sebagai faktor penting dalam mempertahankan kinerja perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja peranannya memberikan kepuasan tersendiri bagi masing-masing individu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja menurut Harold E. Burt yang dikutip oleh Moh. As'ad (1995: 112) adalah:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - a) Hubungan antara manager dengan karyawan
 - b) Faktor fisis dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial diantara karyawan
 - d) Sugesti dariteman kerja
 - e) Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
 - a) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b) Umur orang sewaktu kerja
 - c) Jenis kelamin
- 3) Faktor-faktor yang berhubungan dengan:
 - a) Balas jasa yang adil dan layak
 - b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
 - c) Berat ringannya pekerjaan
 - d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
 - e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
 - f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
 - g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Kondisi lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Seperti hubungan

dengan rekan kerja harus selalu dijaga dengan baik, hal ini karena akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika dalam suatu organisasi anara individu tidak memiliki keharmonisan dengan rekan kerja yang lain maka suasana akan harmonis.

Menurut Blum yang dikutip oleh Moh. As'ad (1995: 114) mengklasifikasikan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menjadi beberapa macam yaitu:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Faktor-faktor kepuasan kerja semuanya sangat berpengaruh terhadap perasaan seseorang. Kepuasan kerja harus senantiasa diperhatikan oleh organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Moh. As'ad (1995: 116), secara sederhana faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan koondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu,penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang menggambarkan sikap yang positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang didasarkan pada aspek-aspek yang bermacam-macam. Pendapat lain yang dijelaskan Kreitner & Kinichi (2003: 271) seseorang akan lebih puas terhadap suatu aspek dari pekerjaannya atau tidak puas dengan salah satu atau lebih dari aspek lainnya. Penyebab puas atau tidak puasnya seseorang terhadap aspek pekerjaan yang dimilikinya yaitu:

- 1) Pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Ketidak cocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang dipenuhi, yaitu mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan dari seseorang individu dari sebuah pekerjaan. Pada saat harapan lebih besar dari pada yang diterima, seseorang tidak akan puas.
- 3) Pencapaian nilai, gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu

pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seseorang individu.

- 4) Persamaan, dalam model ini, kepuasan adalah fungsi dari bagaimana seseorang individu diperlakukan “secara adil” di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- 5) Komponen watak/genetik, model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik. Oleh karena itu perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang berbeda-beda. Faktor-faktor kepuasan kerja semuanya sangat berpengaruh terhadap perasaan seseorang dan ada banyak aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting guna menunjang tercapainya kepuasan kerja. Adanya pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang maka akan berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja yang dimiliki setiap orang pada dasarnya sulit diukur. Karyawan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali dalam mewujudkan tujuan perusahaan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu sikap dan

perasaan yang ada dalam karyawan harus selalu dibina dengan baik. Malayu S.P Hasibuan (2009: 202) menjelaskan bahwa :

Tolok ukur tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu berbeda-beda. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi, baik dari segi analisis statik maupun pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja bisa melalui tanya jawab langsung secara perorangan, dengan angket ataupun pertemuan suatu kelompok kerja. Jika menggunakan tanya jawab atau *interview* sebagai alatnya, pegawai diminta untuk merumuskan perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan (*self report*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dan Newstrom (1985: 114), yang menjelaskan bahwa survei kepuasan kerja dapat dilakukan dengan:

1) *Survei Objektif*

Survei Objektif dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai dengan cara menyediakan pertanyaan dan pilihan jawaban sedemikian rupa sehingga pegawai hanya memilih jawaban yang telah disediakan dan menandai jawaban yang paling mewakili perasaan mereka. Manfaat dari survei ini mudah dilakukan dan dianalisis secara statistik, sehingga tidak memakan banyak waktu.

2) *Survei Deskriptif*

Survei Deskriptif menyajikan pertanyaan tentang berbagai topik tetapi memberikan keleluasaan bagi pegawai untuk menjawabnya dengan pendapat mereka sendiri. Pendekatan ini dengan metode wawancara sehingga lebih memungkinkan pegawai untuk mengungkap perasaan, pikiran, dan keinginan mereka sepenuhnya.

Menurut Anwar Prabu A. Mangkunegara (2004: 126), cara mengukur kepuasan kerja yaitu dengan:

1) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan.

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

2) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah.

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

3) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan *Kuesioner Minnesota*

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Pengukuran faktor kepuasan kerja dapat digunakan Job Descriptive Index (JDI), menurut Luthans yang dikutip oleh Husein Umar (1999: 36) ada lima, yaitu:

- 1) Pembayaran, seperti gaji/upah.
- 2) Pekerjaan itu sendiri.
- 3) Promosi pekerjaan.
- 4) Kepenyeliaan (supervisi).
- 5) Rekan sekerja.

Berdasarkan uraian dan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan pengukuran terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi memberikan manfaat, khususnya sebagai informasi bagi pimpinan organisasi. Informasi yang diperoleh sebagai kumpulan perasaan, harapan, dan kepuasan kerja pegawai yang bersifat dinamik (cepat berubah) sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada dalam organisasi.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang permunculannya tergantung dari kepentingan individu. Malayu S.P Hasibuan (2009: 142) menjelaskan kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut:

- 1) Kebutuhan Fisik dan Keamanan
Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan, seks, dan semacamnya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- 2) Kebutuhan Sosial
Kebutuhan sosial ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, serta disegani dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia tergantung satu sama lainnya.
- 3) Kebutuhan *Egoistik*
Kebutuhan *Egoistik* adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikan.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Moh. As'ad (1995: 49), kebutuhan manusia dogolongkan menjadi lima tingkat yaitu:

1) *Phyiologic Need* (Kebutuhan yang Bersifat Biologis)

Misalnya : sandang, pangan dan tempat berlindung, sex dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi ini.

2) *Safety Needs* (Kebutuhan Rasa Aman)

Kebutuhan ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang tinggal sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.

3) *Social Needs* (Kebutuhan-kebutuhan Sosial)

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial mengenai berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di mana ia hidup dan bekerja.
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi.
- d) Kebutuhan untuk ikut serta (*sense of participation*).

4) *Esteem Needs* (Kebutuhan akan Harga Diri)

situasi yang ideal ialah apabila presties itu timbul akan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.

5) *Self actualization* (Ingin Berbuat yang Lebih Baik)

Ini berarti bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu pada tingkat ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, manusia sebagai pelaku organisasi memiliki kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan yang dimiliki tidaklah sama antara individu suatu dengan yang lainnya sehingga sulit untuk diukur. Jika seseorang dapat memenuhi kebutuhannya maka dimungkinkan akan

mengembangkan dirinya dalam bekerja dan cenderung untuk berbuat yang paling baik.

f. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya akan memiliki konsekuensi tersendiri. Konsekuensi yang dimiliki karyawan dapat bermanfaat dalam memahami ketidakpuasan. Robbins dan Judge (2009: 112) menjelaskan beberapa respon terhadap ketidakpuasan kerja yaitu:

- 1) Keluar (*exit*), perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*, secara aktif konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- 3) Kesetiaan (*loyality*), secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”
- 4) Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau ketrlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Davis, Keith dan Newstrom John W (1985: 108), menjelaskan tiga contoh perilaku pegawai yang negatif yang timbul dari perasaan tidak puas adalah sebagai berikut:

- 1) Pergantian Pegawai (*Turnover*)

Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki kemungkinan untuk lebih lama bertahan dengan atasan mereka. Berbeda halnya dengan pegawai yang tidak memiliki kepuasan biasanya menunjukan sikap yang

sebaliknya yaitu mencerminkan tingkat pergantian yang lebih tinggi.

2) **Kemangkiran (*Absences*)**

Pegawai yang merasa kurang puas cenderung lebih sering mangkir. Pegawai yang tidak puas biasanya tidak merencanakan untuk mangkir, akan tetapi mereka lebih mudah berinteraksi terhadap kesempatan untuk melakukan kemangkiran.

3) **Pencurian**

Pegawai yang mencuri karena mereka disorong oleh rasa putus asa atas perlakuan organisasi yang dipandang tidak adil. Perilaku organisasi yang tidak adil menyebabkan para pegawai mencuri. Tindakan yang demikian menurut pegawai benar hal ini karena sebagai caramembalas perlakuantidak sehat yang mereka terima dari penyelia.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja akan melakukan beberapa tindakan atau respon terhadap pimpinannya. Respon terhadap ketidakpuasan dapat dilakukan dengan cara keluar dari pekerjaannya atau mencari pekerjaan di tempat lain, mangkir, mencari solusi sambil menunggu sampai membaiknya kondisi iklim perusahaan menjadi semakin lebih buruk.

g. Manfaat dari Analisis Kepuasan Kerja

Adanya analisis kepuasan kerja dapat memberikan manfaat khususnya untuk para atasan atau pimpinan. Analisis ini digunakan sebagai penilaian yang positif maupun negatif sehingga dapat digunakan sebagai langkah selanjutnya dalam mengambil keputusan yang tepat bagi pimpinan. Adapun manfaat dari telaah

kepuasan kerja menurut Davis & Newstrom (1985: 112) antara lain:

- 1) Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan.
- 2) Timbulnya komunikasi yang berhara ke semua arah pada saat orang-orang merencanakan, melaksanakan dan membahas hasil survei.
- 3) Membaiknya sikap karena survei dijadikan sebagai katup pengaman, penyaluran emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-uneg.
- 4) Kebutuhan pelatihan bagi penyelia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyelia melaksanakan tugasnya.
- 5) Data bagi serikat pekerja.
- 6) Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi terdorong oleh rasa ingin memuaskan kebutuhannya. Apabila hasil kerja yang diberikan sesuai dengan imbalan yang diberikan akan meras puas, namun sebaliknya jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja maka akan terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Jika kondisi yang demikian terus terjadi maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan, selain itu akan timbul rasa kekecewaan dan frustasi dalam diri karyawan.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Dari penjelasan kepuasan kerja tersebut maka

dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi indikator variabel kepuasan kerja adalah Upah/ gaji, penghargaan, status, kondisi Kerja dan hasil pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan. Manusia yang bekerja dalam suatu tempat disebut dengan lingkungan kerja. Seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya membutuhkan suasana yang nyaman guna mendukung hasil kerja yang maksimal. Menurut Komaruddin (2001: 87), “lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya”. Selanjutnya The Liang Gie (2000: 154) menyatakan :

Segenap faktor yang berwujud yang berbeda di sekeliling ruang kerja dan umumnya mempengaruhi baik buruknya pelaku pekerja yang bersangkutan. Faktor-faktor yang terpenting umumnya berupa cahaya, penerangan, warna ruang, keadaan udara (suhu, kelembaban dan peredarnya dan sumber kegaduhan (faktor suara).

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi penting untuk diperhatikan, hal ini karena lingkungan merupakan tempat dimana pegawai melaksanakan tugas yang berkaitan dengan organisasi agar hasil yang didapat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung akan mempengaruhi kondisi karyawan

seperti meningkatkan gairah pegawai dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (2000: 183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Sedarmayanti (2000: 1) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar para pegawai yang memberikan pengaruh pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perlu diperhatikan dalam suatu organisasi agar mendukung terciptanya suasana yang kondusif guna mendukung kinerja seseorang. Sondang P. Siagian (2001: 57) berpendapat bahwa ada dua macam lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik, ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan rasa sempit.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sebaliknya yang mudah dicapai karyawan.
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid tau mushola, baik dikelompokkan organisasi maupun sekitarnya.
- g) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan karena, pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Keberhasilan pegawai dalam menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan ditentukan oleh sikap yang ramah, saling menghargai serta memperhatikan kepentingan orang lain sebagai wujud hubungan sosial. Berdasarkan teori yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan ke lingkungan kerja non fisik. Karena jika dilihat dari kriteria antara

lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan dilihat dari penelitian terdahulu SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta untuk lingkungan kerja non fisik masih banyak kekurangannya. Dimana kekurangan tersebut salah satunya adalah kurangnya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan maupun sesama karyawan.

c. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu pekerjaan sangat penting, karena menyangkut suatu hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti tercapainya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2001: 31) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sedangkan menurut Ignasisus Wursanto (2009: 45) “Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa”.

Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan dimana para pegawai bekerja yang di dalamnya terdapat interaksi sosial berupa hubungan atau relasi kerja. Hubungan tersebut berupa hubungan formal dan non formal yang dilakukan bawahan terhadap atasan maupun sesama bawahan, dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Relasi kerja sangat diperlukan untuk kelangsungan pekerjaan. Relasi dan kerjasama yang baik dapat mendorong motivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Keberhasilan pegawai dalam menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan ditentukan oleh sikap ramah, saling menghargai, serta memperhatikan kepentingan orang lain sebagai wujud dari hubungan sosial. Hal ini diperlukan pimpinan yang dapat memberikan perhatian dan pengarahan sehingga dapat mendorong hubungan yang serasi antar karyawan. Hubungan antar sesama karyawan sangat perlu sekali diperhatikan karena apabila seorang karyawan sudah merasa tidak nyaman dengan teman kerjanya dipastikan karyawan tersebut akan malas untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia, lingkungan kerja

sosial ini lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Adapun aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan adalah struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

d. Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009: 268) disebutkan yaitu:

1) Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut antara lain:

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasaaman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2) Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut Wursanto (2009:) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya.

Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti

kunjung mengunjungi sesama pegawai bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009) bahwa “Tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan susunan kerja yang harmonis dengan menciptakan *human relations* sebaik-baiknya”. Karena itu, maka pimpinan menjadi faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam lingkup organisasi.

e. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.

Mengenai lingkungan kerja non fisik Agus Ahyari (2002: 128) menyatakan bahwa yang termasuk lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Adanya hubungan kerja secara lazim disebut *human relations*
- 2) Adanya berbagai macam fasilitas pelayanan seperti pelayanan makanan dan pelayanan kesehatan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan kerja non fisik dianataranya adalah sebagai berikut:

a) *Human relations*

Berdasarkan aktivitasnya *human relations* diartikan dalam arti sempit dan luas, dimana dikemukakan oleh Darsowiryono Soekadi (2001: 2) bahwa:

Huaman relations dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain, di dalam segala situasi dan di dalam semua bidang kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati. Sedangkan *Human Relations* dalam arti sempit hakekatnya sama, yaitu interaksi antara seseorang dengan orang lain, hanya saja aktivitas interaksi itu terbatas dalam suatu situasi kerja dan dalam suatu organisasi tertentu.

Selanjutnya pengertian *human relations* yang peneliti maksudkan di sini adalah *human relations* dalam arti sempit, yaitu *human relations* di dalam suatu organisasi dalam upaya menimbulkan semangat kerja, kerjasama, dan kepuasan kerja karyawan. *human relations* merupakan hubungan yang saling mempengaruhi seseorang sehingga terjadilah interaksi sosial. Adapun interaksi sosial yang memungkinkan terjadinya komunikasi di dalam organisasi umumnya terdiri dari:

(1) Hubungan antar karyawan.

Dalam suatu organisasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya pastilah saling melakukan komunikasi. Hal ini merupakan suatu hal yang harus dilakukan berkenaan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Suatu pekerjaan yang membutuhkan kerjasama dan bantuan karyawan lain mutlak diselesaikan dengan lancar dan baik. Oleh karena itu hubungan antar karyawan perlu dibina dan dipelihara sebaik mungkin untuk menunjang usaha pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Salah satu manfaat dengan adanya hubungan yang baik antara karyawan bagi suatu perusahaan adalah terhindarnya konflik. Dengan tidak adanya konflik, maka kekompakan dan rasa solidaritas karyawan dapat terpelihara. Pada akhirnya semakin meningkat semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

(2) Hubungan karyawan dengan atasan/pimpinan

Hubungan karyawan dengan pimpinan tidak kalah pentingnya dengan hubungan antar karyawan. Hubungan karyawan dengan pimpinan terdapat hubungan timbal balik. Pimpinan senantiasa memberikan perintah disertai dengan petunjuk pelaksanaan suatu pekerjaan, memberikan motivasi

terhadap bawahan, mengikut sertakan bawahan dalam hal pembuatan keputusan. Sementara itu karyawan/bawahan melaksanakan apa yang diperintahkan pimpinan, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya kepada pimpinan, memberikan ide, saran, kritik yang membangun dan lain-lain. yang perlu diperhatikan dalam hubungan antara karyawan dengan pimpinan adalah tercapainya keselarasan kerja antara pimpinan dengan karyawan sehingga dapat tercapainya keselarasan kerja antara impinan dengan karyawan dan tercipta suasana kerja yang menyenangkan.

b) Pelayanan Karyawan

Program pelayanan karyawan berhubungan dengan pemeliharaan semangat kerja dan moril kerja karyawan. Dapat dikatakan, bahwa program pelayanan ini memberi pelayanan untuk membentuk dan mendorong semangat kerja, dengan demikian digolongkan dalam fungsi penyatuan karyawan. Akan tetapi titik berat program pelayanan karyawan adalah memelihara sikap karyawan yang baik terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor-faktor lingkungan kerja non fisik itu adalah *human relations* dalam arti sempit. *human relations* ini

terbagi menjadi dua yaitu hubungan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan/pimpinan. Selanjutnya selain *human relations*, pelayanan karyawan juga menjadi salah satu faktor lingkungan kerja non fisik, dengan adanya pelayanan yang memuaskan maka karyawan akan senang.

Dari penjelasan lingkungan kerja non fisik tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja non fisik adalah hubungan sesama karyawan, hubungan pimpinan dan bawahan, loyalitas vertikal dan horisontal dan komunikasi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan membutuhkan motivasi. Motivasi berasal dari bahasa Latin *moveare* yang berarti dorongan atau gerakan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 141) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Wibowo (2011: 397) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Pendapat lain mengenai motivasi, Anwar Prabu A. Mangkunegara (2004: 93) menyatakan:

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya.

Kadarisma (2012: 278) menyatakan motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Hadari Nawawi (2005: 351) memberikan pengertian bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang dimiliki setiap individu dalam menyelesaikan tugas agar tercapai tujuan. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi yang dimiliki seseorang secara sadar untuk dapat melakukan suatu usaha agar tercapai suatu tujuan.

b. Tujuan Motivasi

Seseorang dalam bekerja tidak terlepas dari tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan diperlukan suatu dorongan atau motivasi. Motivasi yang dimiliki setiap individu akan mempengaruhi kinerja orang tersebut. Jika seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan menimbulkan

semangat kerja yang besar. Berbeda halnya dengan orang yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, dalam menjalankan tugasnya tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Malayu S.P Hasibuan (2009: 146) menyebutkan beberapa tujuan motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi dapat mendorong seseorang pegawai untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik. Salah satunya adalah dapat terciptanya moral dan kepuasan kerja, yang memberikan dampak positif terhadap pekerjaan yang dimiliki dan terjalin suasana yang harmonis dengan sesama rekan kerja.

Motivasi ditentukan oleh perangsangnya, yaitu mesin penggerak motivasi. Hal demikian akan menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja/karyawan yang bersangkutan. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 269) menyebutkan beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

- 1) Kinerja (*Achievement*)
- 2) Penghargaan (*Recognition*)

- 3) Tantangan (*Challenge*)
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 5) Pengembangan (*Development*)
- 6) Keterlibatan (*Involvement*)
- 7) Kesempatan (*Opportunity*)

Dari pendapat yang disebutkan di atas maka dapat disimpulkan setiap orang yang bekerja harus memiliki motivasi atau dorongan yang kuat agar tujuan tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Adanya unsur penggerak motivasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan penghargaan atas kinerja yang telah dilaksanakannya.

c. Teori Motivasi

Teori motivasi diperlukan untuk mengkaji masalah sumber daya manusia. Teori-teori yang ada sangat penting bagi organisasi, khususnya dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu sekolah. Dalam hal ini untuk memahami kerja guru dalam menjalankan profesi. Terdapat beberapa teori motivasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan motivasi. Teori motivasi tersebut diantaranya adalah teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow dan teori Kebutuhan Berprestasi dari David Mc. Clelland.

1) Teori kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan sebagai sesuatu yang harus dipenuhi oleh manusia. Jika kebutuhan terpenuhi maka pegawai akan merasa puas. Sebaliknya jika kebutuhan tidak terpenuhi maka akan menunjukkan

perilaku kecewa. Kebutuhan merupakan hal yang sangat mendasar untuk seseorang melakukan suatu dorongan atau tindakan. Teori kebutuhan dikemukakan oleh Anwar Prabu A. Mangkunegara (2004: 95) bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan *fisiologis* yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Pada Teori Abraham Maslow kebutuhan yang paling mendasar berada di tingkat pertama. Kebutuhan itu terus menerus dipenuhi sampai pada kebutuhan kedua. Setelah keduanya terpenuhi maka akan menginjak pada kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan ketiga. Hal ini akan terus menerus berjalan hingga kebutuhan yang terakhir yaitu aktualisasi diri.

2) Teori kebutuhan David Mc.Celland

Seseorang jika terdesak oleh suatu kebutuhan maka akan memiliki motivasi kerja yang kuat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Mc.Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2006: 163) memfokuskan kepada tiga kebutuhan yaitu:

- a) *Need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)

Kebutuhan berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- b) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan ini yang akan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

(1). Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sens of belonging*).

(2). Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).

(3). Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).

(4). Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

- c) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan kekuasaan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Berdasarkan uraian tersebut kebutuhan akan berprestasi merupakan kebutuhan yang utama bagi guru, setelah kebutuhan pertama ini terpenuhi maka akan menginjak pada kebutuhan kedua (lebih tinggi yaitu kebutuhan akan afiliasi dan pada akhirnya sampai pada kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan kekuasaan).

d. Pengukuran Motivasi

Pengukuran Motivasi menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003: 275), Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja secara langsung tercermin sebagai upaya seberapa jauh karyawan bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan hasil kerja yang baik atau sebaliknya, karena ada dua faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja.

- a) Tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik.
- b) Persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja. Diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari individu dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama. “persepsi bagaimana harus dikerjakan”, ini jelas sangat berbeda mengenai kecermatannya jika terdapat persepsi

yang salah, kinerja akan rendah meskipun upaya dan motivasi mungkin tinggi.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi tenaga kerja adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*). Teori pengharapan ini bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja memahami mengapa para tenaga kerja terdorong bekerja atau tidak, apa yang memotivasi mereka di berbagai bagian dalam perusahaan.

e. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi sangat penting dan perlu dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi terhadap tugasnya maka akan merasa semangat dalam mengajar. Nana Syaodih Sukmadinata (2003: 64) menyatakan motivasi dibedakan atas 3 macam yaitu:

- 1) Motivasi takut (*fear motivation*).
Individu melakukan perbuatan karena takut
- 2) Motivasi insentif (*incintive motivation*).
Individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.
- 3) Sikap (*attitude motivation atau self motivation*).
Motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap objek.

Selanjutnya Malayu S.P Hasibuan (2006: 150) menyatakan dua jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi terdiri dari dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yaitu melakukan suatu kegiatan karena dorongan orang lain yang bertujuan untuk meningkatkan kerja bawahan. Sedangkan motivasi negatif, yaitu motivasi agar bawahan memiliki semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kekuatan yang dimiliki oleh setiap individu agar mencapai suatu tujuan. Dengan adanya dorongan dari atasan maka akan memberikan semangat kepada bawahan. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi indikator variabel motivasi kerja adalah fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardus (2010), dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang”. Hasil dari penellitian ini menunjukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukan nilai koefisien sebesar 0,368 dengan signifikan sebesar 0,008, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukan nilai koefisien sebesar 0,221 dengan signifikan sebesar 0,027, dan hasil pengujian F statistik menunjukan nilai sebesar 7,345 dengan signifikan sebesar 0,002. Hasil tersebut lebih kecil dari nilai α (0,5) sehingga hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah termasuk jenis penelitian *ex post facto*, dari salah satu variabel bebasnya sama yaitu motivasi kerja dan sama-sama menggunakan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini salah satu variabel bebasnya adalah lingkungan kerja. Penelitian yang akan dilakukan variabel bebasnya adalah lingkkungan kerja non fisik.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ratih Sanjaya (2008) dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan dan Pengalaman dengan Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Tempel Sleman”. Hasil analisis dalam

penelitian ini diperoleh hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,739%. Dalam penelitiannya disimpulkan bahwa 70,8% kepuasan kerja dijelaskan oleh lingkungan dan pengalaman. Sedangkan 29% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah termasuk jenis penelitian *ex post facto*, sama-sama menggunakan salah satu variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan dan pengalaman. Penelitian yang akan dilakukan variabel bebasnya adalah lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Novitaningsih (2014) dengan judul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta”. Hasil analisis dalam penelitian ini 1). Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta,yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,636 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). 2). Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, yang ditunjukan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,658 > 0,361$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). 3).

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja di SMK PIRI 3 Yogyakarta , yang ditunjukkan dengan nilai R hitung sebesar 0,794 lebih besar dari R tabel ($0,794 > 0,361$) dan nilai signifikan kurang dari 0,050 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,631. Ini berarti 63,1% prestasi kerja guru dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 29,9% dan disiplin kerja sebesar 33,2%. Sementara 36,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah termasuk jenis penelitian *ex post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi guru. Penelitian yang akan dilakukan variabel bebasnya adalah lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja guru.

C. Kerangka Pikir

1. Hubungn Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja Guru

Guru sebagai jabatan profesional memiliki peran yang besar terhadap kualitas pendidikan. Guna mendukung tercapainya kualitas pendidikan yang diinginkan maka diperlukan suatu kegiatan pembelajaran yang optimal. Hal ini tidak terlepas dari

kondisi lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja sebagai tempat dimana seseorang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap guru. Jika lingkungan kerja non fisik sekolah berada pada kondisi yang harmonis maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru yang semakin meningkat. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas mengajar. Berdasarkan penafsiran tersebut, diduga ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja guru.

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi tinggi terhadap tujuan yang ingin dicapai cenderung memberikan perhatian yang lebih besar terhadap obyek itu. Seorang guru akan berusaha mengupayakan dirinya bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Jika tujuan yang diinginkan tercapai maka hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, sehingga diduga ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.

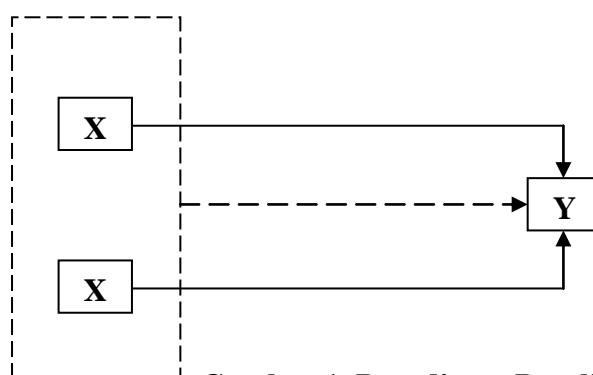
3. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru

Proses pembelajaran yang dilaksanakan guru di sekolah memiliki tujuan dalam meningkatkan mutu dan kualitas

pengajaran. Guna mendukung kualitas pengajaran tersebut maka diperlukan lingkungan kerja non fisik yang mendukung. Lingkungan kerja non fisik yang mendukung akan memberikan dampak pada kinerja guru. Lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat guru dalam melaksanakan pengajaran. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi terhadap tujuan yang ingin dicapai akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika tujuannya tercapai maka akan memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja setiap orang berbeda tergantung pada motivasi yang ingin dicapai dari masing-masing guru. Berdasarkan penafsiran tersebut maka diduga ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

D. Paradigma Penelitian

Dari kerangka berfikir tersebut, dapat digambarkan skema sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X₁ : Variabel 1 (Lingkungan Kerja Non Fisik)

X₂ : Variabel 2 (Motivasi Kerja)

Y : Variabel 3 (Kepuasan Kerja Guru)

→ : Hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru

→ : Hubungan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja guru.
2. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru.
3. Terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis *ex post facto* karena penelitian ini untuk meneliti peristiwa yang terjadi dan meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena informasi data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan analisis statistik. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal karena bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SMA Negeri yang ada di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Adapun SMA Negeri yang ada di Sleman yaitu terdiri dari 17 SMA Negeri, kemudian diambil 3 SMA yang tinggi, sedang, dan rendah, berdasarkan rata-rata Nilai Ujian Nasional. Dimana SMA yang akan diteliti yaitu SMA Negeri 1 Sleman, SMA Negeri 1 Cangkringan dan SMA Negeri 1 Ngaglik. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 09-13 juni 2015.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti dan mempunyai variasi nilai (lebih dari satu) untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut untuk ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Non Fisik X_1 .
- b. Motivasi Kerja X_2 .

2. Variabel terikat (*dependent variable*),

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja guru sebagai Y .

D. Definisi Operasional Variabel

Berikut merupakan definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah adanya persamaan aman dan nyaman seorang karyawan yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan, hubungan pimpinan dan bawahan, loyalitas vertikal dan horisontal, dan komunikasi.

2. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuatan yang dimiliki oleh setiap individu agar tercapai suatu tujuan, diamana untuk mencapai suatu tujuan memerlukan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.
3. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan tersebut seperti upah/ gaji, penghargaan, status, kondisi kerja dan hasil pekerjaan.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 62) “populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.” Populasi dalam penelitian ini adalah SMA Negeri di Kabupaten Sleman yang berjumlah 17 SMA Negeri dengan jumlah guru sebanyak 585.

Tabel 1. Jumlah Populasi

SMA Negeri di Kab. Sleman	Jumlah Guru	SMA Negeri di Kab. Sleman	Jumlah Guru
SMA N 1 Sleman	45	SMA N 1 Seyegan	35
SMA N 1 Godean	42	SMA N 2 Sleman	33
SMA N 1 Depok	45	SMA N 1 Gamping	31
SMA N 1 Kalasan	40	SMA N 1 Turi	32
SMA N 1 Pakem	30	SMA N 1 Minggir	30
SMA N 1 Mlati	30	SMA N 1 Tempel	32
SMA N 2 Ngaglik	33	SMA N 1 Ngemplak	30
SMA N 1 Prambanan	32	SMA N 1 Ngaglik	30
SMA N 1 Cangkringan	35	Jumlah Total Guru	585

Sumber :Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman

2. Sampel Penelitian

Menurut Suigyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik *random sampling* dilakukan dengan cara memilih sejumlah elemen dari populasi untuk menjadi anggota sampel. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel karena objek yang diteliti atau sumber data sangat luas. Kabupaten Sleman memiliki 17 SMA Negeri dengan jumlah guru 585, sehingga akan cukup sulit jika guru di sekolah tersebut di teliti semua. Oleh karena itu, peneliti mengambil secara *random* 3 sekolah untuk dijadikan sampel penelitian.

Tabel 2. Sampel Penelitian Berdasarkan Sekolah

Populasi	Sampel
SMA N 1 Sleman	
SMA N 1 Godean	
SMA N 1 Depok	
SMA N 1 Kalasan	
SMA N 1 Pakem	
SMA N 1 Mlati	
SMA N 2 Ngaglik	SMA N 1 Sleman
SMA N 1 Prambanan	SMA N 1
SMA N 1 Cangkringan	Cangkringan
SMA N 1 Seyegan	SMA N 1 Ngaglik
SMA N 2 Sleman	
SMA N 1 Gamping	
SMA N 1 Turi	
SMA N 1 Minggir	
SMA N 1 Tempel	
SMA N 1 Ngemplak	
SMA N 1 Ngaglik	

Berdasarkan hasil *random* seperti pada tabel di atas, maka diperoleh tiga sekolah yang dijadikan tempat penelitian. Kemudian dari ketiga sekolah tersebut diambil semua guru dari masing-masing sekolah untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3. Jumlah Sampel dalam Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMA Negeri 1 Sleman	45
2.	SMA Negeri 1 Cangkringan	35
3.	SMA Negeri 1 Ngaglik	30
Total		110

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, baik melalui test, angket atau kuesioner, observasi, wawancara, skala bertingkat maupun dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati fenomena yang sedang dijadikan sasaran. Sasaran yang diamati adalah pelaku guru yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

2. Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Peneliti mempergunakan kuesioner ini sebagai alat pengumpulan data yang paling utama kemudian dikembangkan berdasarkan kisi-kisi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah data sekunder yang disimpan dalam bentuk buku, majalah, surat kabar, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya". Metode ini hanya digunakan sebagai metode tambahan, khususnya untuk memperoleh daftar nama guru, struktur organisasi dan catatan sejarah umum.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaan menjadi lebih mudah dan hasilnya lebih mudah untuk diolah. Instrumen yang digunakan untuk mengungkapkan data dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini bersifat tertutup, di mana dalam angket tersebut tersusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan sehingga responden tinggal memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban alternatif yang dianggap benar atau sesuai. Angket disusun dan dikembangkan sendiri berdasarkan uraian yang ada dalam kajian teori,

kemudian atas dasar teori tersebut dikembangkan indikator-indikator variabel yang selanjutnya dijabarkan ke dalam butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Berikut adalah kisi-kisi angket dalam instrumen penelitian, yang dapat dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Kisi-kisi angket penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Soal
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan sesama karyawan	Tingkat kerjasama, saling menolong dan kekeluargaan	1,2,3,4
		Hubungan pimpinan dan bawahan	Tingkat perhatian dan kerjasama	5,6
		Loyalitas vertikal dan horisontal	Rasa simpati dan kekeluaraan	7,8
		Komunikasi	Tingkat komunikasi sesama karyawan dan tingkat komunikasi karyawan dan atasan	9*,10
2.	Motivasi kerja	Fisiologis	Kecukupan sandang, pangan dan papan.	1,2*
		Rasa aman	Keamanan bekerja dan jaminan kesehatan	3,4,5
		Sosial	Komunikasi dan saling menghargai	6,7,8,9,10
		Harga diri	Penghargaan dan kesempatan untuk memberikan kritikan	11,12
		Aktualisasi diri	Kesempatan pengembangan diri	13,14*
3.	Kepuasan kerja	Upah/gaji	Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima	1,2,3
		Penghargaan	Tingkat kepuasan terhadap reward yang diberikan oleh pimpinan	4,5,6*
		Kondisi kerja	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	7,8*,9
		Status	Tingkat status yang sesuai dengan pekerjaan	10,11,12*
		Hasil pekerjaan	Tingkat kepuasan terhadap hasil pekerjaan	13,14,15

*: pernyataan negatif

Skala pengukuran dalam angket ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* ini merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013: 134). Dengan skala *Likert* ini responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pertanyaan maupun pernyataan yang tersedia dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar. Setiap jawaban memiliki skor yang berbeda-beda. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item instrumen dapat diberi skor yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Skor Jawaban Instrumen

No.	Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	Sangat Setuju	Skor 4	Skor 1
2.	Setuju	Skor 3	Skor 2
3.	Tidak Setuju	Skor 2	Skor 3
4.	Sangat Tidak Setuju	Skor 1	Skor 4

H. Uji Coba Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211), "Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel". Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diuji cobakan terlebih dahulu sebelum digunakan sebagai alat untuk mendapatkan data dalam penelitian yang sesungguhnya.

Hasil uji coba instrumen inilah yang nantinya dijadikan dasar untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen. Instrumen yang digunakan untuk menganalisis data selanjutnya adalah instrumen yang valid dan reliabel

saja, sedangkan instrumen yang tidak valid dan tidak reliabel dibuang tanpa harus diganti.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Suharsimi Arikunto, 2006: 168).

Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis item atau uji keterkaitan, dimana suatu item mempunyai validitas yang tinggi jika skor pada item memiliki kesejajaran dengan skor total. Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah subyek atau responden

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor butir dan skor total

$\sum X$ = jumlah skor butir

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dari skor total

(Suharsimi Arikunto, 2006: 170)

Kriteria untuk pengambilan keputusan dalam menentukan valid atau tidaknya butir soal menurut Sugiyono (2013: 178) bahwa “syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika $r \geq 0,30$ ”. Dengan demikian korelasi butir soal dengan skor $< 0,30$ dinyatakan tidak valid sehingga soal tersebut gugur atau tidak dipakai. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for windows*.

a. Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik

Instrumen lingkungan kerja non fisik terdiri dari 10 item pertanyaan. Dari 10 item angket tentang lingkungan kerja non fisik semua item sudah valid, diukur dengan indikator hubungan sesama karyawan, hubungan pimpinan dan bawahan, loyalitas vertikal dan horizontal dan komunikasi. Dengan demikian semua item dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengambil data. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,587	Valid
2	0,588	Valid
3	0,654	Valid
4	0,605	Valid
5	0,707	Valid
6	0,72	Valid
7	0,528	Valid
8	0,589	Valid
9	0,442	Valid
10	0,571	Valid

b. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Pada angket motivasi kerja, dari 14 item, semua item telah valid. Diukur dengan indikator Fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Dengan demikian semua item dalam variabel motivasi kerja dapat digunakan dalam instrumen untuk mengambil data. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,524	Valid
2	0,36	Valid
3	0,338	Valid
4	0,427	Valid
5	0,593	Valid
6	0,535	Valid
7	0,428	Valid
8	0,623	Valid
9	0,419	Valid
10	0,661	Valid
11	0,643	Valid
12	0,485	Valid
13	0,388	Valid
14	0,42	Valid

c. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Angket tentang kepuasan kerja tidak terdapat item yang tidak valid dari 15 item pertanyaan. Variabel ini diukur dengan indikator upah/gaji, penghargaan, hubungan antar pribadi kondisi kerja dan hasil pekerjaan. Dengan demikian semua item pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengambil data. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Guru

No	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,512	Valid
2	0,349	Valid
3	0,316	Valid
4	0,405	Valid
5	0,623	Valid
6	0,568	Valid
7	0,534	Valid
8	0,658	Valid
9	0,337	Valid
10	0,673	Valid
11	0,618	Valid
12	0,387	Valid
13	0,352	Valid
14	0,45	Valid
15	0,314	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Oleh karena itu, instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula.

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan ukuran *Alpha Cronbach* yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 16.0 *for windows*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrumen
 k = mean kuadrat antara subyek
 $\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan
 S_t^2 = varian total

(Sugiyono, 2012: 365)

Setelah didapat reliabilitas instrumen kemudian hasilnya diinterpretasikan berdasarkan pedoman diatas. Apabila nilai r lebih dari dengan 0,600 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Namun sebaliknya, apabila kurang dari 0,600 maka instrumen tersebut tidak reliabel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas instrumen

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel/Aspek yang Diukur	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,794	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,739	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,794	Reliabel

Dari hasil analisis reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru berada di atas nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrument untuk mengukur variabel di atas adalah reliabel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis statistika deskriptif meliputi *Mean* (M), *Median* (Me), *Modus* (Mo) Standar Deviasi (SD), nilai *maksimum* dan *minimum*. Penyajian data pada analisis deskriptif ini menggunakan distribusi frekuensi, diagram batang dan lingkaran (Sugiyono,2012:29).

a. Menentukan kelas interval

Untuk menentukan kelas interval digunakan rumus *Struges* yaitu

$$K=1+3,3 \log n$$

b. Menghitung rentang data

Untuk menghitung rentang data = skor tertinggi – skor terendah

c. Menentukan Panjang kelas

Untuk menentukan panjang kelas = rentang data / jumlah kelas

Dalam penelitian ini untuk mengetahui kecenderungan dari masing-masing variabel yaitu, lingkungan keluarga, lingkungan teman sebaya, dan minat untuk mengikuti PPG maka ditentukan terlebih dahulu nilai kecenderungan variabelnya. Kecenderungan variabel ditentukan apabila nilai (skor terendah) dan nilai (skor tertinggi) diketahui. Kemudian diketahui nilai rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi (SD) yang keduanya dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

Kecenderungan variabel dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

- a. Kelompok tinggi = $X > Mi + 1SDi$
- b. Kelompok sedang = $Mi - 1SDi \leq X \leq Mi + 1SDi$
- c. Kelompok rendah = $X < Mi - 1SDi$

(Sumber: Saefudin Azwar, 2012: 149)

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Linieritas Data

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikatnya linear. Kriteria yang digunakan adalah dengan Uji F. Apabila nilai sig F tersebut kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih besar dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya linear (Ali Muhsan, 2005).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang akan digunakan adalah Uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan *SPSS versi 16*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat nilai Asymp.Sig. jika nilai Asymp.Sig lebih dari atau sama dengan 0,05 maka distribusi data adalah normal, bagitupun sebaliknya

jika nilai Asymp. Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal (Ali Muhsin, 2005).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat atau sempurna antara variabel bebas (X). Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, peneliti menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF kurang dari 4 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas (Ali Muhsin, 2005).

3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji hubungan/pengaruh variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y), variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y), dan variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2012: 275) persamaan regresi berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = minat mahasiswa untuk mengikuti PPG
- a = bilangan konstanta
- b_1 = koefisien regresi lingkungan keluarga
- b_2 = koefisien regresi lingkungan teman sebaya
- X_1 = lingkungan keluarga
- X_2 = lingkungan teman sebaya

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut, selanjutnya dilakukan analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menguji signifikansi/kebermaknaan korelasi dengan uji F

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- R = koefisien korelasi ganda
- k = jumlah variabel independent
- n = jumlah anggota sample

(Sugiyono, 2012: 235)

Teknik analisis untuk mengetahui kebermaknaan koefisien korelasi ganda menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows, dengan melihat F_{hitung} dan *P-value*. Apabila F hitung lebih besar daripada F tabel pada taraf signifikansi 5%, maka koefisien korelasi dikatakan signifikan. Sebaliknya, apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel pada taraf signifikansi 5%, maka koefisien korelasi dikatakan tidak signifikan.

- b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (parsial). Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2012: 266) sebagai berikut:

$$t_i = \frac{b_i}{SE_{bi}}$$

Keterangan:

t_i = t hitung

b_i = koefisien regresi

SE = standar eror regresi

Jika t hitung $\geq t$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan hipotesis diterima, namun jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan hipotesis ditolak.

c. Menghitung Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

1) Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus menghitung sumbangan relatif sebagai berikut:

$$SR\% = \frac{\alpha \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

$SR\%$ = sumbangan relatif dari suatu prediktor

α = konstanta

$\sum xy$ = jumlah produk x dan y

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 36)

2) Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui prediktor (variabel bebas) yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kriterium (variabel terikat). Rumus menghitung sumbangan efektif adalah sebagai berikut:

$$SE\% X_1 = SR\% X_1 \times R^2$$

Keterangan:

SE% = sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR% = sumbangan relatif dari suatu prediktor

X = prediktor

R² = koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMA. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terlebih diuji coba validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, instrumen yang digunakan sudah terbukti valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis bivariat dan analisis regresi linier berganda. Sebelum masuk pada bagian pengujian hipotesis, akan diuraikan analisis deskriptif variabel terlebih dahulu.

1. Deskripsi Data

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil penelitian selanjutnya dapat dianalisis mengenai deskripsi data penelitian yang berisi fungsi-fungsi dasar statistik. Data yang terkumpul sebanyak 110, diperoleh dari jawaban responden atas angket yang diberikan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel untuk dianalisis hubungan diantara ketiganya. Variabel pertama sebagai variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik (X1), variabel kedua sebagai variabel bebas yaitu motivasi kerja (X2), dan variabel ketiga sebagai variabel terikat yaitu kepuasan kerja(Y).

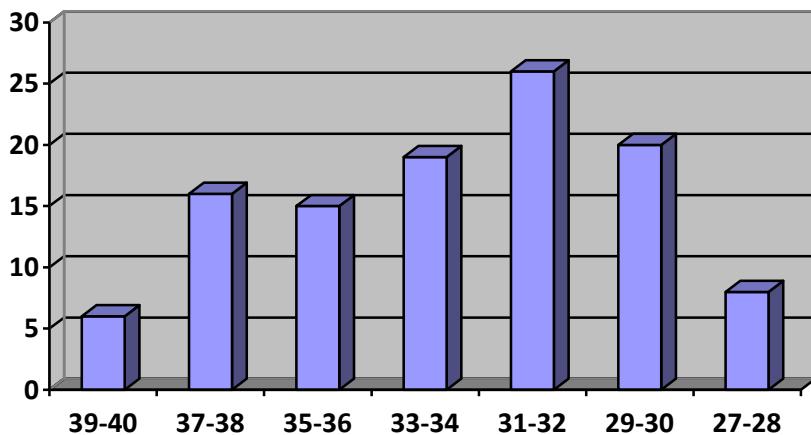
a. Lingkungan kerja non fisik

Variabel lingkungan kerja non fisik (X1) terdiri dari 10 pertanyaan yang digunakan untuk mengungkap mengenai informasi dari variabel bebas ini. Hasil analisis dari 110 data memberikan skor tertinggi 40, skor terendah 27, skor median 33, skor rerata 33,05 dan simpangan bakunya 3,306. Hasil hipotek atau skor ideal, untuk skor maksimum ideal = $10 \times 4 = 40$. Banyaknya kelas dapat ditentukan dengan menggunakan Sturges yaitu $= 1 + (3,3) \log N$; N = banyaknya data. Berdasarkan data yang terkumpul, dengan menggunakan rumus Sturges tersebut didapatkan jumlah kelas sebanyak 7,74 dibulatkan ke bawah menjadi 7 kelas. Interval data dapat dihitung dengan mencari selisih antara data terbesar dan data terkecil ($40 - 27 = 13$). Panjang kelas interval dengan banyaknya kelas 7 maka $P = 13/7 = 1,86$ dibulatkan menjadi 2. Distribusi frekuensi lingkungan kerja non fisik disajikan sebagai berikut.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja non fisik (X1)

No.	Interval		F	Percentase (%)
1	39,0	-	40,0	6
2	37,0	-	38,0	16
3	35,0	-	36,0	15
4	33,0	-	34,0	19
5	31,0	-	32,0	26
6	29,0	-	30,0	20
7	27,0	-	28,0	8
Jumlah			110	100,00

Hasil distribusi frekuensi untuk variabel lingkungan kerja non fisik lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram di bawah ini.



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi X1

Kecenderungan jawaban responden mengenai lingkungan kerja non fisik dapat diketahui dengan membandingkan skor rerata dengan kriteria pada kurva normal ideal. Perhitungan setelah diketahui nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maximum (X_{\max}) ideal selanjutnya mencari nilai mean ideal (X_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus sebagai berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (40+10)$$

$$M_i = 25$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (30)$$

$$SD_i = 5$$

Hasil perhitungan diperoleh hasil mean ideal (M_i) lingkungan kerja non fisik adalah 25 dan standar deviasi ideal (SD_i) adalah 5. Dari rata-rata ideal dan simpangan baku selanjutnya dibuat tiga klasifikasi kriteria kecenderungan variabel lingkungan kerja non fisik yaitu tinggi, sedang dan

rendah, untuk menentukan interval kelasnya diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X \leq M - SD$

(Saefudin Azwar (2009:108)

Hasil angket terhadap lingkungan kerja non fisik diperoleh hasil dengan rata-rata= 33,05, berada interval ≥ 30 yaitu kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata lingkungan kerja non fisik masuk dalam kategori tinggi. Distribusi kecenderungan frekuensi pada masing-masing kelas interval disajikan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Masing-Masing Kelas Interval Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)

Kriteria	f	%
Tinggi (≥ 30)	94	85.45
Sedang (20 – 29)	16	14.55
Rendah (≤ 19)	0	0.00
Total	110	100

Tabel di atas menunjukkan distribusi kecenderungan lingkungan kerja non fisik dominasi dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di sekitar sekolah sudah kondusif.

b. Motivasi Kerja

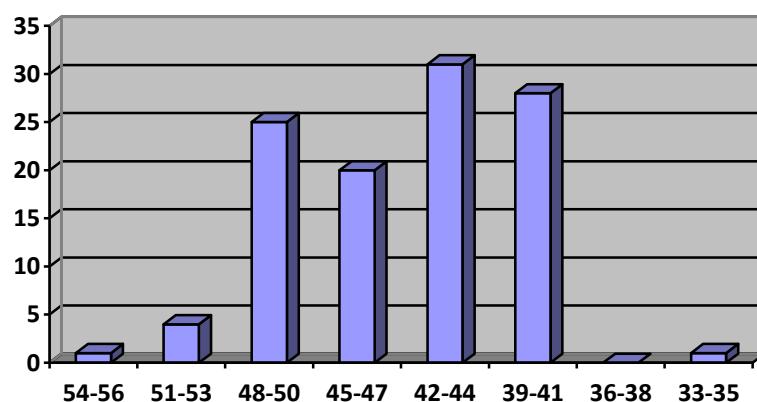
Variabel motivasi kerja terdiri dari 14 item pertanyaan. Hasil analisis dari 110 data memberikan skor tertinggi 54, skor terendah 33, skor median 40, skor rerata 44,44 dan simpangan bakunya 3,87. Hasil hipotek atau skor ideal, untuk skor maksimum ideal = $14 \times 4 = 56$. Banyaknya kelas dapat ditentukan dengan menggunakan Sturges yaitu $= 1 + (3,3) \log$

N; N = banyaknya data. Berdasarkan data yang terkumpul, dengan menggunakan rumus Sturges tersebut didapatkan jumlah kelas sebanyak 7,74 dibulatkan ke atas menjadi 8 kelas. Interval data dapat dihitung dengan mencari selisih antara data terbesar dan data terkecil ($54 - 33 = 21$). Panjang kelas interval dengan banyaknya kelas 7 maka $P = 21/8 = 2,62$ dibulatkan menjadi 3. Distribusi frekuensi motivasi kerja disajikan sebagai berikut.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Interval			F	Persentase (%)
1	54.0	-	56.0	1	0.91
2	51.0	-	53.0	4	3.64
3	48.0	-	50.0	25	22.73
4	45.0	-	47.0	20	18.18
5	42.0	-	44.0	31	28.18
6	39.0	-	41.0	28	25.45
7	36.0	-	38.0	0	0.00
8	33.0	-	35.0	1	0.91
Jumlah				110	100.00

Hasil distribusi frekuensi untuk variabel motivasi kerja lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram di bawah ini.



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi X2

Kecenderungan jawaban responden mengenai motivasi kerja dapat diketahui dengan membandingkan skor rerata dengan kriteria pada kurva normal ideal. Perhitungan setelah diketahui nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maximum (X_{\max}) ideal selanjutnya mencari nilai mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus sebagai berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (56+14)$$

$$M_i = 35$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (56-14)$$

$$SD_i = 7$$

Hasil perhitungan diperoleh hasil mean ideal (M_i) motivasi kerja adalah 35 dan standar deviasi ideal (SD_i) adalah 7. Dari rata-rata ideal dan simpangan baku selanjutnya dibuat tiga klasifikasi kriteria kecenderungan variabel lingkungan kerja non fisik yaitu tinggi, sedang dan rendah, untuk menentukan interval kelasnya diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X \leq M - SD$

(Saefudin Azwar (2009:108)

Hasil angket terhadap motivasi kerja diperoleh hasil dengan rata-rata= 44,44, berada interval ≥ 30 yaitu kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata motivasi kerja masuk dalam kategori tinggi. Distribusi kecenderungan frekuensi pada masing-masing kelas interval disajikan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Masing-Masing Kelas Interval Motivasi kerja (X_1)

Kriteria	f	%
Tinggi (≥ 42)	81	73,64
Sedang (28 – 41)	29	26,36
Rendah (≤ 27)	0	0,00
Total	110	100

Tabel di atas menunjukkan distribusi kecenderungan motivasi kerja dominasi dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja para guru di sekolah cukup tinggi.

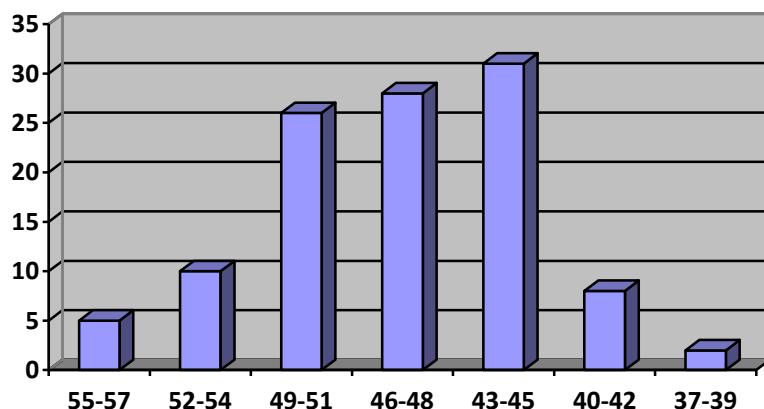
c. Kepuasan Kerja Guru

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 15 item pertanyaan yang digunakan untuk mengungkap mengenai informasi dari variabel kepuasan kerja ini. Hasil analisis dari 110 data memberikan skor tertinggi 57, skor terendah 37, skor median 47, skor rerata 47,22 dan simpangan bakunya 3,87. Hasil hipotek atau skor ideal, untuk skor maksimum ideal = $15 \times 4 = 60$. Banyaknya kelas dapat ditentukan dengan menggunakan Sturges yaitu $= 1 + (3,3) \log N$; $N =$ banyaknya data. Berdasarkan data yang terkumpul, dengan menggunakan rumus Sturges tersebut didapatkan jumlah kelas sebanyak 7,74 dibulatkan ke bawah menjadi 7 kelas. Interval data dapat dihitung dengan mencari selisih antara data terbesar dan data terkecil ($57 - 37 = 20$). Panjang kelas interval dengan banyaknya kelas 7 maka $P = 20/8 = 2,5$ dibulatkan ke atas menjadi 3. Distribusi frekuensi kepuasan kerja disajikan sebagai berikut.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Interval			F	Persentase (%)
1	55	-	57	5	4.55
2	52	-	54	10	9.09
3	49	-	51	26	23.64
4	46	-	48	28	25.45
5	43	-	45	31	28.18
6	40	-	42	8	7.27
7	37	-	39	2	1.82
8	55	-	57	5	4.55
Jumlah				110	100.00

Hasil distribusi frekuensi untuk variabel kepuasan kerja lebih jelasnya dapat dilihat pada histogram di bawah ini.



Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Y

Kecenderungan jawaban responden mengenai kepuasan kerja dapat diketahui dengan membandingkan skor rerata dengan kriteria pada kurva normal ideal. Perhitungan setelah diketahui nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maximum (X_{\max}) ideal selanjutnya mencari nilai mean ideal (X_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus sebagai berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$$

$$M_i = \frac{1}{2} (60+15)$$

$$M_i = 37,5$$

$$SD_i = 1/6 (X_{\max} - X_{\min})$$

$$SD_i = 1/6 (60-15)$$

$$SD_i = 7,5$$

Hasil perhitungan diperoleh hasil mean ideal (M_i) kepuasan kerja adalah 37,5 dan standar deviasi ideal (SD_i) adalah 7,5. Dari rata-rata ideal dan simpangan baku selanjutnya dibuat tiga klasifikasi kriteria kecenderungan variabel kepuasan kerja yaitu tinggi, sedang dan rendah, untuk menentukan interval kelasnya diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X \leq M - SD$
(Saefudin Azwar (2009:108))	

Hasil angket terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil dengan rata-rata= 47,22, berada interval ≥ 45 yaitu kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi. Distribusi kecenderungan frekuensi pada masing-masing kelas interval disajikan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Masing-Masing Kelas Interval Kepuasan kerja (Y)

Kriteria	f	%
Tinggi (≥ 45)	78	70,91
Sedang (30 – 44)	32	29,09
Rendah (≤ 29)	0	0,00
Total	110	100

Tabel di atas menunjukkan distribusi kecenderungan kepuasan kerja dominasi dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru sudah tinggi.

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Penelitian ini menggunakan tiga uji prasyarat asumsi klasik yaitu uji linieritas data, uji normalitas data dan uji multikolinieritas data. Berikut ini hasil uji linieritas data, uji normalitas data dan uji multikolinieritas data.

a. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05 Apabila nilai sig F tersebut kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih besar dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya linear (Ali Muhson, 2005).

Berdasarkan hasil pengujian linieritas variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien F hitung $< F$ tabel dengan nilai signifikansi $> 0,05$ adalah linear. Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas Berdasarkan Nilai F

Variabel	Deviation from Linearity	Sig.	Ket.
Lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja	0,473	0,926	Linier
Motivasi kerja dengan kepuasan kerja	1,432	0,149	Linier

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui bahwa nilai *sig deviation from linearity* pada lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja guru menunjukkan 0,926 ($> 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier. Penentuan dengan nilai F ditentukan nilai F tabel (0,05: 12, 96 = 1,85). Karena nilai F hitung 0,473 lebih kecil dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dengan kepuasan kerja (Y). Nilai *sig deviation from linearity* pada motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru menunjukkan 0,149 ($> 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier. Penentuan dengan nilai F ditentukan nilai F tabel (0,05: 15, 93 = 1,78). Karena nilai F hitung 1,432 lebih kecil dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk melakukan pengujian normalitas, yang dilakukan adalah membuat formulasi hipotesis, menentukan taraf signifikansi, menentukan kriteria, melakukan pengujian normalitas dengan SPSS dan terakhir mengambil

kesimpulan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat nilai Asymp.Sig. jika nilai Asymp.Sig lebih dari atau sama dengan 0,05 maka distribusi data adalah normal, bagitupun sebaliknya jika nilai Asymp. Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal (Ali Muhson, 2005).

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Alpha

Variabel	Kolmogoroz-Smirnovz	Sig.	Alpha	Ket	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	1,298	0,069	0,05	Sig > 0,05	Normal
Motivasi Kerja (X2)	1,037	0,232	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,939	0,341	0,05	Sig > 0,05	Normal

Hasil uji normalitas pada Tabel 17 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah 1,298 dan nilai signifikansi sebesar 0,069. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual variabel lingkungan kerja non fisik berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov pada variabel motivasi kerja adalah 1,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$), maka dapat

disimpulkan bahwa data residual variabel motivasi kerja berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov pada variabel kepuasan kerja adalah 0,939 dan nilai signifikansi sebesar 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, peneliti menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF kurang dari empat maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari empat maka terjadi multikolinearitas (Ali Muhsin, 2005). Hasil uji multikolinieritas tersaji pada Tabel 16 berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas Berdasarkan Nilai VIF

Variabel Independen	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	1,780	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	1,780	Tidak terjadi multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas Tabel 18 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik *memiliki* nilai VIF $1,780 < 4$ maka pada variabel lingkungan kerja non fisik tidak terjadi multikolinieritas. Pada

variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF $1,780 < 4$ maka pada variabel motivasi kerja tidak terjadi multikolinieritas. Dari hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas karena dari hasil *perhitungan* tidak ada variabel bebas (lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja) yang memiliki nilai VIF < 4 .

3. Uji Hipotesis

Teknik pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dua variabel. Rangkuman hasil uji dengan analisis statistik regresi linier berganda diperoleh hasil pada Tabel 19.

Tabel 19. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,545	6,538	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,430	5,820	0,000
Konstanta = 10,086			
R square = 0,534			
<i>Adjusted R</i> ² = 0,525			
F hitung = 61,32			
Sig. = 0,000			

Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,086 + 0,545 X_1 + 0,430 X_2$$

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Cara pengambilan keputusan uji statistik t, jika $\text{sig. } t < 0,05$ (signifikansi 0,05) maka hipotesis alternatif diterima dan menyatakan bahwa suatu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat dan sebaliknya.

Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. Hasil Pengujian Secara Parsial (t)

Variabel	Unstandardized Coefficient Beta	Standardized Coefficient	t	Sig
Constant	10,086		2,957	0,004
Lingkungan kerja non fisik (X1)	0,545	0,466	6,538	0,000
Motivasi kerja (X2)	0,430	0,415	5,820	0,000

a) Lingkungan kerja non fisik pada kepuasan kerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menduga ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja guru.

Hipotesis ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ho1: lingkungan kerja non fisik tidak berhubungan positif dengan kepuasan kerja guru

Ha1: lingkungan kerja non fisik berhubungan positif dengan kepuasan kerja guru

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien beta lingkungan kerja non fisik sebesar 0,545, nilai t hitung lingkungan kerja non fisik sebesar 6,538 dan signifikansi t sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi t $0,000 < 0,05$ maka

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif pada kepuasan kerja guru. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak.

b) Motivasi kerja pada kepuasan kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menduga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Hipotesis ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ho2: motivasi kerja tidak berhubungan positif dengan kepuasan kerja guru

Ha2: motivasi kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja guru

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien beta motivasi kerja sebesar 0,430, nilai t hitung lingkungan kerja non fisik sebesar 5,820 dan signifikansi t sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi t $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja guru. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pedoman yang dipakai yaitu jika nilai sig. $F < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima dan sebaliknya jika nilai sig. $F > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 61,32 dengan signifikansi 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi F sebesar 0,000

lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja guru SMA.

c. Sumbangan relatif dan sumbangan efektif

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE) masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y). Besarnya SR dan SE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Ringkasan Hasil Perhitungan SR dan SE

No.	Nama Variabel	SR%	SE%
1.	Lingkungan kerja non fisik (X_1)	54,21%	29,0%
2.	Motivasi Kerja (X_2)	45,79%	24,5%
	Total	100%	53,5%

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) memberikan SR sebesar 54,21%, dan motivasi kerja (X_2) sebesar 45,79%. SE variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) sebesar 29% dan motivasi kerja (X_2) sebesar 24,5%. SE total adalah 53,5% yang berarti secara bersama-sama variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberi SE sebesar 53,5%, sedangkan 46,5% sisanya diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru baik secara simultan maupun secara parsial. Penjelasan lebih rinci pengujian hipotesis dalam penelitian ini tersaji sebagai berikut:

1. Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja guru

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja yang dibuktikan dengan analisis regresi. Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien beta lingkungan kerja non fisik sebesar 0,545, nilai t hitung lingkungan kerja non fisik sebesar 6,538 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi t $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif pada kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keharmonisan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang tidak harmonis dapat menurunkan kepuasan kerja guru di SMA.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana seseorang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dibedakan mencakup dua hal yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non

fisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya perasaan aman dan nyaman seorang guru yang dapat diukur dari hubungan sesama karyawan, hubungan pimpinan dan bawahan, loyalitas vertikal dan horizontal, dan komunikasi.

Kepuasan kerja merupakan cara pekerja merasakan pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat kepuasan guru terhadap gaji yang diterima, *reward* yang diberikan oleh pimpinan, maupun hasil pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diukur dari hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dan tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perasaan aman dan nyaman yang dirasakan guru saat bekerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan guru terhadap gaji yang diterima, *reward* yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kepuasan terhadap hasil pekerjaan. Oleh karena itu penting bagi pimpinan untuk menciptakan perasaan aman dan nyaman di sekitar lingkungan kerja. cara yang dapat dilakukan untuk menciptakan rasa aman dan nyaman di sekitar tempat kerja dapat dengan cara mempererat hubungan sesama guru maupun antara guru dengan pimpinan. Menjalin komunikasi dengan baik serta meningkatkan loyalitas vertikal maupun horisontal.

2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan analisis

regresi. Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien beta motivasi kerja sebesar 0,430, nilai t hitung motivasi kerja sebesar 5,820 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi t $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Sebaliknya, motivasi kerja yang menurun juga akan dapat menurunkan kepuasan kerja guru di SMA.

Motivasi merupakan daya penggerak untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja menjadi suatu pendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi sangat diperlukan mengingat motivasi dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan bersemangat menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi kerja dapat diukur dari fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam organisasi. Seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung dipengaruhi oleh perasaan yang dimilikinya terhadap pekerjaan. Hal inilah yang disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya harapan-harapan yang lebih

baik terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai lebih banyak faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihannya menguntungkan (misalnya: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat kepuasan guru terhadap gaji yang diterima, *reward* yang diberikan oleh pimpinan, hasil pekerjaan, hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dan tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya motivasi seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Seseorang yang mempunyai daya penggerak kuat untuk bekerja dapat meningkatkan kepuasaannya terhadap gaji yang diterima, hasil pekerjaan dan hubungan yang harmonis sesama rekan kerja. Hal ini dikarenakan, dengan adanya daya pendorong yang kuat akan menimbulkan semangat untuk bekerja lebih giat sehingga menciptakan moral dan dampak positif terhadap pekerjaan serta hubungan yang harmonis sesama rekan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Leonardus (2010) yang berjudul analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,368 dengan signifikan sebesar 0,008. Hasil tersebut lebih kecil dari nilai α (0,5) sehingga menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru

Uji F dilakukan untuk mengathui pengaruh dua atau lebih variabel terhadap pengaruh variabel lain. Hasil uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 61,32 dengan signifikansi 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja guru SMA. Hal ini menunjukkan keharmonisan lingkungan kerja non fisik dan semangat yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan perasaan senang seorang individu terhadap pekerjaannya.

Daya penggerak kuat dalam bekerja dapat meningkatkan kepuasaan seseorang terhadap gaji yang diterima, hasil pekerjaan dan hubungan yang harmonis sesama rekan kerja. Daya pendorong yang kuat ini akan menimbulkan semangat bekerja lebih giat sehingga menciptakan moral dan dampak positif terhadap pekerjaan serta hubungan yang harmonis sesama rekan kerja. Oleh karena itu, untuk menciptakan perasaan senang seseorang terhadap hasil pekerjaannya, pimpinan dapat

memberikan perasaan aman, nyaman selama bekerja dan memberikan dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja lebih giat lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan-kesimpulan yang berkaitan dengan analisis hubungan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara lingkungan kerja nonfisik dengan kepuasan kerja guru di SMA.

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien beta lingkungan kerja non fisik sebesar 0,545, nilai t hitung lingkungan kerja non fisik sebesar 6,538 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi $t < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif pada kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keharmonisan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang tidak harmonis dapat menurunkan kepuasan kerja guru di SMA.

2. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMA.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan analisis regresi. Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien beta motivasi kerja sebesar 0,430, nilai t hitung motivasi kerja sebesar 5,820 dengan

signifikansi t sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi t $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Sebaliknya, motivasi kerja yang menurun juga akan dapat menurunkan kepuasan kerja guru di SMA.

3. Ada hubungan antara lingkungan kerja nonfisik dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMA.

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung 61,32 dengan signifikansi 0,000. Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja guru SMA. Hal ini menunjukkan keharmonisan lingkungan kerja non fisik dan semangat yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan perasaan senang seorang individu terhadap pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik ini perlu diterapkan juga tidak hanya di sekolah negeri, tetapi di sekolah swasta. Oleh karena itu, bagi peneliti berikutnya sebaiknya melakukan penelitian pada sekolah swasta.

2. Bagi pimpinan, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja guru karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti tentang kepuasan kerja karyawan sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup seluruhnya dalam penelitian ini (misalnya gaya kepemimpinan, komitmen kerja, budaya organisasi).

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai prosedur ilmiah, namun dengan demikian masih memiliki keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpul data masing-masing variabel penelitian, meskipun telah dikembangkan berdasarkan indikator yang tepat, namun sulit mengontrol responden apakah mengisi angket sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau tidak.
2. Hasil penelitian ini hanya membahas mengenai lingkungan kerja non fisik yang ditinjau dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.
3. Sampel hanya diambil dari tiga sekolah, sehingga hasil penelitian hanya berlaku di tiga sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi:perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ali Muhson. 2005. *Modul Pelatihan SPSS*. Diktat Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anwar Prabu A Mangkunegara. 2004. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Darsowiryo Soekadi. 2001. *Peranan Komunikasi Dalam Organisasi*. Surakarta: Bumi Ketingan Surakarta.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Perss.
- Husein Umar. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT.SUN.
- Ignasius Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Kadarisma. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Amgelo. 2003. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Leonardus. 2010. “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sumber Sehat Semarang*”. Skripsi: FE UNY
- Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Moh. As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2003. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Jakarta: Remaja rosda karya.
- Novitaningsih. 2014. "Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta". Skripsi : FE UNY
- Ratih Sanjaya. 2008. "*Hubungan Antara Lingkungan dan Pengalaman dengan Kepuasan Kerja di SMK Negeri 1 Tempel Sleman*". Skripsi: FIS UNY
- Saefudin Azwar. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 1)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sondang. P Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen. P. Robbins. 1992. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallando
- Stephen, P. Robbins & Judge, Timothy A. 2009, *Organizational Behavior*. United State Of Aerica, New York: Person Prentice Hall.
- Sugiyono.2012. *statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susilo Martoyo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Research* . Yogyakarta: Andi Offset.
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl. 1992. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. United State Of America, New York: Person Prentice Hall.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN 1

Instrumen Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru SMA Negeri 1 Sleman, SMA Negeri 1 Cangkringan
dan SMA Negeri 1 Ngaglik.

Di Sleman

Dengan hormat,

Dalam segala kesibukan Bapak/Ibu guru pada saat sekarang ini perkenankanlah saya memohon pengorbanan waktu Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi, yang saya ajukan ke Fakultas Ekonomi dengan judul "**Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman Yogyakarta**".

Angket tersebut dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Untuk itu saya sangat mengharapkan agar Bapak/Ibu guru dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu guru, saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, juni 2015

Peneliti

Trias Fenanti

ANGKET PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

Beri tanda *check list* (✓) pada alternatif jawaban yang Bapak/Ibu guru pilih dan setiap pertanyaan hanya diperkenankan memilih satu jawaban saja. Semua jawaban diharapkan tidak ada yang dikosongkan. Karena jawaban tersebut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu guru sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Alternatif jawaban:

- a. SS apabila Bapak/Ibu guru memilih jawaban Sangat Setuju.
- b. S apabila Bapak/Ibu guru memilih jawaban Setuju.
- c. TS apabila Bapak/Ibu guru memilih jawaban Tidak Setuju
- d. STS apabila Bapak/Ibu guru memilih jawaban Sangat Tidak Setuju.

B. Identitas Responden

Nama : _____

Jenis Kelamin : _____

Lama Bekerja : _____

A. Lembar Pengisian Angket

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Antar sesama guru tertanam sikap saling tolong-menolong di dalam maupun di luar pekerjaan.				
2.	Rekan sekerja merupakan keluarga besar bagi saya.				
3.	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.				
4.	Kerjasama yang baik dengan rekan sekerja menimbulkan pekerjaan cepat selesai				
5.	Dukungan yang diberikan pimpinan menimbulkan semangat kerja.				
6.	Perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar kerja.				
7.	Ketika saya sakit para guru menjenguk				
8.	Saya selalu bersilaturahmi ketempat pimpinan saat hari besar keagamaan.				
9.	Mengobrol dengan teman sekerja dapat mengganggu pekerjaan.				
10.	Komunikasi yang baik dengan pimpinan meningkatkan semangat kerja.				

2. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan sandang pangan keluarga.				
2.	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan.				
3.	Saya bersedia menjadi seorang guru di sekolah ini dengan adanya asuransi kesehatan.				
4.	Keselamatan kerja di sekolah ini sudah terjamin dengan baik.				
5.	Rekan-rekan kerja yang lebih supel membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.				
6.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.				
7.	Saya berusaha melaksanakan tugas sebaik-baiknya.				
8.	Saya berusaha hadir di sekolah dengan tepat waktu.				

9.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk terlibat dalam setiap acara di sekolah..				
10.	Menjadi seorang guru cukup membanggakan.				
11.	Masyarakat menghargai profesi seorang guru.				
12.	Saya diberi kesempatan menyumbangkan kritikan yang membangun untuk kebaikan sekolah.				
13.	Saya berusaha mengembangkan metode pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran.				
14.	Saya tidak pernah mengikuti diklat, workshop dan pelatihan lainnya.				

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima tidak berkekurangan				
2.	Saya dapat memenuhi semua kebutuhan dengan pemasukan yang diberikan.				
3.	Saya merasa puas dengan besarnya tunjangan yang diperoleh dari pekerjaan sekarang.				
4.	Saya sering mendapat pujian atas kerja saya				
5.	Saya mendapatkan ucapan selamat ketika memperoleh prestasi				
6.	Saya kurang tertarik jika diberi penghargaan				
7.	Saya menjadi orang yang tidak dipandang sebelah mata di masyarakat				
8.	Semua guru menghormati dan menghargai saya				
9.	Saya ingin mencari pekerjaan yang berkedudukan lebih tinggi				
10.	Tugas yang diberikan kepada saya tidak terlalu berat				
11.	Saya merasa sangat lelah setelah bekerja				
12.	Saya bekerja dengan jumlah jam yang lebih lama				
13.	Pekerjaan yang saya selesaikan tepat waktu memberikan kepuasan pada diri saya.				
14.	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang saya capai selama ini				
15.	Saya dapat berprestasi dalam bekerja karena setiap tugas yang diberikan dapat saya pahami.				

☺ Terima Kasih ☺

LAMPIRAN 2

Data Penelitian

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

No Angket	Butir Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
8	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	34
9	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	34
10	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	27
11	4	4	4	2	3	2	3	1	3	2	28
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
13	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
14	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	31
15	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
17	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
20	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34
21	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	35
22	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
23	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
24	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	31
25	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
27	4	4	3	3	4	3	2	1	3	3	30
28	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	31
29	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30
30	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	31
31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	30
32	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	32
33	4	4	3	2	3	3	2	1	3	2	27
34	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	31
35	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	31
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28

No Angket	Butir Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
37	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	31
38	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	32
39	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
40	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	30
41	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
42	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	31
43	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	31
44	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	31
45	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	32
46	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
50	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	29
51	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	35
52	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	36
53	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
55	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
56	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	36
57	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
58	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	35
59	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
60	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
61	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	30
62	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
63	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
64	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36
65	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
66	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
67	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
68	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	32
69	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	34
70	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	31
71	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	32
72	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	30
73	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	31

No Angket	Butir Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
74	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	30
75	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	30
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
77	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	32
78	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	34
79	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	33
80	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	33
81	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
82	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
83	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
85	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
86	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	27
87	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
88	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	35
89	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	31
90	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
92	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
94	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
96	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	36
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
98	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
99	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
100	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37
101	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
102	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	34
103	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
105	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33
106	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
107	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
108	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
110	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	32

2. Motivasi Kerja

No Angket	Butir Pertanyaan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	49
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	48
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
5	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	46
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
7	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	46
8	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	45
9	4	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	46
10	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	39
11	2	3	1	1	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	41
12	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40
13	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
15	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	48
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
18	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	48
19	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
20	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
21	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	45
23	3	2	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	42
24	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
25	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	41
26	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	45
27	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40
28	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	44
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	40
30	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	43
31	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	42
32	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	44
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
34	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	4	43

No Angket	Butir Pertanyaan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
35	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	40
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
37	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	48
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
39	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	40
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
41	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	48
42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	48
43	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
44	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
45	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
46	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	48
47	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	51
48	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
50	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
52	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	47
53	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	44
54	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	51
55	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	45
56	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50
57	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	46
58	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	46
59	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	41
60	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	49
61	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	50
62	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
63	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	44
64	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	44
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
66	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	49
67	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	47
68	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
69	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	48
70	4	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	45
71	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44

No Angket	Butir Pertanyaan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
72	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
73	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
74	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	48
75	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	51
76	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
77	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	47
78	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	39
79	2	3	1	1	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	41
80	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
81	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	48
82	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	44
83	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	44
84	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	49
85	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
86	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	33
87	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
88	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	45
89	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	44
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
91	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
92	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	43
93	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	48
94	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
95	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	50
96	3	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	46
97	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
98	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	44
99	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	46
100	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	52
101	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	49
102	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	46
103	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	48
104	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
105	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	46
106	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	46
107	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	46
108	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	49

No Angket	Butir Pertanyaan														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
109	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
110	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40

3. Kepuasan Kerja

No. Angket	Butir Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	47
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	51
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
5	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	49
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	43
7	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	49
8	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	47
9	4	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	50
10	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	42
11	2	3	1	1	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	44
12	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	44
13	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44
15	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	51
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	51
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
18	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	50
19	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
20	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
21	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	48
22	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
23	3	2	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	46
24	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
25	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	45
26	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	48
27	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	43
28	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	47
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	43
30	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	46

No. Angket	Butir Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
31	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	45
32	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	47
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46
34	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	46
35	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	42
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
37	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	51	
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	45
39	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	42
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
41	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	50
42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	51
43	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
44	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
45	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44
46	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	51
47	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	55
48	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
50	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	47
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
52	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	50
53	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	48
54	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	55
55	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	48
56	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	54
57	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	49
58	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	49
59	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	44
60	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	44
61	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
62	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	52
63	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	47
64	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	48
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
66	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52
67	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50

No. Angket	Butir Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
105	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	48
106	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49
107	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49
108	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
109	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
110	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	38

LAMPIRAN 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

Lingkungan Kerja Non Fisik

Correlations

		LKNF1	LKNF2	LKNF3	LKHF4	LKNF5	LKNF6	LKNF7	LKNF8	LKNF9	LKNF10	LKNF
LKNF7	Pearson Correlation	.223(*)	.104	.195(*)	.337(**)	.253(**)	.315(**)	1	.297(**)	.164	.294(**)	.528(**)
	Sig. (2-tailed)	.019	.279	.041	.000	.008	.001		.002	.086	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
LKNF8	Pearson Correlation	.204(*)	.232(*)	.236(*)	.168	.324(**)	.386(**)	.297(**)	1	.210(*)	.277(**)	.589(**)
	Sig. (2-tailed)	.033	.015	.013	.080	.001	.000	.002		.028	.003	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
LKNF9	Pearson Correlation	.182	.151	.359(**)	.111	.180	.174	.164	.210(*)	1	.093	.442(**)
	Sig. (2-tailed)	.057	.116	.000	.246	.059	.068	.086	.028		.336	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
LKNF10	Pearson Correlation	.250(**)	.119	.328(**)	.206(*)	.336(**)	.504(**)	.294(**)	.277(**)	.093	1	.571(**)
	Sig. (2-tailed)	.008	.216	.000	.031	.000	.000	.002	.003	.336		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
LKNF	Pearson Correlation	.587(**)	.588(**)	.654(**)	.605(**)	.707(**)	.720(**)	.528(**)	.589(**)	.442(**)	.571(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

Motivasi Kerja

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	MK13	MK14	MK
MK	Pearson Correlation	.192(* *)	.113	.065	.076	.266(**) **)	.258(**) **)	.053	.212(*)	.240(*)	.173	.262(* *)	.068	-.007	1	.420(* *)
14	Sig. (2-tailed)	.044	.242	.498	.428	.005	.007	.583	.026	.012	.071	.006	.477	.938	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
MK	Pearson Correlation	.524(**) **)	.360(**) **)	.338(* *)	.427(**) **)	.593(**) **)	.535(**) **)	.428(**) **)	.623(* *)	.419(* *)	.661(* *)	.643(* *)	.485(* *)	.388(* *)	.420(* *)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	14

Kepuasan Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15		
KK1	Pearson Correlation	1	.217(*)	.380(*)	.381(*)	.230(*)	.216(*)	.171	.280(*)	-.086	.313(*)	.167	-.020	-.011	.151	.009	.512(**)	
	Sig. (2-tailed)		.023	.000	.000	.016	.024	.074	.003	.370	.001	.081	.832	.907	.116	.924	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110		
KK2	Pearson Correlation	.217(*)	1	.034	-.028	.286(*)	.115	.202(*)	.172	.060	.030	.005	-.107	.190(*)	.110	.011	.349(**)	
	Sig. (2-tailed)	.023			.722	.769	.002	.231	.034	.072	.535	.754	.956	.267	.047	.254	.909	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110		
KK3	Pearson Correlation	.380(**)	.034	1	.297(*)	.158	.084	.023	.120	-.119	.073	.080	.193(*)	.219(*)	-.036	.154	.316(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	.722		.002	.099	.382	.809	.214	.214	.448	.403	.044	.022	.710	.109	.001	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110		
KK4	Pearson Correlation	.381(**)	-.028	.297(*)	1	.269(*)	-.051	.099	.153	.042	.330(*)	.175	.080	-.055	.068	-.010	.405(**)	
	Sig. (2-tailed)	.000	.769	.002		.004	.599	.306	.111	.661	.000	.068	.409	.569	.481	.916	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110		
KK5	Pearson Correlation	.230(**)	.286(*)	.158	.269(*)	1	.425(*)	.333(*)	.516(*)	.238(*)	.360(*)	.260(*)	-.054	-.086	.263(*)	.211(*)	.623(**)	
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.099	.004		.000	.000	.000	.012	.000	.006	.572	.374	.005	.027	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110		
KK6	Pearson Correlation	.216(*)	.115	.084	-.051	.425(*)	1	.486(*)	.454(*)	.175	.264(*)	.346(*)	.283(*)	.122	.211(*)	.065	.568(**)	
	Sig. (2-tailed)	.024	.231	.382	.599	.000		.000	.000	.068	.005	.000	.003	.205	.027	.502	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110		
KK7	Pearson Correlation	.171	.202(*)	.023	.099	.333(*)	.486(*)	1	.525(*)	.091	.246(*)	.360(*)	.147	.205(*)	.048	-.039	.534(**)	
	Sig. (2-tailed)	.074	.034	.809	.306	.000	.000		.000	.345	.010	.000	.125	.032	.618	.689	.000	

			KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15
KK1	Pearson Correlation	.009	.011	.154	-.010	.211(*)	.065	-.039	.137	.116	.092	.023	.004	.062	.173	1	.314(**)
5	Sig. (2-tailed)	.924	.909	.109	.916	.027	.502	.689	.153	.226	.338	.808	.967	.520	.071		.001
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
KK	Pearson Correlation	.512(**)	.349(*)	.316(*)	.405(*)	.623(*)	.568(*)	.534(*)	.658(*)	.337(*)	.673(*)	.618(*)	.387(*)	.352(*)	.450(*)	.314(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	15

LAMPIRAN 4

Analisis Deskriptif

Penentuan Kategori

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK						
	skor max	4	*	10	=	40
skor min		1	*	10	=	10
Mi		50	/	2	=	25
Sdi		30	/	6	=	5
Tinggi		$: X \geq M + SD$				
		$: M - SD \leq X < M + SD$				
Sedang		SD				
Rendah		$: X \leq M - SD$				
Kategori						Skor
Tinggi	:	X		\geq	30.00	
Sedang	:	20.00		\leq	X	< 30.00
Rendah	:	X		<	20.00	

MOTIVASI KERJA						
	skor max	4	*	14	=	56
skor min		1	*	14	=	14
Mi		70	/	2	=	35
Sdi		42	/	6	=	7
Tinggi		$: X \geq M + SD$				
		$: M - SD \leq X < M + SD$				
Sedang		SD				
Rendah		$: X \leq M - SD$				
Kategori						Skor
Tinggi	:	X		\geq	42.00	
Sedang	:	28.00		\leq	X	< 42.00
Rendah	:	X		<	28.00	

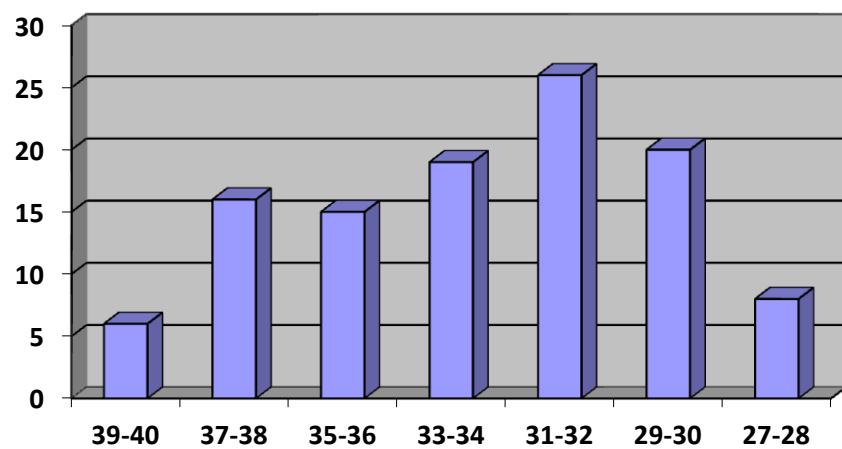
KEPUASAN KERJA					
skor max	4	*	15	=	60
skor min	1	*	15	=	15
Mi	75	/	2	=	37,5
Sdi	45	/	6	=	7,5
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$				
Rendah	: $X \leq M - SD$				
Kategori					
Tinggi	:	X	\geq	45,00	
Sedang	:	30,00	\leq	X	< 45,00
Rendah	:	X	<	30,00	

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Min	27
Max	40
N	110
K	$1 + 3,3 \log N$
	7,74
\approx	7
P	13/7
\approx	1,86
\approx	2

No.	Interval			F	Percentase
1	39,0	-	40,0	6	5,45
2	37,0	-	38,0	16	14,55
3	35,0	-	36,0	15	13,64
4	33,0	-	34,0	19	17,27
5	31,0	-	32,0	26	23,64
6	29,0	-	30,0	20	18,18
7	27,0	-	28,0	8	7,27
Jumlah				110	100.00%

RATA	33,05
Median	33
stadev	3,306



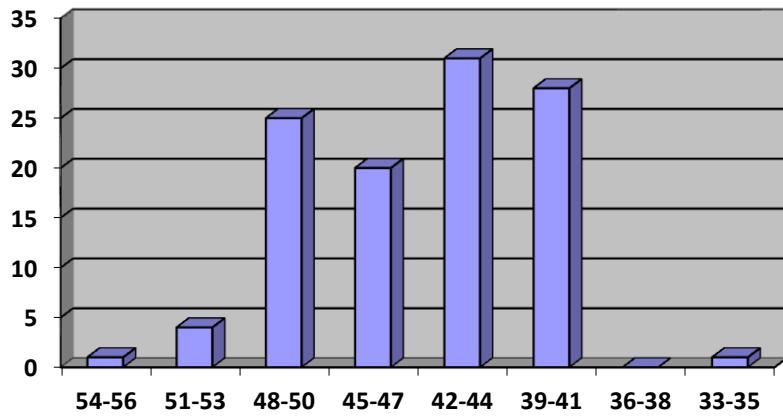
Histogram Distribusi Frekuensi X1

MOTIVASI KERJA

Min	33
Max	54
N	110
K	$1 + 3.3 \log N$
	7.74
\approx	8
P	21/8
\approx	2,62
\approx	3

No.	Interval			F	Percentase
1	54.0	-	56.0	1	0.91
2	51.0	-	53.0	4	3.64
3	48.0	-	50.0	25	22.73
4	45.0	-	47.0	20	18.18
5	42.0	-	44.0	31	28.18
6	39.0	-	41.0	28	25.45
7	36.0	-	38.0	0	0.00
8	33.0	-	35.0	1	0.91
Jumlah				110	100.00%

RATA	44,44
Median	40
stadev	3,87

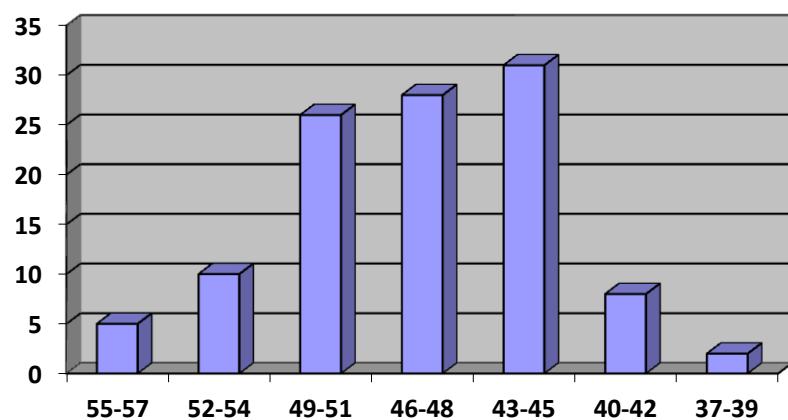


KEPUASAN KERJA

Min	37
Max	57
N	110
K	$1 + 3.3 \log N$
	7.74
\approx	8
P	20/8
\approx	2,5
\approx	3

No.	Interval			F	Percentase
1	55	-	57	5	4.55
2	52	-	54	10	9.09
3	49	-	51	26	23.64
4	46	-	48	28	25.45
5	43	-	45	31	28.18
6	40	-	42	8	7.27
7	37	-	39	2	1.82
8	55	-	57	5	4.55
Jumlah				110	100.00%

RATA	47,22
Median	47
stadev	3,87



LAMPIRAN 5

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,545	6,538	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,430	5,820	0,000
Konstanta = 10,086			
R square = 0,534			
<i>Adjusted R</i> ² = 0,525			
F hitung = 61,32			
Sig. = 0,000			

1. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.086	3.411		2.957	.004
MK	.430	.074	.415	5.820	.000
LKNF	.545	.083	.466	6.538	.000

a. Dependent Variable: KK

2. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	870.914	2	435.457	61.320	.000 ^a
Residual	759.850	107	7.101		
Total	1630.764	109			

a. Predictors: (Constant), LKNF, MK

b. Dependent Variable: KK

3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.525	2.66485

a. Predictors: (Constant), LKNF, MK

4. SE dan SR

Variabel	Beta/Standarized			Sumbangan Efektif	Sumbangan Relatif
	Simultan	Parsial	Jumlah		
x1	0.466	0.622	=0.466 x 0.622	=0.289	= $(0.290 : 0.535) \times 100$ =54.21
x2	0.415	0.59	=0.415 x 0.59	=0.245	= $(0.245 : 0.535) \times 100$ =45.79
R square				=0.535	100

LAMPIRAN 6

Uji Prasyarat Analisis

A. Uji Normalitas

B. Uji Linearitas

C. Uji Multikolinearitas

LINIERITAS**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
KK *	LKNF	Between Groups	(Combined)	686,132	13	52,779	5,364	,000
		Linearity	630,335	1	630,335	64,059	,000	
		Deviation from Linearity	55,797	12	4,650	,473	,926	
		Within Groups	944,631	96	9,840			
		Total	1630,764	109				

Linieritas dilihat dari uji f dan signifikansi. Uji f

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
KK *	MK	Between Groups	(Combined)	1380.747	16	86.297	32.100	.000	
		Linearity	1322.991	1	1322.991	492.120	.000		
		Deviation from Linearity	57.756	15	3.850	1.432	.149		
		Within Groups	250.017	93	2.688				
		Total	1630.764	109					

NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		LKNF	MK	KK
N		110	110	110
Normal Parameters(a,b)	Mean	33.0545	44.3000	47.2182
Most Extreme Differences	Std. Deviation	3.30648	3.79413	3.86796
	Absolute	.124	.099	.090
	Positive	.124	.086	.090
	Negative	-.095	-.099	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		1.298	1.037	.939
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069	.232	.341

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

MULTIKOLINIERITAS**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.143	1.960		3.134	.002		
	LKNF	.053	.065	.045	.812	.419	.562	1.780
	MK	.888	.057	.871	15.587	.000	.562	1.780
a	Dependent Variable: KK							

VIF tidak lebih dari 4 maka tidak terjadi multikolinieritas

LAMPIRAN 7

Surat Izin Penelitian

A. FORMULIR ISIAN PERMOHONAN IJIN STUDI PENDAHULUAN / PRA SURVEY / PRA PENELITIAN *)

B. SURAT PERNYATAAN BERSEDIA MENYERAHKAN HASIL PENELITIAN / SURVEY / PKL *)

*) Lingkari A atau B yang dipilih

Nomor : 070/242S

Kepada Yth.

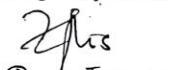
Ka. Bappeda Kabupaten Sleman

Kami, yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Trias Fenanti
2. No. Mahasiswa/NIP/NIM : 1140424A022
3. Tingkat (D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3) : Universitas Negeri Yogyakarta
4. Universitas/Akademi/Lembaga : Dr. Sukarto M.Pd.
5. Dosen Pembimbing : Sumantri (4.03/01, Kec. Rembang, Kab. Purworejo)
6. Alamat Rumah Peneliti : 085 777 077 802
7. Nomor Telepon/HP : 1. SMA N 1 Sleman
8. Lokasi Penelitian/Survey : 2. SMA N 1 Ngawi dan SMA N 1 Cangkringan
9. Judul Penelitian : Hubungan Lingkungan Kerja Non Profil dan Motivasi Pengajar terhadap Persepsi Peraga Guru SMA Negeri & Kabupaten Sleman (Yogyakarta)

Selanjutnya saya bersedia untuk menyerahkan hasil Penelitian / Survey / PKL berupa 1 (satu) CD format PDF selambatnya 1 (satu) bulan setelah selesai Penelitian / Survey / PKL dilaksanakan.

Sleman, 8 Juni 2015.
Yang menyatakan


Trias Fenanti
(nama terang)



**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
KANTOR KESATUAN BANGSA**

Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta, 55511
Telepon (0274) 864650, Faksimile (0274) 864650
Website: www.slemanreg.go.id, E-mail: kesbang.sleman@yahoo.com

Sleman, 8 Juni 2015

Nomor : 070 /Kesbang/2324/2015

Kepada

Hal : Rekomendasi

Yth. Kepala Bappeda

Penelitian

Kabupaten Sleman

di Sleman

REKOMENDASI

Memperhatikan surat :

Dari : Wakil Dekan I FE UNY

Nomor : 1/UN.34.18/LT/2015

Tanggal : 5 Juni 2015

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan rekomendasi dan tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dengan judul

"HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA" kepada:

Nama : Trias Fenanti

Alamat Rumah : Sumampir Rembang Purbalingga Jateng

No. Telepon : 085777077802

Universitas / Fakultas : UNY / Ekonomi

NIM : 11404244022

Program Studi : S1

Alamat Universitas : Karangmalang Yogyakarta

Lokasi Penelitian : SMAN 1 Sleman, SMAN 1 Cangkringan, SMAN 1 Ngaglik

Waktu : 8 Juni - 8 September 2015

Yang bersangkutan berkewajiban menghormati dan menaati peraturan serta tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian. Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa





**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimile (0274) 868800
Website: www.bappeda.sleman.go.id, E-mail : bappeda@sleman.go.id

S U R A T I Z I N

Nomor : 070 / Bappeda / 2425 / 2015

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata, Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.

Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
Nomor : 070/Kesbang/2374/2015
Hal : Rekomendasi Penelitian

Tanggal : 08 Juni 2015

MENGIZINKAN :

Kepada	:	
Nama	:	TRIAS FENANTI
No.Mhs/NIM/NIP/NIK	:	11404244022
Program/Tingkat	:	S1
Instansi/Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi	:	Karangmalang Sleman Yogyakarta
Alamat Rumah	:	Sumampir Rembang Purbalingga Jateng
No. Telp / HP	:	085777077802
Untuk	:	Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA
Lokasi	:	SMA N 1 Sleman, SMA N 1 Cangkringan , dan SMA N 1 Ngaglik Sleman
Waktu	:	Selama 3 Bulan mulai tanggal 08 Juni 2015 s/d 08 September 2015

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan memtaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
3. Kabid. Sosial & Pemerintahan Bappeda Kab. Sleman
4. Camat Sleman
5. Camat Cangkringan
6. Camat Ngaglik
7. Kepala UPT Pelayanan Pendidikan Kec. Sleman
8. Kepala UPT Pelayanan Pendidikan Kec. Cangkringan
9. Kepala UPT Pelayanan Pendidikan Kec. Ngaglik
10. Ka. SMA N 1 Sleman, Sleman

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 8 Juni 2015

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Statistik, Penelitian, dan Perencanaan

ERNY MARYATUN, S.I.P, MT
Pembina, IV/a
NIP 19720411 199603 2 003



**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511

Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800

Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

Lanjutan Tembusan Surat Izin Penelitian Nomor : 070 / Bappeda / 2425 / 2015

11. Ka. SMA N 1 Cangkringan, Cangkringan Sleman
12. Ka. SMA N 1 Ngaglik, Ngaglik Sleman
13. Dekan Fak. Ekonomi - UNY
14. Yang Bersangkutan