

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta)

SKRIPSI

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



Oleh:
Pratiwi Adhiati Kusumawardani
12808141055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA

(*Studi pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta*)

SKRIPSI

Oleh:

PRATIWI ADHIATI KUSUMAWARDANI
12808141055



Disetujui

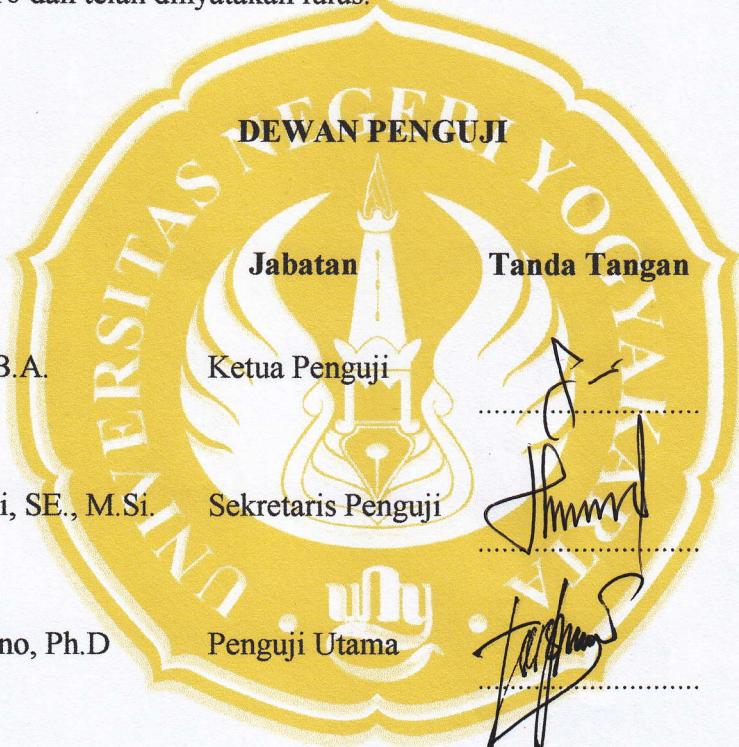
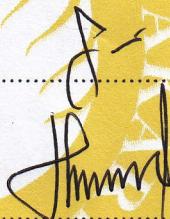
Dosen Pembimbing,

M. Lies Endarwati, SE, M.Si

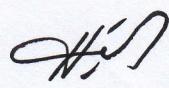
NIP. 196107111988122 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA (*Studi pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta*)”, yang disusun oleh Pratiwi Adhiati Kusumawardani, NIM 12808141055 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Oktober 2016 dan telah dinyatakan lulus.

			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto SE., M.B.A.	Ketua Penguji		24 / 10 / 2016
M. Lies Endarwati, SE., M.Si.	Sekretaris Penguji		26 / 10 / 2016
Setyabudi Indartono, Ph.D	Penguji Utama		24 / 10 / 2016

Yogyakarta, 27 Oktober 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,


Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

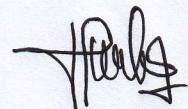
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pratiwi Adhiati Kusumawardani
NIM : 12808141055
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA (*Studi Pada Guru
SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta*)

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

Yogyakarta, 6 September 2016

Yang menyatakan,



Pratiwi Adhiati Kusumawardani
NIM. 12808141055

MOTTO

**Barangsiapa bertawakkal pada Allah, maka Allah akan memberikan
kecukupan padanya dan sesungguhnya Allah lah yang akan
melaksanakan urusan
(yang dikehendaki)-Nya.**

(QS. Ath-Thalaq: 3)

“Usaha keras tak akan menghianati”

(Yasushi Akimoto)

**When a goal matters enough to a person, that person will find a way
to accomplish what at first seemed impossible.**

(Nido Qubein)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirrabil' alamin. Alhamdulillahirrabil' alamin.

Satu langkah usai sudah

Sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb

Tak henti-hentinya ku mengucap rasa syukur padaMu ya Rabb

Serta shalawat dan salam kepada idola ku Rasulullah SAW

Semoga sebuah karya mungil ini menjadi amal shaleh bagiku dan menjadi

kebanggaan bagi keluargaku tercinta

Kini ku persembahkan karya mungil ini,

Sebagai ungkapan rasa syukur dan terima kasihku

Untuk Ayahanda (Musriadi Muhamad) dan Ibundaku tercinta (Suyatmi)

Untuk Muhamad Gibran Aditama adikku tersayang

Untuk Ibu Lies Endarwati yang telah berjasa

Untuk sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu mendampingiku dalam

menggapai cita-cita

Terima kasihku tiada terhingga untuk semua

Akhir kata,

Diriku tiada apa-apa tanpa mereka

Dan sujud syukurku padamu Ya Rabb

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta)

Oleh:

Pratiwi Adhiati Kusumawardani

NIM: 12808141055

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta, (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta, (3) Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah 105 guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dengan (β) sebesar 0,215 dan $p=0,012$. Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru (ΔR^2) sebesar 0,043. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dengan (β) sebesar 0,197 dan $p=0,022$. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru (ΔR^2) sebesar 0,036. (3) Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa kepuasan kerja dengan (β) sebesar 0,206, $p=0,014$ dan motivasi kerja dengan (β) sebesar 0,188 dan $p=0,026$. Kontribusi kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta (ΔR^2) sebesar 0,075. Hal ini berarti kemampuan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 7,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION TO
THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN SENIOR HIGH SCHOOL BUDI
MULIA DUA YOGYAKARTA**

By:
Pratiwi Adhiati Kusumawardani
NIM : 12808141055

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) The effects of job satisfaction to the performance of the teachers in Senior High School Budi Mulia Dua Yogyakarta, (2) The effects of work motivation to the performance of the teachers in Senior High School Budi Mulia Dua Yogyakarta, and (3) The effects of job satisfaction and work motivation to the performance of the teachers in Senior High School Budi Mulia Dua Yogyakarta.

This research was causal associative research by using quantitative approach. This research was population research with the total population was 105 teachers in Senior High School Budi Mulia Dua Yogyakarta. The data collection technique used was questionnaire and interview. The data analysis was done by using multiple regression analysis.

The results of this study indicated that: (1) There was positive and significant relationship between job satisfaction to the performance of teachers in Senior High School Budi Mulia Dua Yogyakarta, the amount of $\beta=0,215$ and $p=0,012$. The contribution of job satisfaction to the performance of teachers the amount of (ΔR^2) is 0,043; (2) There was a positive and significant impact of work motivation to the performance of teachers in Senior High School Budi Mulia Dua Yogyakarta the amount of $\beta=0,197$ and $p=0,022$. The contribution of the work motivation to the performance of teachers in the amount of (ΔR^2) is 0,036; (3) There was a positive and significant influence between the variables of job satisfaction and work motivation to the performance of teachers in Senior High School Budi Mulia Dua Yogyakarta the amount of job satisfaction $\beta=0,206$ and $p=0,014$ and work motivation $\beta=0,188$ and $p=0,026$. The influence of job satisfaction and work motivation to the performance of teachers in Senior High School Budi Mulia Dua Yogyakarta (ΔR^2) 0,075.

Key Words : Performance, Job Satisfaction, Work Motivation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta”.

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

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd.,M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
4. M. Lies Endarwati, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Farlianto SE., M.B.A., dosen pembimbing akademik dan selaku ketua penguji yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan dan masukan selama menyusun skripsi ini..
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Ibu Tien Utari dan seluruh jajaran guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2012 Universitas Negeri

Yogyakarta.

10. Nindha, Mega, Dea, Anisa, Lala, Sekar, Kike, Ragil, Anna dan teman-teman seperjuangan renang indah Daerah Istimewa Yogyakarta.
11. Mira, Manda, Novita, Jarwo, Sabdo, Naufal, Linda, Devi, Luthfan, Putra, Urza terima kasih atas semangat dan canda tawanya.
12. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

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

Yogyakarta, 6 September 2016

Penulis,



Pratiwi Adhiati Kusumawardani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	16
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	18
A. Kerangka Teori.....	18
1. Kinerja	18
2. Kepuasan Kerja.....	24
3. Motivasi Kerja	32
B. Penelitian yang Relevan.....	36
C. Kerangka Pikir	37
D. Paradigma Penelitian.....	42
E. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III. METODE PENELITIAN	44
A. Desain Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Definisi Operasional Variabel.....	44
D. Populasi Penelitian.....	49
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Instrumen Penelitian.....	50

G. Uji Coba Instrumen	51
H. Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	64
1. Letak Geografis SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.	64
2. Sejarah Singkat SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.	64
3. Visi dan Misi	65
4. Kondisi Fisik SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta	65
5. Kondisi Non Fisik SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.	67
B. Hasil Penelitian	69
1. Analisis Deskriptif	70
2. Uji Prasyarat Analisis	77
3. Pengujian Hipotesis	79
C. Pembahasan.....	82
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	90
A. Kesimpulan	90
B. Keterbatasan Penelitian.....	91
C. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

1. Data Supervisi Pembelajaran Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta Semester Gasal Tahun Ajaran 2015/2016.....	3
2. Data Indikasi Rendahnya Penilaian Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.....	5
3. Data Absensi Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun 2015-2016.....	6
4. Hasil Pra-Survey Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta	8
5. Indikasi Rendahnya Motivasi Kerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.....	11
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	51
7. KMO and Bartlett's Test Tahap 1	53
8. <i>Rotated Factor Matrix^a</i> tahap 1	53
9. KMO and Bartlett's Test Tahap 2	54
10. <i>Rotated Factor Matrix^a</i> tahap 2	55
11. <i>Correlations, Mean, Standard Deviation (SD), AVE and Cronbach's value.</i> ..	56
12. <i>Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity</i> ..	57
13. Hasil Uji Reliabilitas	58
14. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	70
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
17. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	72
18. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	73
19. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	74
20. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	75
21. Kategorisasi Variabel Kinerja Guru.....	76
22. Hasil Uji Normalitas	77
23. Hasil Uji Linearitas	78
24. Hasil Uji Multikolinieritas	79

25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.	80
26. Hasil Pengujian Hipotesis	82

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	43
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Surat Ijin Penelitian	98
2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas.....	99
3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	107
4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	110
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	112
6. Hasil Uji Karakteristik Responden	113
7. Data Penelitian	115
8. Hasil Uji Karakteristik Responden	120
9. Hasil Uji Deskriptif.....	124
10. Hasil Uji Kategorisasi	125
11. Hasil Normalitas.....	126
12. Hasil Uji Linieritas	126
13. Hasil Uji Multikolinieritas	127
14. Hasil Uji Regresi	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, tantangan yang akan dihadapi oleh bangsa Indonesia akan semakin besar. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, akan membuat persaingan sumber daya manusia yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, dunia pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan.

SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta merupakan sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan mengembangkan siswanya secara matang dalam bidang akademis, psikologis dan sosial. Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berupaya untuk memenuhi kebutuhan ilmu pendidikan dengan meningkatkan daya pikir dan menanamkan kebiasaan belajar sesuai dengan bakat dan minat peserta didik. Salah satu bentuk upaya dalam mencapai keberhasilan tersebut, SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta mempunyai visi “Mewujudkan sivitas sekolah yang berlogika kritis,

berintelegensia sosial, memiliki nilai-nilai universalisme Islam dan berkesadaran sebagai warga dunia”, sedangkan salah satu misinya yaitu, “Mengembangkan proses pembelajaran yang menyeimbangkan kemampuan logika dan intelegensia sosial serta menanamkan nilai-nilai universal Islam sebagai bagian untuk membentuk sivitas sekolah yang berkesadaran sebagai warga dunia”. Untuk itu dalam mencapai visi dan misi tersebut, SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta mempunyai strategi untuk mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas dan kompeten.

Dalam menghadapi persaingan, SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta melakukan serangkaian strategi untuk kemajuan sekolah, salah satunya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta melakukan penilaian supervisi pembelajaran yang bertujuan untuk pembinaan terhadap guru yang mengarah pada perbaikan situasi pendidikan agar tercipta sekolah yang berkualitas tinggi.

Menurut Purwanto (2003) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi pembelajaran yang dilaksanakan secara tepat dan berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan kurikulum yang berlaku. Dalam menciptakan guru yang berkualitas, guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta harus memiliki kriteria-kriteria yang dapat dijadikan sebagai acuan

selama proses mengajar. Berikut ini adalah tabel supervisi pembelajaran guru yang diterapkan di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

Tabel 1. Supervisi Pembelajaran Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta Semester Gasal Tahun Ajaran 2015/2016

No	Komponen	Kompetensi	Penilaian
1.	Perencanaan pembelajaran	1. Mampu merencanakan program tahunan dan program semester 2. Memiliki standar kompetensi dan kompetensi dasar 3. Memiliki silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) 4. Memiliki teks pembelajaran, buku panduan guru dan buku-buku referensi 5. Memiliki jadwal pelajaran, presensi siswa dan catatan pelaksanaan harian	Kualitatif Kualitatif Kualitatif Kuantitatif Kualitatif
2.	Proses pembelajaran	1. Mampu mengelola kondisi kelas 2. Melaksanakan proses kegiatan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran dan kompetensi 3. Menyampaikan cakupan materi dan uraian kegiatan sesuai dengan silabus dengan penggunaan media yang sesuai	Kualitatif Kualitatif Kualitatif
3.	Penilaian dan tindak lanjut	1. Memiliki bukti sosialisasi rancangan dan kriteria penilaian 2. Memiliki daftar nilai 3. Memiliki kumpulan soal-soal harian, UTS, UAS, dan UKK 4. Mengoreksi hasil pekerjaan siswa disertai balikan/komentar yang mendidik 5. Memiliki analisis hasil evaluasi	Kualitatif Kualitatif Kuantitatif Kualitatif Kualitatif

Sumber : bagian Administrasi SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Tabel 1 merupakan hasil supervisi pembelajaran melalui pencermatan yang dilakukan langsung oleh kepala sekolah. Penilaian hasil supervisi tersebut dinilai secara kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka berkisar antara 0 s.d. 5,00 yaitu 5.00 dinyatakan baik sekali, 4.50 dinyatakan baik, 4.00 dinyatakan baik, 3.50 dinyatakan cukup, 3.00 dinyatakan cukupan, 2.50 dinyatakan hampir cukup, 2.00 dinyatakan sedang, 1.50 dinyatakan kurang, 1.00 dinyatakan kurang sekali, dan 0.00 dinyatakan tidak ada. Dari hasil

penilaian tersebut dilihat dari tiga aspek, yaitu (1) kelengkapan administrasi pembelajaran, (2) pengamatan langsung dalam kelas/ruang pembelajaran, dan (3) performa, yaitu sikap dan perilaku guru yang mendidik.

Tabel 1 merupakan kriteria penilaian supervisi pembelajaran yang memengaruhi kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta menetapkan semua guru harus memenuhi kriteria tersebut untuk meningkatkan mutu pendidikan dan proses pembelajaran yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Dalam upaya meningkatkan sekolah yang berkualitas, sumber daya utama bagi sekolah didukung dengan adanya guru yang memiliki kinerja yang mampu merefleksikan hasil kerja guru dengan cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja dan profesional guru dalam proses pembelajaran. Sehingga dalam hal ini kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja guru secara maksimal.

Namun kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta diindikasikan bahwa kinerja guru masih dikatakan rendah. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan Maret 2016 menunjukkan bahwa adanya sikap guru yang belum memenuhi kompetensi dari penilaian supervisi yang telah ditetapkan. Menurut hasil wawancara dengan pihak administrasi sekolah, terdapat beberapa guru yang masih belum memenuhi kompetensi dalam merencanakan program tahunan dan program semester dengan baik, belum mampu mengelola kondisi kelas dengan baik,

kurangnya menyampaikan cakupan materi dan uraian kegiatan sesuai silabus dengan penggunaan media yang sesuai, serta masih ada guru yang belum memiliki analisis hasil evaluasi pembelajaran.

Berikut indikasi rendahnya penilaian kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta seperti yang terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. Indikasi Rendahnya Penilaian Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

No	Kondisi	Jumlah	Percentase (%)
1.	Guru belum mampu merencanakan program tahunan dan program semester dengan baik	15	14,3
2.	Guru belum sepenuhnya mampu mengelola kondisi kelas dengan baik	21	20,0
3.	Guru kurang dalam menyampaikan cakupan materi pembelajaran dan silabus dengan menggunakan media yang sesuai	24	22,9
4.	Guru belum memiliki analisis hasil evaluasi pembelajaran	19	18,1

Sumber : Wawancara bidang Administrasi SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa guru yang belum mampu merencanakan program tahunan dan program semester dengan baik dapat ditunjukkan ketika guru kurang mengeksplorasi kemampuan peserta didik untuk menggali potensi yang ada sehingga prestasi peserta didik kurang tercapai secara maksimal.

Dalam pengelolaan kondisi kelas, guru juga kurang memperhatikan dalam pengaturan posisi tempat duduk yang sesuai dengan karakteristik peserta didik, mata pelajaran dan aktivitas pembelajaran yang akan dilakukan. Untuk penyampaian cakupan materi dan uraian kegiatan sesuai dengan silabus masih harus ditingkatkan dengan penggunaan media pembelajaran yang tepat. Guru yang belum memiliki analisis hasil evaluasi ditunjukkan ketika guru kurang memberikan umpan balik kepada peserta didik terhadap proses hasil

pembelajaran, serta kurangnya penyampaian rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

Dalam hal ketepatan waktu, guru juga harus dituntut untuk selalu hadir tepat waktu. Namun hal tersebut masih sangat perlu untuk mendapat perhatian lebih karena kurangnya kesadaran dari beberapa guru yang masih datang terlambat. Hal ini dibuktikan pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Data Absensi Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta Tahun 2015-2016

Semester	Tahun	Jumlah Guru	Target Pencapaian (%)	Jumlah Guru Tepat Waktu	Persentase (%)	Jumlah Guru Terlambat	Persentase (%)
Genap	2015	105	$\geq 75\%$	77	73,3	28	26,7
Gasal	2016	105	$\geq 75\%$	68	64,7	37	35,3

Sumber : Bagian Administrasi SMA Budi Mulia Dua Yogyakarta

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah guru yang tidak terlambat mengalami penurunan dari semester genap tahun 2015 ke semester gasal 2016 sebesar 4,8%. Data absensi guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta pada tabel 3 merupakan data presensi guru secara manual yang menunjukkan bahwa dua semester terakhir terdapat guru yang datang terlambat dikarenakan tidak adanya absensi berupa *finger print* untuk mendeteksi presensi kehadiran secara tepat waktu. Presensi manual yang diterapkan oleh sekolah menyebabkan beberapa guru yang mangkir dan datang terlambat saat akan kegiatan pembelajaran berlangsung.

Selanjutnya, tingkat kuantitas pekerjaan yang dimiliki oleh guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dituntut harus memiliki kinerja yang maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan

manajemen sekolah diindikasikan bahwa beberapa guru kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut berdampak pada kurangnya tingkat tanggung jawab yang dimiliki, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak bisa menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang telah ditentukan. Dalam menyelesaikan pekerjaan, beberapa guru masih melebihi batas waktu yang telah ditentukan, misalnya terdapat beberapa guru dalam menyerahkan daftar nilai harus terus diingatkan karena sudah melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Selain itu juga kurangnya sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan memengaruhi tingkat kualitas yang dimiliki oleh guru. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan beberapa guru dalam melaksanakan proses pembelajaran belum merencanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang sesuai dengan standar kompetensi yang ada, sehingga masih ada guru yang hanya mengajar menurut metode pembelajarannya sendiri tanpa mengacu pada metode pembelajaran yang ada.

Berikut ini data hasil observasi awal yang dilakukan pada 30 guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hasil observasi diketahui ada dua faktor yang memengaruhi kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta, yaitu faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja. Selain itu juga dilakukan *prä-survey* dengan cara menyebar 30 angket secara terbuka. Penggunaan angket terbuka ini dilakukan terhadap guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dari 30 responden yang diberikan kesempatan untuk mengisi 2

jawaban faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Berikut ini adalah data *pra-survey* mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

Tabel 4. Hasil Pra-Survey Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru	Jumlah Jawaban	Persentase (%)
Kepuasan Kerja	28	46,6
Motivasi Kerja	16	26,7
Stres Kerja	10	16,7
Sikap Pemimpin	6	10,0
Jumlah	60	100,0

Sumber : Hasil Pra-Survey pada 30 Guru SMA Budi Mulia Dua Yogyakarta

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan masalah utama yang memengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil *pra-survey* diketahui bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Kemudian faktor tertinggi kedua adalah motivasi kerja, diikuti dengan stres kerja dan sikap pemimpin menduduki urutan ketiga dan keempat.

Kepuasan kerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja, maka setiap guru akan mempunyai semangat dan sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Dari hasil *pra-survey* di atas menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta mempunyai masalah dengan kepuasan kerja. Menurut Mudiartha (2001:257) sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam, seperti penghasilan yang rendah atau dirasa kurang memadai, kondisi kerja yang kurang mendukung, hubungan

yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Pada SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta, ketidakpuasan kerja yang dialami oleh guru yaitu dalam hal ketidakpuasan gaji yang diperoleh. Mereka mengeluhkan karena guru selalu dituntut untuk melakukan yang terbaik bagi sekolah. Penerapan sistem *full day school* yang mewajibkan guru memenuhi jam pembelajaran 40 jam per minggu membuat guru merasa jenuh menghadapi pekerjaan yang jumlahnya banyak, bahkan mereka telah bekerja melebihi dari jam mengajar tanpa diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai. Hal ini yang membuat para guru mengalami ketidakpuasan kerja sehingga tidak bekerja secara optimal.

Di sekolah ini, adanya promosi jabatan yang diberikan sudah berjalan, namun untuk kenaikan jabatan yang dipromosikan masih tergantung pada instansi yang dibutuhkan saja. Misalnya, apabila terdapat kepala sekolah yang mengalami suatu permasalahan yang serius sehingga harus dikeluarkan dan dibutuhkan perekrutan kepala sekolah yang baru, maka baru diadakan promosi jabatan yang baru untuk tingkat kepala sekolah tersebut. Sehingga apabila kinerja kepala sekolah yang sedang berjalan saat ini masih baik, maka kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi bagi seorang guru akan sangat kecil.

Dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sebagai seorang guru, hubungan antar guru sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Apabila terjalin hubungan yang akrab dan harmonis antar guru akan

menimbulkan rasa kenyamanan saat bekerja. Namun yang terjadi pada guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta masih kurangnya kerja sama antar guru dalam menyelesaikan tanggung jawab dan upaya untuk meningkatkan keberhasilan sekolah. Minimnya komunikasi dan dukungan sosial antar guru menyebabkan hubungan rekan kerja yang kurang harmonis.

Menurut hasil wawancara dengan salah seorang guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta pada tanggal 7 Maret 2016 diindikasikan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasil wawancara menyatakan bahwa adanya ketidaksesuaian jurusan mata pelajaran yang diampu. Guru yang berasal dari lulusan Sarjana Sosiologi, mengajar pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan karena untuk mengisi kekosongan guru yang ada. Hal tersebut yang membuat guru mengalami ketidakpuasan kerja karena penempatan guru dalam mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan guru. Selain itu, kurangnya pengawasan dari supervisor juga menyebabkan ketidakpuasan kerja. Hal ini terbukti kurangnya pihak supervisor dalam upaya peningkatan profesionalisme untuk para guru dengan memberikan pelatihan-pelatihan atau *workshop* untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja guru. Hal ini yang membuat guru mengalami ketidakpuasan kerja.

Faktor tertinggi kedua yang memengaruhi kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil *prsurvey* yang dilakukan pada 30 orang responden guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Indikasi Rendahnya Motivasi Kerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

No	Masalah	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurangnya persaingan antar guru untuk berprestasi	9	30,0
2.	Kurangnya rasa toleransi dan kepedulian terhadap guru	6	20,0
3.	Sikap individualis	8	26,7
4.	Sulitnya memperoleh kenaikan golongan dan gaji	7	23,3
Jumlah		30	100,0

Sumber : Hasil Pra-Survey 30 Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Dari hasil pra-survey yang ditunjukkan pada tabel 5, diketahui bahwa indikasi rendahnya motivasi kerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta ditunjukkan kurangnya persaingan antar guru untuk berprestasi (*need for achievement*). Menurut wawancara dengan beberapa guru pada tanggal 7 Maret 2016, penerimaan gaji yang diterima masih relatif kurang dan kesempatan untuk melakukan kreativitas sangat terbatas. Mereka cenderung sudah berada di zona nyaman dan merasa tidak perlu untuk melakukan perubahan dalam menghadapi kemajuan dan perkembangan jaman, sehingga persaingan antar guru untuk berprestasi masih rendah. Selain itu, kurangnya pengembangan potensi dari para guru akan membuat guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tidak berusaha menunjukkan kinerja yang maksimal.

Dalam melaksanakan pekerjaan, sebagai seorang guru dibutuhkan motivasi untuk memeroleh hubungan interaksi dan komunikasi antar pribadi yang ramah dan akrab (*need for affiliation*). Hubungan interaksi dan komunikasi yang

terjalin antar guru masih terlihat kurang akrab. Dari hasil pra-survey pada tabel 5 menunjukkan bahwa antar guru kurang memiliki rasa toleransi dan kepedulian antar guru. Selain itu, masih ada guru yang memiliki sikap individualis. Motivasi untuk mendapatkan kekuasaan (*need for power*) pada guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta diindikasikan masih rendah. Pada tabel 5 diperoleh bahwa guru sulit untuk memeroleh kenaikan golongan dan gaji. Hal tersebut dikarenakan harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang memberatkan walaupun mereka telah bekerja lebih dari 4 tahun. Hal ini mengakibatkan kurangnya motivasi guru dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya dari hasil observasi di atas faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah stres kerja. Menurut hasil wawancara dengan salah seorang guru yaitu mengeluhkan adanya beban kerja yang cukup tinggi dikarenakan padatnya jumlah jam mengajar, banyaknya murid dengan berbagai karakteristik dan perilaku murid yang susah diatur. Hal ini menyebabkan guru suka mengeluh terhadap beban kerja berlebih yang dirasakan oleh guru sehingga menimbulkan stres kerja.

Kemudian dari hasil observasi, faktor terakhir yang memengaruhi kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta adalah sikap pemimpin. Kebijakan dan sikap pemimpin guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan profesinya dan hanya menerima sebuah keputusan secara sepihak, sehingga

mengakibatkan guru kurang memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerjanya.

Dari faktor-faktor di atas, maka peneliti mengambil faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk menjadi variabel dalam penelitian ini. Mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Pada penelitian yang sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Kusumayani (2013) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahman Hakim (2014) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja. Menurut Suryo (2011) mengatakan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja guru dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Adanya ketidakpuasan kerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
2. Rendahnya motivasi kerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
3. Beban kerja yang terlalu banyak yang mengakibatkan stres kerja yang dialami guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
4. Kurang sesuainya sikap pemimpin terhadap situasi dan kondisi yang dialami oleh guru di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
5. Kurang tepatnya sikap pemimpin yang diterapkan di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
6. Kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yang masih cenderung menurun.

C. Batasan Masalah

Dari permasalahan yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan masalah utama yang memengaruhi kinerja guru. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta”. Kinerja guru dipilih karena peningkatan kinerja guru yang optimal akan membawa kemajuan bagi sekolah tersebut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta?
3. Bagaimana kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
2. Tingkat motivasi kerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

3. Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.
6. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam bidang kepuasan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan objek yang lebih luas dan komprehensif.

2. **Manfaat Praktis**

- a. **Bagi Sekolah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi sekolah mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja.

c. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Orang Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan baru bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi sekolah yang menghadapi masalah serupa.

e. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil, khususnya yang menyangkut kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Robbins (2009:231) menyatakan pengertian kinerja mengarah pada suatu upaya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Menurut Mangkunegara (2002:22) pengertian kinerja adalah hasil kerja

baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sanjaya (2005) pengertian kinerja guru meliputi tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswa di lapangan, sebagai pengelola guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Sudjana (1989) mendefinisikan kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam berbagai keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan atau perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain-lain.

Berdasarkan definisi kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi dari kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan yang sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya.

b. Indikator Kinerja

Menurut Riordan (dalam Christi, 2010) mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) indikator dalam kinerja yaitu:

1) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaanya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

c. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) adalah:

1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

2) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.

3) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.

4) Target aktivitas perbaikan kinerja

5) Perbaikan dalam kualitas atau produksi

6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman

Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Perencanaan kegiatan

d. Anteseden atau Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Handoko (2008) menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Seseorang bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek lainnya. Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja seseorang menurut Handoko (2008) yaitu:

1) Motivasi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar

bersungguh-sungguh mengerjakannya. Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan dengan proses motivasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan memengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang.

3) Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.

4) Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi fisik tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

5) Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam

organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

6) Desain Pekerjaan

Ada banyak upaya diarahkan untuk konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.

e. Dampak Kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa dampak dari adanya kinerja adalah sebagai berikut:

1) Pencapaian Target

Saat setiap pekerja dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, maka saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas

Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitasnya.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.

5) Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Handoko (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan

bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja. Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005).

Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional yang dialami guru karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik di sekolah (Milton dalam Mataheru, 1990). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2008).

Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah cermin perasaan yang dialami guru yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai tenaga pengajar.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David (1978) yaitu:

1) Kepuasan terhadap gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Kepuasan gaji yang diperoleh oleh seseorang haruslah sebanding dengan usaha

yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2) Kepuasan terhadap promosi

Kepuasan terhadap promosi adalah kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

5) Kepuasan terhadap supervisor

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

c. Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa ada lima aspek yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu:

1) Kerja yang secara mental menantang

Guru cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan,

kemampuan, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka telah mengerjakan tugasnya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental lebih menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan guru akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Jadi dapat dikatakan, sesuaikah kemampuan guru dengan bobot pekerjaan yang diterima.

2) Ganjaran dan promosi yang pantas

Guru menginginkan upah dan kebijakan promosi yang mereka persepiskan sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan penghargaan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar komunikasi, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak guru yang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja. Keleluasaan jam kerja dan keyakinan sebagai salah satu bentuk pengabdian mereka juga ikut menentukan kepuasan kerja. Tetapi hal penting yang mengaitkan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak uang yang dibayarkan. Yang terpenting adalah pertumbuhan

pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak untuk mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Guru peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang harus dilakukan. Temperatur, cahaya, suara dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas ataupun terlalu remang-remang. Di samping itu, kebanyakan guru lebih menyukai bekerja di lingkungan sekolah yang mempunyai fasilitas yang bersih, relatif modern dan dengan peralatan yang memadai.

4) Rekan kerja yang mendukung

Relasi antar manusia lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam kerja. Bagi kebanyakan guru, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung untuk menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Guru lebih suka bertukar ilmu dengan koleganya dan bertukar pendapat serta bincang-bincang dengan guru yang lain.

5) Kepemimpinan

Perilaku serta kepemimpinan dari atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Hasil-hasil penelitian menunjukan bahwa

kepuasan kerja dapat ditingkatkan apabila atasan bisa bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian kinerja yang baik, mendengarkan pendapat bawahannya dan menunjukkan suatu minat pribadi terhadap diri mereka.

d. Anteseden atau Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa memengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) menurut Luthans dan Spector dalam Robbins (2006), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana

gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

Seseorang dalam bekerja memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan cara terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan.

4. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang saling mendukung. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.

e. Dampak Kepuasan Kerja

Tinggi atau rendahnya suatu kepuasan kerja seseorang akan memberi dampak bagi organisasi ataupun seseorang itu sendiri. Menurut Robbins (2006), ada beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja antara lain:

1. Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Jika kepuasan dan produktifitas digabungkan untuk sebuah organisasi secara keseluruhan, maka organisasi yang banyak memiliki pekerja yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit pekerja yang tidak puas. Seseorang yang bahagia atau puas terhadap pekerjaannya akan menjadi pekerja yang produktif.

2. Dampak terhadap kepuasan *stakeholder*

Kepuasan kerja seseorang dapat membuat kepuasan *stakeholder* meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana seseorang berurusan dengan *stakeholder*. Seseorang yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai *stakeholder*.

3. Dampak terhadap kepuasan hidup

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif yang cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan pada diri seseorang. Tampaknya bagaimana seseorang merasa dan/atau berpikir tentang suatu pekerjaannya yang cenderung untuk memengaruhi bagaimana kita merasa dan/atau berpikir lebih luas.

4. Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering

membolos, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka.

5. Dampak terhadap *turnover*

Dampak dari tingginya ketidakpuasan seseorang pada organisasi bisa dengan cara keluar atau meninggalkan organisasi. Keluar dari organisasi besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang rela menggerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta melaksanakan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1995:138).

Mathis dan Jackson (2006:89) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Mangkunegara (2002:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja pada sebuah organisasi/perusahaan (*situation*). Menurut Hasibuan (2005:219) motivasi merupakan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk untuk mencapai kinerja yang maksimal. Robbins (2006:147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal itu meliputi hubungan antarpribadi, pengajian, supervisi kepala sekolah dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas dan dorongan untuk berprestasi. Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi kerja guru merupakan usaha dari dalam diri seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya dengan cara menumbuhkan hasrat/keinginan yang timbul dari dalam diri agar tumbuh dorongan untuk bekerja sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut David C. McClelland dalam Steers dan Braunstein (1976:254), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*),

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengarahkan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang yang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memeroleh

pendapatan yang besar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan.

2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*),

Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.

3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*),

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh atasan agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih giat.

c. Anteseden atau Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Yunus (2007:45) mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu :

1. Rasa aman

Adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang mereka harapkan.

2. Kesempatan untuk maju

Adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memeroleh kedudukan dan keahlian sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Tipe pekerjaan

Adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat yang dimiliki.

4. Nama baik tempat kerja

Organisasi (sekolah) akan memberikan kebanggaan kepada guru apabila bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

5. Rekan kerja

Adanya dukungan rekan kerja yang sepaham/sejalan dengan pemikiran antar guru sehingga akan menimbulkan kerja sama dan hubungan yang baik antar rekan kerja.

6. Penghasilan

Upah/gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan.

7. Penyelia/supervisor

Pemimpin atau kepala sekolah mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.

8. Jam kerja

Adanya jam kerja yang teratur dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.

9. Kondisi kerja

Adanya kesesuaian dengan kondisi kerja agar merasa nyaman saat bekerja, seperti kebersihan tempat kerja, suhu ruang kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.

10. Fasilitas

Adanya fasilitas berupa kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dan sebagainya untuk menunjang guru agar lebih semangat dalam bekerja.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kusumayani (2013) melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura”. Penelitian ini dilakukan terhadap 97 responden. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Hakim (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta)”. Penelitian yang dilakukan terhadap 55 guru menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Suryo (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Orientasi Nilai Budaya, Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Se Kota Surakarta”. Penelitian

dilakukan terhadap 200 guru yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Pada SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta, kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru akan membuat kinerja guru menjadi maksimal. Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional yang dialami guru karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik di sekolah (Milton dalam Mataheru, 1990). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan yang meliputi aspek-aspek kepuasan terhadap gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan dari supervisi. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Ketidakpuasan guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta ini muncul akibat dari rendahnya gaji atau kompensasi yang diterima oleh guru. Seorang guru yang bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan merasa puas terhadap pekerjaannya, sebab ia telah mampu memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaan yang dilakukan. Kinerja yang baik akan mendorong moral guru untuk melakukan dengan lebih

baik lagi, sehingga ia mempunyai prestasi yang tinggi. Prestasi yang tinggi ini merupakan perwujudan dari kinerja sehingga kinerja akan sangat memengaruhi kepuasan kerja seorang guru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan kontribusinya terhadap sekolah, maka akan memberikan kepuasan kerja dan dapat digunakan oleh sekolah untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu, adanya kebijakan promosi jabatan yang dilakukan secara adil akan menghasilkan kepuasan kerja bagi guru tersebut. Dengan adanya promosi jabatan yang sesuai akan membuat seseorang akan menghasilkan kinerja yang optimal untuk memeroleh jabatan tersebut. Sebaliknya, apabila promosi jabatan yang sangat minim akan membuat para guru bekerja seadanya tanpa memberikan suatu keterampilan dan kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hubungan antar rekan kerja yang kurang akrab akan menciptakan suasana yang kurang nyaman saat berada di sekolah. Dengan menciptakan hubungan rekan kerja yang harmonis, akan mewujudkan rasa aman dan nyaman saat bekerja. Karena apabila hubungan antar guru merasa aman, damai dan tenram akan membuat guru merasa senang dan bersemangat untuk bekerja. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri juga akan memengaruhi kinerja seseorang. Apabila seseorang menikmati pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan kemampuan di bidangnya akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun apabila seseorang tidak nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada kualitas

pekerjaan yang dihasilkan. Hal lain yang juga memengaruhi kualitas kinerja seseorang adalah kepuasan terhadap supervisor. Kepuasan terhadap supervisor akan menumbuhkan ambisi dan prestasi yang akan tercipta dari bawahannya. Sebaliknya, apabila tidak ada kepuasan terhadap supervisor akan menimbulkan ketidakpuasan kerja sehingga apabila aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi akan memengaruhi kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Pada SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta, motivasi pada guru sangat berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja seseorang tidak maksimal. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Mathis dan Jackson, 2006:89). Motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Guru sering dihadapkan dengan berbagai masalah dan tuntutan di sekolah. Oleh karena itu, beban kerja yang dimiliki oleh guru akan terasa berat ketika ia tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak terhadap siswanya karena dalam proses pembelajaran yang kurang kondusif. Seorang guru yang tidak bersemangat dalam mengajar

akan membuat suasana kelas yang tidak kondusif sehingga guru tidak dapat mengelola keadaan kelas dengan baik. Guru yang kurang memiliki motivasi dalam mengajar dapat ditunjukkan dengan suatu tindakan atau gerak-gerik guru yang selalu merasa gelisah, tidak peduli terhadap muridnya, dan merasakan kesulitan dalam proses pembelajaran yang akan dilakukan. Apabila terbentuk motivasi yang kuat dari dalam diri seorang guru, maka akan dapat menghasilkan prestasi dan hasil kerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Selain itu, hubungan yang baik antar guru akan sangat mendukung kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena akan menimbulkan semangat dan rasa senang untuk bekerja. Hal lain yang harus diperhatikan oleh guru adalah motivasi untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan yang lebih tinggi. Seorang guru akan dapat memperoleh jabatan yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan kreatifitasnya harus diimbangi dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya untuk memperoleh hasil yang optimal.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

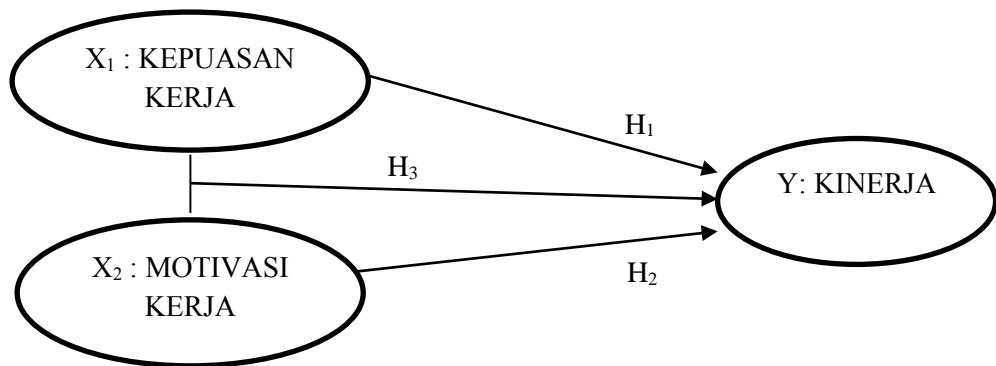
Kepuasan kerja dan motivasi kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Kinerja seseorang dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kualitas organisasi. Begitu juga di sekolah, kinerja guru

harus sangat diperhatikan untuk mencapai keberhasilan kualitas dalam pembelajaran. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru salah satunya kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja guru yang harus diperhatikan oleh sekolah misalnya berupa kompensasi yang sesuai dengan kinerja guru, adanya promosi jabatan untuk jenjang yang lebih tinggi, hubungan rekan kerja yang harmonis, bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, dan adanya pengawasan dari atasan agar kinerja guru meningkat. Apabila faktor kepuasan tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan penurunan kinerja guru. Begitu pula dengan motivasi kerja guru juga harus diperhatikan agar guru merasa termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Seorang guru yang memiliki motivasi rendah akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut akan berdampak ketika proses pembelajaran berlangsung dapat menyebabkan situasi pembelajaran yang kurang kondusif. Guru yang kurang bersemangat dalam mengajar akan menyulitkan guru dalam mengelola kondisi kelas pada saat pembelajaran berlangsung. Oleh karena itu, motivasi kerja guru akan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Adanya kepuasan kerja tetapi tidak diimbangi dengan motivasi yang tinggi, maka akan membuat para guru juga tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Guru yang terpenuhi kepuasan kerjanya yang didasari oleh motivasi yang rendah akan menimbulkan suatu sikap yang negatif yaitu menyepelekan pekerjaan yang dilakukan, sehingga guru akan bekerja sesuai dengan

kemauannya sendiri dan tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pihak sekolah. Seorang guru ketika mengalami ketidakpuasan kerja dan memiliki motivasi yang tinggi juga tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Apabila pihak sekolah tidak bisa memenuhi kepuasan kerja guru maka akan membuat para guru tidak akan bekerja secara optimal dan cenderung memiliki kinerja yang negatif, walaupun guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini akan didukung dengan adanya faktor situasi dan kondisi yang mendukung di mana terdapat faktor-faktor kebiasaan yang buruk, maka akan menjadikan kinerja menurun. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja terpenuhi dan diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menimbulkan suatu sikap dan kebiasaan yang positif pula dengan situasi lingkungan sekitar yang mendukung, sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi akan membuat kinerja guru menjadi optimal dan dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

E. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian hasil kajian empiris kerangka pemikiran, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

H_2 : Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

H_3 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yang beralamat di Jl. Raya Tajem, Panjen, Wedomartani, Ngemplak, Sleman, Yogyakarta. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-September 2016.

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2009:24), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta ini merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru, baik kuantitas maupun kualitas di sekolah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Riordan (dalam Christi, 2010) yaitu:

1) Ketepatan Waktu

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dapat hadir dengan tepat waktu. Ketepatan waktu dapat diukur melalui bagaimana tindakan guru dalam hal memenuhi persensi kehadiran.

2) Kuantitas Pekerjaan

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta bersedia untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kuantitas pekerjaan dapat diukur melalui bagaimana guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dan dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Kualitas Pekerjaan

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta selalu memiliki sikap kerja yang positif dan mampu mengidentifikasi suatu masalah serta berusaha untuk mencari solusi yang tepat. Kualitas pekerjaan

dapat diukur dengan cara bagaimana guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dalam menanggapi pekerjaan yang dilakukan secara positif dan mampu menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat.

2. Variabel Independen

a. Kepuasan Kerja (X₁)

Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pencapaian hasil kerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yang berpengaruh terhadap pencapaian target dalam mengajar di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Indikator pada penelitian ini dikembangkan oleh Celluci dan David (1978) yaitu:

1) Kepuasan terhadap gaji

Guru pada SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta mendapatkan gaji/upah yang diperoleh berdasarkan hasil usaha yang telah dilakukan dan sesuai dengan porsinya. Kepuasan terhadap gaji dapat diukur melalui jumlah gaji yang terima oleh guru di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

2) Kepuasan terhadap promosi

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta mendapatkan kesempatan promosi jabatan untuk jenjang yang lebih tinggi agar dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan kemampuan yang

dimilikinya. Kepuasan terhadap promosi diukur melalui kesempatan untuk lebih mengembangkan diri dalam pekerjaan yang dilakukan.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta akan merasa puas ketika terdapat rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain dan berusaha menjalin kerja sama yang baik. Kepuasan terhadap rekan kerja dapat diukur melalui hubungan dengan atasan maupun rekan kerja.

4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berusaha untuk memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berusaha untuk selalu bersikap positif dan bekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dapat diukur melalui kemampuan individu yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

5) Kepuasan terhadap supervisor

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta selalu berada di bawah pengawasan atasannya dan mendapatkan dukungan serta bantuan teknis yang dapat menjadikan semangat dalam bekerja.

b. Motivasi Kerja (X₂)

Dalam penelitian ini motivasi kerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha seorang guru untuk mencapai

tujuan dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. Indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penilitan ini adalah indikator dari David C.Mc.Celland 1961 dalam Steers dan Braunstein (1976:254) yaitu:

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*),

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berusaha untuk menunjukkan kemampuan dalam mencapai prestasi yang harus diraih untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kebutuhan untuk berprestasi ini dapat diukur melalui dorongan yang ditimbulkan untuk memperoleh sebuah pencapaian terhadap prestasi kerja.

2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*),

Merupakan keinginan untuk saling berintraksi dan mengenal lebih jauh antara sesama rekan kerja dan atasan yang dimiliki oleh Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Kebutuhan berafiliasi ini dapat diukur melalui bagaimana keinginan guru di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja.

3) Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*)

Merupakan keinginan untuk memperoleh kekuasaan yang dimiliki oleh Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Kebutuhan kekuasaan dapat diukur melalui bagaimana motivasi guru dalam memperoleh suatu jabatan yang lebih tinggi.

D. Populasi Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006:34). Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena menggunakan seluruh responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yang semuanya dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006:42) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. **STS** : Sangat tidak setuju skor 1
2. **TS** : Tidak setuju skor 2
3. **S** : Setuju skor 3
4. **SS** : Sangat setuju skor 4

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Angket yang disajikan berisi 21 pertanyaan, yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang kepuasan kerja, 5 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 6 pertanyaan tentang kinerja. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Riordan dalam Christi (2010)	1. Ketepatan waktu 2. Kualitas pekerjaan 3. Kuantitas pekerjaan	1,2 3,4 5,6
Kepuasan Kerja Celluci dan David (1978), dikembangkan oleh Kusumayani (2013)	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu 5. Kepuasan terhadap supervisor	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Motivasi Kerja David C. Mc.Celland dalam Steers dan Braunstein (1976:254), dikembangkan oleh Hakim dan Yahya (2014)	1. Kebutuhan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan kekuasaan (<i>need for power</i>) 3. Kebutuhan hubungan (<i>need for affiliation</i>)	1,2 3,4 5

G. Uji Coba Instrumen

Agar data yang diperoleh dari kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya item pertanyaan untuk pengumpulan data. Kuesioner ini di uji pada 105 orang responden yakni pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Karena penelitian ini pertama kali dilakukan maka perlu adanya uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur tepat atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:55). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor yaitu *convergent validity* dan *divergent validity*. *Convergent validity* dan *divergent validity* merupakan cara untuk menilai validitas konstruk dari prosedur pengukuran (Campbell & Fiske, 1959). *Convergent validity* merupakan korelasi antara instrumen pengukuran yang berbeda yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama. Sedang *divergent validity* membantu untuk membangun validitas konstruk, sehingga

untuk menilai validitas konstruk harus terlebih dahulu menetapkan *convergent validity*, sebelum menguji *divergent validity*.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test Tahap 1
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.666
Approx. Chi-Square	1561.594
Bartlett's Test of Sphericity	
Df	210
Sig.	.000

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Selanjutnya hasil uji *factor loading* ditunjukkan pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji CFA Tahap 1
Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KK1	.631		
KK2			
KK3	.566		
KK4			
KK5	.541		
KK6	.785		
KK7	.681		
KK8	.909		
KK9	.790		
KK10	.832		
MK1		.737	
MK2		.508	
MK3		.912	
MK4		.743	
MK5		.748	
KIN1			.593
KIN2			.546
KIN3			.501
KIN4			.979
KIN5			.775
KIN6			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa item Kinerja 1, 2, 3, 4 dan 5 merupakan item dari variabel Kinerja yang mengelompok pada faktor 1. Item Kepuasan Kerja 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 merupakan item dari Kepuasan Kerja yang mengelompok pada faktor 3. Item Motivasi Kerja 1, 2, 3, 4 dan 5 merupakan item dari Motivasi Kerja yang mengelompok pada faktor 2.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada tiga butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.673
	Approx. Chi-Square	1317.880
Bartlett's Test of Sphericity	df	153
	Sig.	.000

Sumber : Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa hasil penelitian diketahui nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) adalah 0,673 angka ini naik dari hasil uji CFA tahap 1 0,666 setelah dikurangi nilai yang gugur. Hal ini berarti data menjadi lebih baik dan lebih valid lagi. Nilai 0,673 lebih besar dari 0,50 ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000 yang artinya antar variabel terjadi korelasi (signifikansi

<0,05), dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan semua nilai *loading factor* di atas 0,50.

Tabel 10. Hasil Uji CFA Tahap 2

	Rotated Factor Matrix ^a		
	Factor		
	1	2	3
KK1	.620		
KK3	.534		
KK5	.514		
KK6	.778		
KK7	.696		
KK8	.920		
KK9	.788		
KK10	.846		
MK1		.741	
MK2		.500	
MK3		.922	
MK4		.737	
MK5		.747	
KIN1			.589
KIN2			.556
KIN3			.514
KIN4			.970
KIN5			.780

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa hasil uji CFA tahap dua menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor

mengelompok pada satu lajur, yang artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid.

Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.712, variabel motivasi kerja sebesar 0.729 dan variabel kinerja sebesar 0.682 seperti yang ditunjukkan pada tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1	Kepuasan Kerja	3.0476	.46006	0.712	.891		
2	Motivasi Kerja	3.0248	.38199	0.729	.014	.851	
3	Kinerja	3.2286	.31796	0.682	.040	.002	.826

Sumber: Data diolah tahun 2016

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

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada angka 0,891; 0,851; 0,826

2) *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan

pada tabel 11 kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda. Pada tabel 12 nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 yang ditunjukkan pada angka 0,016, 0,047 dan 0,356. Hal ini yang menunjukkan bahwa antar variabel terbukti berbeda. Nilai *divergent validity* diukur berdasarkan nilai *discriminant validity* pada tabel 12.

Tabel 12. Average Variance Extracted, Square Correlation, dan Discriminant Validity

Variabel	AVE	1	2	3
1 Kepuasan Kerja	0.712	(0.712)	0.002	0.002
2 Motivasi Kerja	0.729	0.016	(0.729)	0.004
3 Kinerja	0.682	0.047	0.356	(0.682)

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka 0,712; 0,729; 0,682

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka 0,016; 0,047; 0,356

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis

terhadap responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir
- δ_t^2 = Jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193).

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	0,826	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,891	Reliabel
Motivasi Kerja	0,851	Reliabel

Sumber: Data diolah pada 2016

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software*

komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005:46). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> \text{level of significant } (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005:37)
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< \text{level of significant } (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005:37).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel

independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

a. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja, dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang

meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan. Pengujian pengaruh kinerja guru dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Usia} + \beta_3 \text{Pendidikan} + \beta_4 \text{Lama Bekerja} + \beta_5 \text{Status Pernikahan} + \beta_6 X_1 + R \dots \dots \dots \text{(II)}$$

$$Y = \sigma \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Usia} + \beta_3 \text{Pendidikan} + \beta_4 \text{Lama Bekerja} + \beta_5 \text{Status Pernikahan} + \beta_6 X_2 + R \dots \dots \dots \text{(III)}$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Usia} + \beta_3 \text{Pendidikan} + \beta_4 \text{Lama Bekerja} + \beta_5 \text{Status Pernikahan} + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + R \dots \dots \text{(IV)}$$

Keterangan:

Y : Kinerja

σ : Konstanta

β_{1-7} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang

dihadarkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β).

Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Letak Geografis SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

SMA Budi Mulia Dua Yogayakrta terletak di Jalan Raya Tajem, Panjen, Wedomartani, Sleman. Batas sebelah Timur adalah SMP Budi Mulia Dua Yogyakarta, sebelah Selatan adalah daerah pemukiman warga Desa Kenayan, sebelah Utara berbatasan dengan ADI TV dan sebelah Barat berbatasan dengan Jalan Tajem.

2. Sejarah Singkat SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berdiri pada tahun ajaran 2007/2008. SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dirancang sebagai kelanjutan dari model pembelajaran di lingkungan Perguruan Budi Mulia Dua yang diselenggarakan pada tingkat Kelompok Bermain (*Play Group*), TK (Taman Kanak-Kanak), SD (Sekolah Dasar) dan SMP (Sekolah Menengah Pertama). Sekolah ini mengembangkan suatu pendidikan dengan pola pembelajaran untuk mempersiapkan peserta didiknya secara matang tidak hanya dalam bidang akademis, namun dalam bidang psikologis dan sosial juga sangat diperhatikan. Model yang berbasiskan pada nilai-nilai toleransi, kedisiplinan, kelugasan, religiusitas, seni dan sportivitas sebagai praktik ini menekan pada penghargaan siswa sebagai individu yang unik. Dalam model pembelajaran seperti ini, setiap

siswa dibantu untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensi dan minat yang dimiliki.

3. Visi dan Misi

a. Visi

Mewujudkan sivitas sekolah yang berlogika kritis, berintelegensia sosial, memiliki nilai-nilai universalisme Islam dan berkesadaran sebagai warga dunia.

b. Misi

1. Mengembangkan proses pembelajaran yang menyeimbangkan kemampuan logika dan intelegensia sosial.
2. Menanamkan nilai-nilai universal Islam sebagai bagian untuk membentuk sivitas sekolah yang berkesadaran sebagai warga dunia.

4. Kondisi Fisik SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Luas tanah SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta adalah 14.265 m², sedangkan luas tanah yang telah terbangun adalah 6.672 m² dan luas atap yang terbangun adalah 90 m². Fasilitas yang dimiliki SMA Budi Mulia Dua Yogyakarta dapat dikatakan sudah cukup baik, memadai dan layak untuk mendukung proses kegiatan belajar mengajar. Adapun fasilitas, sarana dan prasarana yang terdapat di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yaitu: 12 ruang kelas, 1 perpustakaan, 1 ruang laboratorium IPA, 1 ruang pimpinan, 1 ruang tata usaha, 1 tempat ibadah, 1 ruang konseling, 1 *school clinic*, 9 jamban, 1 ruang gudang, 1 ruang laboratorium

komputer dan internet, 1 ruang multimedia, 2 lapangan olahraga, 1 aula *indoor*, 1 ruang organisasi kesiswaan, 1 ruang studio musik.

Peralatan prasarana pendukung yang terdapat di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta antara lain: buku-buku paket, *white board*, alat peraga, laptop, komputer, *tape recorder*, televisi, *sound system*, peralatan olahraga, peralatan budaya, peralatan keterampilan dan LCD. SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta juga dilengkapi dengan fasilitas wifi di seluruh bagian sekolah.

SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta menggunakan sistem *moving class* setiap pergantian pelajaran. Kelas yang dipakai untuk pembelajaran disesuaikan dengan nama-nama ruangan. Setiap rumpun kelas tidak memiliki kelas tetap, namun di luar kelas terdapat loker dan tempat makan tetap yang berada di luar kelas bagi setiap rumpun kelas.

Di dalam ruang kelas terdapat 25 kursi dan meja untuk setiap siswa. Ukuran ruang kelas cukup luas dan tidak padat karena satu kelas hanya terdiri dari 20-25 siswa. Di bagian belakang ruang kelas terdapat dua meja dan kursi kerja guru dan sebuah komputer. Meja kerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta terdapat pada masing-masing ruang kelas. LCD sudah tersedia di berbagai ruang kelas. Seluruh kelas menggunakan *white board*. Media pembelajaran berada di masing-masing kelas.

Ruangan perpustakaan cukup besar dan cukup lengkap. Ruangan tata usaha berisi laporan-laporan administrasi, lemari, komputer, telepon, 4 buah

meja dan kursi pegawai administrasi, kursi tamu serta papan-papan yang di dalamnya berisi visi, misi, tujuan, basis pembelajaran, dan foto-foto kegiatan SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

School Clinic berisi obat-obatan dan beberapa peralatan media. Ruang multimedia berisi LCD dan proyektor. Lapangan olahraga terdiri dari lapangan basket dan lapangan sepak bola yang berkali-kali digunakan para siswa bermain saat jam istirahat. Ruangan konseling merupakan ruangan untuk pendampingan siswa Anak Berkebutuhan Khusus (ABK). Ruangan konseling berisi meja dan kursi kerja, kursi tamu, lemari, instrumen konseling, buku sumber, dan media pengembangan kepribadian. Ruang laboratorium IPA berisi peralatan-peralatan laboratorium.

Kondisi lingkungan SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta selalu bersih karena setiap saat terdapat petugas kebersihan yang selalu membersihkan. Di setiap dua bangunan kelas terdapat telepon yang berada di teras kelas. Telepon tersebut dapat digunakan oleh guru dan siswa. Di beberapa teras kelas juga terdapat mading-mading. SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta memiliki satu set gamelan yang disimpan di dalam ruangan. Gamelan tersebut sebagai media pembelajaran Kebudayaan Jawa dan biasanya digunakan untuk acara-acara penyambutan tamu.

5. Kondisi Non Fisik SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Kondisi non fisik SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta meliputi yayasan dan pengelola sekolah. Pengelola sekolah terdiri dari pimpinan sekolah, guru, pendamping siswa inklusi, pembina ekstrakurikuler dan

karyawan. Struktur organisasi SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1) Yayasan

Yayasan yang membawahi SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta adalah Budi Mulia Foundation. Adapun susunan pengurus yayasan adalah sebagai berikut:

Dewan Pembina : Prof. Dr. H. Amien Rais, MA

Hj. Kusnasriyati Sri Rahayu Amien Rais

Dra. Hj. Siti Nurnisa Dewanta

Dewan Pengawas : Ir. H. Ismail Madjid

Hj. Nur Rochmah Rozak

Ketua : Ahmad Hanafi Rais, SIP, MPP

Sekretaris : Dra. Hj. Junita Widiarti Arfani

Bendahara : Ir. Hj. Novy Chrystiana

Anggota : Dra. Hj. Marthia Adelheida

Dra. Hj. Tutiek Masria Widyo

Hj. Musrini Daruslan

Hj. Sucruliyawati Gunadi, SE

Ir. Hj. Rini Darmawati

2) Pengelola Sekolah

a. Pimpinan Sekolah

Pimpinan sekolah adalah kepala sekolah yang dibantu oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan wakil kepala sekolah bidang

kesiswaan. Adapun personalia yang menempati jabatan tersebut adalah:

Kepala Sekolah : Tien Tresnasih Utari, S.E

Wakasek Kurikulum : Manis Santi Rahayu, S.Si

Wakasek Kesiswaan : Hartadi, S.Sos

b. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan terdiri dari kepegawaian, bendahara, administrasi umum (tata usaha, PSB, humas), pustakawan, medis/UKS.

c. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik terdiri dari guru dengan lulusan S1 dan S2, konselor, laboran, guru pendamping ABK dan guru ekstrakurikuler.

d. Karyawan

Karyawan SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta terdiri dari petugas kebersihan dan petugas keamanan.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Karakteristik guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, usia, lama bekerja dan status pernikahan. Deskripsi karakteristik guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Perempuan	76	72,4
Laki-laki	29	27,6
Jumlah	105	100,0

Sumber : Data Primer di olah 2016

Tabel 14 menunjukkan bahwa guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yang berjenis kelamin perempuan sebesar 72,4% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 27,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru SMA Internasional Budi Mulia

Dua Yogyakarta berjenis kelamin perempuan, karena guru dengan jenis kelamin perempuan lebih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan kemampuan dalam mengajar, sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

2) Usia

Deskripsi karakteristik guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
20-30 tahun	32	30,5
31-40 tahun	44	41,9
41-50 tahun	27	25,7
51-60 tahun	2	1,9
Jumlah	105	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 15 menunjukkan bahwa guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yang berusia 20-30 tahun sebesar 30,5%, berusia 31-40 tahun sebesar 41,9%, berusia 41-50 tahun sebesar 25,7% dan sisanya yang berusia 51-60 tahun sebesar 1,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berusia 31-40 tahun (41,9%) karena guru dengan usia 31-40 tahun merupakan usia produktif.

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	3	2,9
S1	93	88,6
S2	9	8,6
Jumlah	105	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 16 menunjukkan bahwa guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta sebesar 2,9% berpendidikan terakhir Diploma, guru yang berpendidikan terakhir S1 sebesar 88,6% dan guru yang berpendidikan terakhir S2 sebesar 8,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yaitu pada tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebesar 87,6%. Hal tersebut dikarenakan pada proses rekrutmen yang paling diutamakan adalah guru yang berpendidikan Sarjana (S1) agar mencapai kinerja yang maksimal.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	11	10,5
1-5 tahun	36	34,3
6-10 tahun	42	40,0
11-15 tahun	11	10,5
>15 tahun	5	4,8
Jumlah	105	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 17 menunjukkan bahwa guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yang bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 10,5%, guru yang bekerja selama 1-5 tahun sebesar 34,4%, guru yang bekerja selama 6-10 tahun sebesar 40,0%, guru yang bekerja selama 11-15 tahun sebesar 10,5%, dan guru yang bekerja lebih dari 15 tahun sebesar 4,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta bekerja selama 6-10 tahun (40,0%) karena pada masa kerja ini masih mengalami rotasi kerja dan memiliki cukup pengalaman dan pemahaman dalam melakukan pekerjaannya.

5) Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel 17.

Tabel 18. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	80	76,2
Lajang	25	23,8
Jumlah	105	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 18 menunjukkan bahwa guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yang memiliki status telah menikah sebesar 76,2% dan sisanya memiliki status masih lajang sebesar 23,8%. Mayoritas guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta memiliki status sudah menikah. Mayoritas guru berstatus sudah

menikah karena sudah merasa mampu untuk membangun rumah tangga dilihat dari segi kemampuan maupun kematangan usia.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 3,75 dengan nilai mean sebesar 3,05 dan standar deviasi sebesar 0,46. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 19. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,51$	19	18,1
Sedang	$2,59 \leq X < 3,51$	82	78,1
Rendah	$X < 2,59$	4	3,8
Jumlah		105	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 19 menunjukkan bahwa mayoritas guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang sebesar 78,1%. Sedangkan guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebesar 18,1% dan sisanya guru yang memiliki tingkat

kepuasan kerja dalam kategori rendah sebesar 3,8%. Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta berada dalam kategori sedang. Tidak ada guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi, tetapi juga tidak ada guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat rendah.

2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 2,00 dan nilai maksimum sebesar 4,00, dengan nilai mean sebesar 3,02 dan standar deviasi sebesar 0,38. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 20. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,45$	9	8,6
Sedang	$2,64 \leq X < 3,41$	77	73,3
Rendah	$X < 2,64$	19	18,1
Jumlah		105	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 20 menunjukkan bahwa mayoritas guru yang memiliki tingkat motivasi kerja di SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dalam kategori sedang yaitu sebesar 73,3%. Sedangkan guru yang memiliki tingkat motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebesar 8,6% dan guru yang memiliki tingkat motivasi kerja dalam kategori rendah yaitu sebesar 18,1%. Penilaian responden pada variabel motivasi kerja adalah sedang. Kategori sedang diartikan

bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta biasa saja, yang artinya guru tidak mempunyai semangat dan dorongan yang tinggi dalam bekerja, namun motivasi kerja yang dimiliki guru juga tidak terlalu rendah.

3) Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 4,00 dengan nilai mean sebesar 3,23 dan standar deviasi sebesar 0,32. Selanjutnya variabel kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Kategorisasi untuk variabel kinerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 21. Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,55$	16	15,2
Sedang	$2,91 \leq X < 3,55$	84	80,0
Rendah	$X < 2,91$	5	4,8
Jumlah		105	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 21 menunjukkan bahwa mayoritas guru yang memiliki tingkat kinerja masuk dalam kategori sedang sebesar 80,0%. Sedangkan guru yang memiliki tingkat kinerja masuk dalam kategori tinggi sebesar 15,2% dan guru yang memiliki tingkat kinerja masuk dalam kategori rendah sebesar 4,8%. Penilaian responden pada variabel kinerja adalah termasuk dalam kategori sedang. Kategori sedang diartikan bahwa guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dapat menyelesaikan pekerjaan mereka, namun belum

semua persyaratan dan jumlah tugas pekerjaan bisa tercapai dan belum sesuai dengan alokasi waktu yang sudah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta memiliki kinerja yang cukup.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 21.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,135	Normal
Motivasi Kerja	0,078	Normal
Kinerja	0,081	Normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Dari tabel 22 menunjukkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel kepuasan kerja adalah 0,135, variabel motivasi kerja adalah 0,078 dan variabel kinerja adalah 0,081 dan semuanya $\geq 0,05$. Artinya

dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut terdistribusi dengan normal.

2. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 23. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,098	Linier
Motivasi Kerja	0,244	Linier

Sumber : Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 23 dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja linier terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P>0,05$). Kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki signifikansi 0,098 dan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,244.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011,105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil

uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 24. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	.978	1,023	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	.978	1,023	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2016

Dari tabel 24 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows*.

Tabel 25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Independent Variabel	Kinerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	-0,460	-0,443	-0,483	-0,465
Usia	-0,245	-0,189	-0,260	-0,260
Pendidikan	0,258	0,306	0,252	0,299
Lama Bekerja	0,398	0,360	0,350	0,316
Status Pernikahan	-0,060	-0,013	-0,107	-0,059
Kepuasan Kerja		0,215*	-	0,206*
Motivasi Kerja		-	0,197*	0,188*
R²	0,315*	0,358*	0,351*	0,390*
ΔR²	0,315*	0,043*	0,036*	0,075*

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p>0,001; **p<0,01; *p<0,05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 25. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada tabel 25 diketahui bahwa pada taraf signifikansi 5%, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai Beta (β) sebesar 0,215 dan nilai signifikansi sebesar 0,012. Kontribusi untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ($ΔR^2$) sebesar 0,043, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 25. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada tabel 25 diketahui bahwa pada taraf signifikansi 5%, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai Beta (β) sebesar 0,197 dan nilai signifikansi sebesar 0,022. Kontribusi untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,036, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan progam *SPSS 21.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 25. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada tabel 25 diketahui bahwa pada taraf signifikansi 5%, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai (β) sebesar 0,206 dan $p=0,014$ untuk variabel kepuasan kerja dan nilai (β) sebesar 0,188 dan $p=0,026$ untuk variabel motivasi kerja. Kontribusi untuk menjelaskan pengaruh positif kepuasan kerja

dan motivasi kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,075, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 26. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.	Terbukti
2.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.	Terbukti
3.	Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Berikut ini dipaparkan pembahasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dari hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,215 dengan taraf signifikansi sebesar 0,012. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,043 yang artinya variabel kepuasan kerja hanya memberikan pengaruh yang kecil yaitu sebesar 4,3% terhadap kinerja guru.

Seseorang yang mengalami kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Semakin

terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat terbentuk salah satunya dari pemberian gaji yang diharapkan guru untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini akan mendorong guru untuk berusaha mencapai kinerja yang telah ditentukan. Namun, apabila guru mengalami ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan akan memengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memenuhi tuntutan pekerjaan secara kuantitas dan kualitas. Indikator kepuasan terhadap gaji ini memberikan skor terendah sebesar 2,78.

Kepuasan kerja terhadap promosi jabatan yang diberikan kepada guru juga dapat memengaruhi kinerja karena akan memberikan dorongan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Rekan kerja yang mendukung akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Guru akan cenderung merasa senang apabila memiliki rekan kerja yang ramah, dapat bersosialisasi dan mampu bekerja sama dengan baik antar guru. Guru yang memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini akan menimbulkan dampak ketika guru memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja. Selain itu dengan adanya dukungan dari atasan akan memacu guru untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kepuasan kerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

perlu ditingkatkan agar guru lebih terfokus pada usaha untuk mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Apabila guru merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka ia akan merasa senang dan nyaman untuk bekerja pada sekolah tersebut. Pendapat ini diperkuat dengan teori dari Robbins (2006) dalam penjelasannya disebutkan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumayani (2013) yang berjudul "Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tercermin dari guru itu sendiri dalam bersikap untuk melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang disegani oleh masyarakat tidak hanya melihat kepuasan kerja itu berdasarkan upah secara materi yang diterima. Akan tetapi kepuasan itu juga dilihat dari kesuksesan seorang guru dalam mendidik peserta didik di sekolah.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dari hasil

perhitungan regresi diperoleh nilai (β) sebesar 0,197 dengan taraf signifikansi sebesar 0,022. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,036 yang artinya variabel motivasi kerja hanya memberikan pengaruh yang kecil yaitu sebesar 3,6% terhadap kinerja guru.

Kinerja guru akan mencapai hasil yang maksimal ketika didukung oleh indikator-indikator motivasi kerja yang terpenuhi seperti, kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*, dan kebutuhan kekuasaan (*need for power*). Alasan ini diperkuat dalam teori yang dikemukakan oleh David C.Mc.Celland 1961 dalam Steers dan Braunstein (1976:254).

Dengan adanya kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), maka setiap guru akan berusaha mendapatkan penghargaan atau prestasi di sekolah dan berusaha untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh guru yaitu dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan menciptakan kinerja yang tinggi.

Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) akan mendorong guru untuk lebih banyak berinteraksi dengan sesama guru, sehingga guru akan merasa nyaman dan betah di sekolah karena adanya keakraban atau hubungan baik antar guru.

Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) akan mendorong guru untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi di sekolah. Untuk memperoleh jabatan tersebut, maka guru harus memiliki motivasi yang tinggi agar tujuan yang diinginkan tercapai. Dengan adanya motivasi kerja yang

tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Akan tetapi, apabila promosi jabatan yang diberikan oleh pihak sekolah tidak terlaksana dengan baik akan membuat para guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaanya secara maksimal. Indikator kebutuhan kekuasaan (*need for power*) ini memberikan skor terendah sebesar 2,99.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental seseorang yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2005:61) yang menyatakan bahwa “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja pada sebuah organisasi/perusahaan (*situation*)”.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta)” menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh secara nyata pada tercapainya kinerja guru.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja guru dari hasil statistik uji regresi diperoleh nilai (β) sebesar 0,206 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 untuk variabel kepuasan kerja dan nilai (β) sebesar 0,188 dan nilai signifikansi sebesar 0,026 untuk variabel motivasi kerja. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (ΔR^2) sebesar 0,075 yang artinya variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang kecil yaitu sebesar 7,5% terhadap kinerja guru.

Kinerja guru meliputi tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswa di lapangan, sebagai pengelola guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya aspek-aspek kepuasan kerja yang terpenuhi, maka akan memengaruhi hasil kinerja guru secara optimal. Guru dengan tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai dorongan usaha untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan terhadap waktu, kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Guru yang memiliki semangat dan usaha yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kinerja guru yang dihasilkan dengan adanya kesadaran diri sendiri atau motivasi guru yang tinggi, akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat pada saat menjalankan tugas mereka. Sebagai pihak kepala sekolah harus bisa membantu para guru untuk menumbuhkan motivasi dan menjaga motivasi tersebut di dalam diri setiap guru, misalnya dengan cara memberi pujian apabila guru tersebut melakukan pekerjaanya dengan baik.

Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tetapi memiliki motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja yang belum optimal. Hal ini berarti bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaannya, akan tetapi ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai dengan hasil kinerja yang sesuai karena tidak adanya motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila guru tidak memiliki kepuasan kerja tetapi memiliki motivasi kerja yang tinggi juga tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam hal ini guru akan kehilangan dorongan usaha untuk meningkatkan kinerjanya karena ketidaksesuaian tingkat kepuasan guru, baik secara ketepatan waktu, kuantitas dan kualitas untuk mencapai target sekolah yang telah ditentukan.

Apabila guru tidak mengalami kepuasan kerja dan motivasi kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap kinerja yang dihasilkan. Dampak yang ditimbulkan adalah ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas mengajar yang kurang optimal dan kuantitas yang tidak

sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Jadi kepuasan kerja dan motivasi kerja akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan cara kepuasan kerja dan motivasi kerja yang positif akan berdampak positif terhadap kinerja, begitupun sebaliknya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai Beta (β) sebesar 0,215, nilai signifikansi 0,012 dan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,043. Jadi apabila kepuasan kerja yang dialami oleh guru meningkat, maka kinerja guru yang dihasilkan akan maksimal. Kepuasan kerja tersebut dapat berdampak terhadap pencapaian target ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mengoptimalkan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai seorang guru.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai Beta (β) sebesar 0,197 dan nilai signifikansi sebesar 0,022. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (ΔR^2) sebesar 0,036. Jadi apabila guru mengalami motivasi kerja yang rendah, maka akan berdampak terhadap kinerja yang semakin menurun. Kurangnya motivasi kerja guru dalam mengajar dapat ditunjukkan dengan suatu tindakan atau gerak-gerik guru yang selalu

merasa gelisah, tidak peduli terhadap muridnya dan akan merasakan kesulitan dalam proses pembelajaran yang dilakukan sehingga akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan.

3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai Beta (β) kepuasan kerja sebesar 0,206 dan nilai signifikansi sebesar 0,014, sedangkan motivasi kerja memiliki nilai Beta (β) sebesar 0,188 dan nilai signifikansi 0,026. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja (ΔR^2) sebesar 0,075 yang artinya jika aspek-aspek kepuasan kerja dapat terpenuhi maka akan memberikan efek positif terhadap kinerja. Selain itu diimbangi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja guru akan yang lebih baik lagi.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja yang digunakan tergolong kecil, sehingga penelitian selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk memprediksi kinerja guru. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja tersebut hanya mampu memberikan kontribusi data yang menjelaskan kinerja sebesar $\Delta R^2=0,075$ atau 7,5 %. Dengan demikian masih terdapat

92,5 % faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.

2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif dan terbatas, akan lebih baik apabila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada guru. Saran untuk sekolah antara lain:

a. Pada variabel kepuasan kerja masih berada pada kategori sedang (*mean* sebesar 3,05) dan tingkat kontribusi yang kecil ΔR^2 sebesar 0,043. Dalam hal ini pihak sekolah diharapkan agar dapat memerhatikan tingkat kepuasan kerja guru, terutama dari tingkat kepuasan terhadap gaji. Karena pada indikator kepuasan terhadap gaji berada pada skor terendah yaitu sebesar 2,78. Ketidakpuasan kerja terhadap gaji yang diperoleh menyebabkan guru mengalami ketidakpuasan dan kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

b. Pada variabel motivasi kerja masih berada pada kategori sedang (*mean* sebesar 3,02) dan tingkat kontribusi yang kecil ΔR^2 sebesar 0,036. Dalam hal ini pihak sekolah diharapkan agar dapat

meningkatkan motivasi kerja guru, terutama pada indikator kebutuhan kekuatan (*need for power*) karena hasil penelitian menunjukkan skor terendah yaitu sebesar 2,99. Kebutuhan kekuatan disebabkan karena kurangnya promosi jabatan yang diberikan sekolah, sehingga menyebabkan guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya secara maksimal.

c. Pada pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki kontribusi ΔR^2 sebesar 0,075, maka dalam pelaksanaan kerjanya pihak sekolah dapat memberikan *feedback* yang diharapkan oleh guru serta memberikan dukungan dan dorongan terhadap guru untuk mengatasi kesulitan terhadap pekerjaan yang dihadapi. Hal ini diharapkan akan menimbulkan kinerja guru yang efektif dan efisien.

2. Bagi guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta

Pada variabel kinerja masih berada pada kategori sedang dengan nilai mean sebesar 3,23. Guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan oleh pihak sekolah.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

- a. Menggunakan metode lain dalam penelitian kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.
- b. Menganalisis variabel lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bestiana, Rosita. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan-Labuhan Batu. *Jurnal Tanularasa PPS UNIMED*. Vol 9. Medan: Universitas Negeri Medan.

Celluci, Anthony J, and David L. De Vries. (1978). *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ, Technical Report II (Center for Creative Leadership)*.

Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfactions. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. Vol. 1 Issue 1 January.

Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Hakim, A. R., & Yahya, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 24, No. 1. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (1996). *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kusumayani, A., Natajaya, N., & Atmadja, B. (2013). Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. Bali: Universitas Pendidikan Ganesha.

Kreitner. (2005). *Perilaku Organisasi*. In E. Kelima. *Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred, (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: UNDIP.

Mathis, R. dan Jackson, W. (2006). *Human Resources Development*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. Diterjemahkan oleh Handoko. Jakarta: Salemba Empat.

Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.

Munandar, Ashar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).

Nitisemito, Alex S.(1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Graha Indonesia.

Purwanto. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

Rivai, Veithzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh Angelica, Diana, Cahyani, Ria, Rosyid dan Abdul. Jakarta: Salemba Empat.

Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pernada Media.

Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sayuti. (2007). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siagian, S. P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Steers, Richard M. Dan D Braunstein. (1976). "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting. *Journal of Vocational Behavior*.

Sudjana, Nana. (1989). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.

Suryo, T. S. (2011). Pengaruh Orientasi Nilai Budaya, Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Se Kota Surakarta. Pacitan: *STKIP PGRI*.

Suryana. (2009). Statistika Terapan. www.statistikaterapan.wordpress.com.

Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wirawan. (2007). *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi* Jakarta: Salemba Empat.

Yuliejatiningsih, Y. (2012). Hubungan Iklim Sekolah, Beban Tugas, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Guru dengan Kinerja Guru SD. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 1. No. 1. Malang: Universitas Negeri Malang.

Yunus, Mohamad. (2007). *Dasar-dasar Motivasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.

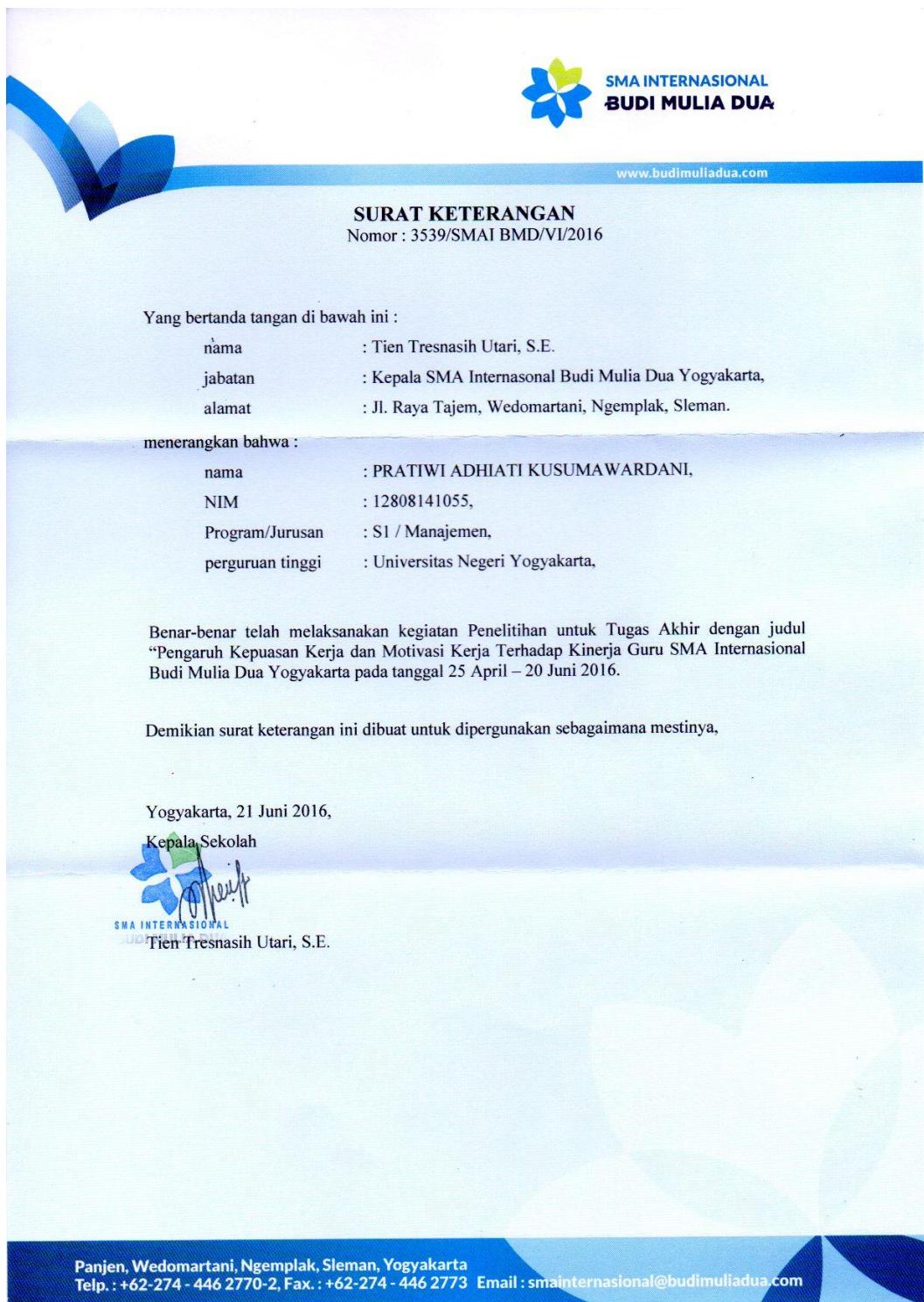
Yuwalliatin, Sitty. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 7 No. 2. Hal 241-256.

<http://applikasi.wordpress.com/2008/06/06/arti-Supervisi-pendidikan/> di akses pada tanggal 10 April 2016, jam 19.30 WIB.

<http://www.budimuliadua.com> di akses pada tanggal 10 April 2016, jam 19.45 WIB.

LAMPIRAN

1. Surat Ijin Penelitian



2. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta"**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian dari pihak sekolah terhadap kinerja Saudara/Saudari**.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Pratiwi Adhiati Kusumawardani
Nim.12808141055

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. pada pilihan berganda, pilih salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi **tanda silang (x)**.
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden

1. Jenis Kelamin :
 a. Laki-laki
 b. Perempuan
2. Usia :
 a. 20-30 tahun
 b. 31-40 tahun
 c. 41-50 tahun
 d. 51-60 tahun
3. Pendidikan terakhir :
 a. Sekolah Dasar
 b. Sekolah Menengah Pertama
 c. Sekolah Menengah Atas
 d. Diploma
 e. Sarjana (S1)
 f. Master (S2)
 g. Doktor (S3)
4. Lama bekerja :
 a. < 1 tahun
 b. 1-5 tahun
 c. 6-10 tahun
 d. 11-15 tahun
 e. >15 tahun
5. Status Pernikahan :
 a. Menikah
 b. Lajang

KET :

1. STS : Sangat tidak setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat setuju

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	S	SS
1.	Pihak sekolah memberikan gaji kepada guru lebih baik daripada sekolah lain				
2.	Sebagai seorang guru gaji yang saya peroleh cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul				
3.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan				
4.	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya				
5.	Saya menikmati pekerjaan dengan guru lainnya				
6.	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab				
7.	Pekerjaan saya sangat menarik sebagai seorang guru				
8.	Sebagai seorang guru, saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya				
9.	Kepala sekolah selalu memberikan dukungan kepada saya				
10.	Kepala sekolah mempunyai motivasi kerja yang tinggi				
No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS	TS	S	SS
11.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas				
12.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistik				
13.	Sebagai guru saya menikmati persaingan dan kemenangan				

14.	Saya menikmati tanggung jawab sebagai seorang guru				
15.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri				
No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	S	SS
16.	Saya dapat mandiri dalam bekerja				
17.	Saya selalu masuk tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan sekolah				
18.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di sekolah				
19.	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan sebagai guru untuk memenuhi jadwal				
20.	Sebagai seorang guru, saya selalu menunjukkan sikap yang positif				
21.	Saya mengidentifikasi masalah yang ada di sekolah untuk mencari solusi yang tepat				

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua

Di Yogyakarta

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta”**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan mempengaruhi penilaian dari pihak sekolah terhadap kinerja Saudara/Saudari**.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Pratiwi Adhiati Kusumawardani
Nim.12808141055

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. pada pilihan berganda, pilih salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi **tanda silang (x)**.
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden

1. Jenis Kelamin :
 a. Laki-laki
 b. Perempuan
2. Usia :
 e. 20-30 tahun
 f. 31-40 tahun
 g. 41-50 tahun
 h. 51-60 tahun
3. Pendidikan terakhir :
 a. Sekolah Dasar
 b. Sekolah Menengah Pertama
 c. Sekolah Menengah Atas
 d. Diploma
 e. Sarjana (S1)
 f. Master (S2)
 g. Doktor (S3)
4. Lama bekerja :
 f. < 1 tahun
 g. 1-5 tahun
 h. 6-10 tahun
 i. 11-15 tahun
 j. >15 tahun
5. Status Pernikahan :
 c. Menikah
 d. Lajang

KET :

5. STS : Sangat tidak setuju
6. TS : Tidak Setuju
7. S : Setuju
8. SS : Sangat setuju

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	S	SS
1.	Pihak sekolah memberikan gaji kepada guru lebih baik daripada sekolah lain				
2.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan				
3.	Saya menikmati pekerjaan dengan guru lainnya				
4.	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab				
5.	Pekerjaan saya sangat menarik sebagai seorang guru				
6.	Sebagai seorang guru, saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya				
7.	Kepala sekolah selalu memberikan dukungan kepada saya				
8.	Kepala sekolah mempunyai motivasi kerja yang tinggi				
No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS	TS	S	SS
9.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas				
10.	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistik				
11.	Sebagai guru saya menikmati persaingan dan kemenangan				
12.	Saya menikmati tanggung jawab sebagai seorang guru				
13.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang				

	lain dari pada bekerja sendiri				
No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	S	SS
14.	Saya dapat mandiri dalam bekerja				
15.	Saya selalu masuk tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan sekolah				
16.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di sekolah				
17.	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan sebagai guru untuk memenuhi jadwal				
18.	Sebagai seorang guru, saya selalu menunjukkan sikap yang positif				

3. Data Validitas dan Reliabilitas

No		Kepuasan Kerja										X1	Motivasi Kerja					X2	Kinerja						Y
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	
1	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3	4	2	2	3	14	3	4	3	3	3	3	19
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	26	4	4	2	2	4	16	3	4	4	3	4	3	21	
3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	30	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	3	19	
4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	32	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	3	3	20	
5	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	32	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	3	18	
6	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	30	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	3	3	20	
7	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	33	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	3	3	20	
8	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	31	2	4	2	3	3	14	3	4	3	3	3	4	20	
9	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	32	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	4	19	
10	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	31	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	3	18	
11	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	33	2	4	3	3	4	16	3	3	4	3	3	3	19	
12	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	33	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	3	19	
13	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	29	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	3	3	20	
14	3	3	2	3	3	2	3	4	3	29	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	3	4	21		
15	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	32	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	3	19	
16	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	30	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	3	4	23	
17	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	31	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	3	19	
18	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32	2	4	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	19	
19	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	34	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	3	4	21	
20	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	33	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	4	20	
21	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	19	
22	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	34	2	3	4	3	3	15	4	3	4	3	3	3	20	
23	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	33	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	4	2	21	
24	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	36	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	3	2	20	
25	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	27	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	3	19	
26	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	28	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	3	22	
27	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	3	18	
28	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	29	3	2	4	3	3	15	3	4	3	3	3	2	18	
29	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17	
30	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	3	2	19	
31	1	4	2	3	3	3	4	3	3	3	29	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	3	3	20	
32	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	36	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	3	23	
33	2	4	2	4	3	4	3	3	2	3	30	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	3	4	21	
34	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	3	4	21	
35	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	27	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	18	

36	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	27	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	3	20	
37	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	1	2	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	18	
38	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	29	4	2	3	4	3	16	3	3	3	3	3	3	2	17
39	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	28	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	3	2	17
40	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	31	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	3	3	19
41	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	34	2	2	3	3	4	14	3	3	3	3	3	3	4	19
42	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	35	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	4	19
43	3	2	3	3	3	4	4	4	4	33	2	2	3	3	4	14	3	3	3	3	3	3	3	18	
44	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	3	3	3	19	
46	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	3	2	17	
47	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	26	3	2	3	3	4	15	4	4	4	4	4	4	3	23
48	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	18
49	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	4	19	
50	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	32	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	4	19
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	3	2	15	3	3	3	3	3	3	4	19	
52	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	29	3	4	4	3	2	16	3	3	3	3	3	3	3	18
53	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	35	4	3	4	3	2	16	4	4	4	4	4	4	3	23
54	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	28	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	3	4	19
55	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33	3	2	2	2	2	11	4	3	3	3	3	3	3	19
56	2	2	4	3	3	3	4	2	3	3	29	4	2	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	3	18
57	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	2	2	2	2	11	3	3	4	3	4	3	20	
58	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	26	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	3	2	17
59	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	3	2	17
60	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	31	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	3	3	18
61	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	33	3	2	2	2	2	11	4	3	3	3	3	3	2	18
62	2	4	2	4	2	3	3	3	3	2	28	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	3	18
63	2	4	2	4	2	3	3	3	3	2	28	4	2	2	4	2	14	4	4	4	4	4	4	4	24
64	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	30	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18
66	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	30	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	18
67	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	30	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18
68	1	2	2	2	3	2	4	3	3	4	26	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	18
69	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	30	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	4	4	3	23
70	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	28	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	2	17
71	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	34	3	2	3	3	3	14	4	4	4	4	4	4	3	23
72	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	31	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	18
73	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34	3	2	2	3	3	13	4	3	3	3	3	3	4	20
74	2	4	2	3	3	3	4	2	4	4	31	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	18
75	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	3	20	

76	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	33	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	2	17
77	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	32	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	2	17
78	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	32	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18
79	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	36	3	2	2	3	3	13	4	3	3	3	3	3	19
80	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	31	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	4	19
81	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	31	4	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	3	23
82	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	34	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	4	19
83	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	33	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	4	19
84	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	33	4	2	2	4	3	15	4	3	3	3	3	3	19
85	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	3	18
86	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	4	19
87	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	31	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	3	18
88	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	31	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19
89	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33	4	2	2	4	3	15	4	3	3	3	3	4	20
90	3	2	2	3	2	2	4	2	4	2	26	2	2	2	4	3	13	3	3	3	3	3	4	19
91	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	27	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23
92	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	30	3	4	2	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18
93	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	30	3	4	2	4	3	16	3	3	3	3	3	4	19
94	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33	3	4	2	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
95	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	31	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	4	19
96	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	31	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	4	19
97	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	35	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	3	23
98	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	33	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18
99	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	32	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	3	19
100	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	33	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17
101	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	31	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	4	19
102	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
103	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	31	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	4	19
104	1	4	4	2	4	3	4	3	3	3	31	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	4	19
105	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	3	23

= item pertanyaan yang lolos uji validitas (CFA)

4. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.666
Approx. Chi-Square		1561.594
Bartlett's Test of Sphericity	df	210
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KK1	.631		
KK2			
KK3	.566		
KK4			
KK5	.541		
KK6	.785		
KK7	.681		
KK8	.909		
KK9	.790		
KK10	.832		
MK1		.737	
MK2		.508	
MK3		.912	
MK4		.743	
MK5		.748	
KIN1			.593
KIN2			.546
KIN3			.501
KIN4			.979
KIN5			.775
KIN6			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 2

FACTOR ANALYSIS

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.673
Approx. Chi-Square		1317.880
Bartlett's Test of Sphericity	df	153
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KK1	.620		
KK3	.534		
KK5	.514		
KK6	.778		
KK7	.696		
KK8	.920		
KK9	.788		
KK10	.846		
MK1		.741	
MK2		.500	
MK3		.922	
MK4		.737	
MK5		.747	
KIN1			.589
KIN2			.556
KIN3			.514
KIN4			.970
KIN5			.780

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	105 100.0
	Excluded ^a	0 .0
	Total	105 100.0

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

a. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	10

Reliability Statistics tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	8

b. Motivasi Kerja

Reliability Statistics tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	5

Reliability Statistics tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	5

c. Kinerja

Reliability Statistics tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	6

Reliability Statistics tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

6. Hasil Uji Karakteristik Responden

Kategorisasi Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	29	27.6	27.6	27.6
Valid 2.00	76	72.4	72.4	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Kategorisasi Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	32	30.5	30.5	30.5
2.00	44	41.9	41.9	72.4
Valid 3.00	27	25.7	25.7	98.1
4.00	2	1.9	1.9	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Kategorisasi Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	3	2.9	2.9
	5.00	93	88.6	88.6
	6.00	9	8.6	8.6
	Total	105	100.0	100.0

Kategorisasi Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	10.5	10.5
	2.00	36	34.3	44.8
	3.00	42	40.0	84.8
	4.00	11	10.5	95.2
	5.00	5	4.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0

Kategorisasi Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	80	76.2	76.2
	2.00	25	23.8	23.8
	Total	105	100.0	100.0

7. Data Penelitian

NO	KEPUASAN KERJA									JML	MOTIVASI KERJA					JML	KINERJA					JML
	1	3	5	6	7	8	9	10	1		2	3	4	5	1		2	3	4	5		
1	3	2	3	4	4	3	3	3	25	3	4	2	2	3	14	3	4	3	3	3	16	
2	3	3	3	3	2	2	2	3	21	4	4	2	2	4	16	3	4	4	3	4	18	
3	3	2	3	3	2	4	3	3	23	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16	
4	3	2	3	3	4	3	3	3	24	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	3	17	
5	3	2	3	3	4	3	3	4	25	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16	
6	3	2	3	3	4	3	3	3	24	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	
7	3	2	3	3	4	3	4	4	26	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	3	17	
8	3	2	3	3	4	3	4	3	25	2	4	2	3	3	14	3	4	3	3	3	16	
9	3	2	3	3	4	3	4	4	26	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	
10	3	2	3	3	4	3	4	3	25	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	
11	3	2	3	4	4	3	4	3	26	2	4	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	
12	3	2	3	4	4	3	4	3	26	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16	
13	3	2	3	4	2	2	4	3	23	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	3	17	
14	3	2	3	3	2	3	4	3	23	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	3	17	
15	3	4	4	3	3	3	4	3	27	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	
16	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	3	19	
17	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	
18	3	3	3	3	3	3	4	3	25	2	4	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	
19	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17	
20	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	

21	3	4	4	3	3	3	3	3	26	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	3	16
22	3	4	4	3	3	3	3	4	27	2	3	4	3	3	15	4	3	4	3	3	17
23	3	4	3	3	3	4	4	4	28	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	4	19
24	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	3	18
25	3	3	4	3	3	2	2	2	22	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16
26	3	3	4	3	3	2	2	2	22	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	19
27	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16
28	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	2	4	3	3	15	3	4	3	3	3	16
29	3	3	4	3	3	4	3	4	27	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15
30	4	3	4	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	3	17
31	1	2	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	3	17
32	4	2	3	4	4	4	4	4	29	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	20
33	2	2	3	4	3	3	2	3	22	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	3	17
34	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	3	17
35	2	2	3	3	4	2	3	3	22	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	3	2	3	23	4	3	4	4	3	18	3	3	4	3	4	17
37	2	2	3	3	3	3	3	3	22	1	2	3	4	4	14	3	3	3	3	3	15
38	3	2	3	3	3	3	3	3	23	4	2	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
39	2	2	3	3	3	3	3	4	23	2	2	3	4	3	14	3	3	3	3	3	15
40	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16
41	3	3	3	3	4	4	3	4	27	2	2	3	3	4	14	3	3	3	3	3	15
42	4	3	4	4	4	4	3	3	29	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	4	4	4	4	28	2	2	3	3	4	14	3	3	3	3	3	15
44	2	3	2	3	3	3	3	3	22	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15

45	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	3	16
46	3	3	3	3	2	2	2	2	20	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15
47	2	4	2	4	3	2	2	2	21	3	2	3	3	4	15	4	4	4	4	4	20
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
50	2	3	2	3	4	4	3	4	25	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	2	15	3	3	3	3	3	15
52	2	3	3	3	4	3	3	3	24	3	4	4	3	2	16	3	3	3	3	3	15
53	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	4	3	2	16	4	4	4	4	4	20
54	2	4	3	3	3	3	2	3	23	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15
55	3	4	3	3	4	3	3	3	26	3	2	2	2	2	11	4	3	3	3	3	16
56	2	4	3	3	4	2	3	3	24	4	2	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15
57	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	11	3	3	4	3	4	17
58	2	2	3	2	3	2	3	3	20	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15
59	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15
60	2	2	3	3	3	3	3	4	23	3	2	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15
61	3	4	3	2	4	2	4	4	26	3	2	2	2	2	11	4	3	3	3	3	16
62	2	2	2	3	3	3	3	2	20	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15
63	2	2	2	3	3	3	3	2	20	4	2	2	4	2	14	4	4	4	4	4	20
64	3	3	4	2	3	2	3	4	24	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
65	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	
66	3	3	3	2	3	3	3	4	24	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15
67	2	2	3	3	4	4	3	4	25	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
68	1	2	3	2	4	3	3	4	22	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15

69	4	2	3	3	4	3	3	4	26	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	4	20
70	2	2	3	2	4	3	3	4	23	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
71	4	2	3	4	4	4	4	4	29	3	2	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20
72	2	2	3	4	3	3	4	4	25	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
73	3	3	4	3	4	3	4	4	28	3	2	2	3	3	13	4	3	3	3	3	16
74	2	2	3	3	4	2	4	4	24	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
75	3	3	3	4	4	3	4	4	28	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17
76	2	2	4	4	4	3	4	4	27	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
77	3	2	4	4	4	3	4	4	28	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
78	2	2	4	4	4	3	4	4	27	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
79	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	2	2	3	3	13	4	3	3	3	3	16
80	2	2	4	4	4	2	4	4	26	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15
81	2	2	4	4	4	2	4	4	26	4	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	20
82	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	15
83	2	2	4	4	4	3	4	4	27	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	15
84	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	2	2	4	3	15	4	3	3	3	3	16
85	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	15
86	3	3	4	3	3	3	3	4	26	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	15
87	3	3	4	2	3	2	3	4	24	4	2	2	4	3	15	3	3	3	3	3	15
88	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	3	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15
89	3	4	4	3	3	3	3	4	27	4	2	2	4	3	15	4	3	3	3	3	16
90	3	2	2	2	4	2	4	2	21	2	2	2	4	3	13	3	3	3	3	3	15
91	3	2	4	3	3	3	3	2	23	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20
92	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	4	2	4	3	16	3	3	3	3	3	15

93	3	3	4	2	3	2	3	3	23	3	4	2	4	3	16	3	3	3	3	3	15
94	3	3	4	3	3	3	3	4	26	3	4	2	3	3	15	3	3	3	3	3	15
95	3	2	4	2	3	3	3	3	23	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
96	3	2	4	3	4	4	3	3	26	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
97	4	4	4	2	4	3	3	4	28	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20
98	2	4	4	3	4	3	3	4	27	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
99	3	4	4	2	4	3	3	3	26	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	16
100	3	4	4	3	4	4	3	4	29	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
101	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
102	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15
103	2	4	4	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15
104	1	4	4	3	4	3	3	3	25	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
105	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
JML	292	298	354	327	361	317	345	354	2648	326	320	314	327	327	1614	340	348	348	328	331	1695
Rata2	2.78	2.84	3.37	3.11	3.44	3.02	3.29	3.37	25.22	3.1	3.05	2.99	3.11	3.11	15.4	3.24	3.31	3.31	3.12	3.15	16.1

: item pertanyaan dengan skor terendah

8. Hasil Uji Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Status Pernikahan
1	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
2	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
3	LAKI-LAKI	20-30 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Menikah
4	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Lajang
5	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Lajang
6	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Lajang
7	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
8	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
9	LAKI-LAKI	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
10	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
11	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
12	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
13	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
14	PEREMPUAN	41-50 tahun	Diploma	11-15 tahun	Menikah
15	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Diploma	> 15 tahun	Menikah
16	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
17	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
18	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	11-15 tahun	Menikah
19	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
20	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
21	LAKI-LAKI	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
22	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
23	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
24	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
25	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
26	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Master (S2)	6-10 tahun	Menikah
27	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
28	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
29	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	11-15 tahun	Menikah
30	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah

31	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
32	LAKI-LAKI	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
33	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
34	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
35	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Menikah
36	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
37	LAKI-LAKI	41-50 tahun	Sarjana (S1)	11-15 tahun	Menikah
38	LAKI-LAKI	20-30 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Lajang
39	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
40	PEREMPUAN	51-60 tahun	Diploma	> 15 tahun	Menikah
41	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
42	PEREMPUAN	51-60 tahun	Sarjana (S1)	> 15 tahun	Menikah
43	LAKI-LAKI	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
44	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
45	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
46	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
47	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Master (S2)	6-10 tahun	Menikah
48	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
49	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
50	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
51	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
52	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
53	LAKI-LAKI	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
54	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
55	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
56	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
57	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	11-15 tahun	Menikah
58	LAKI-LAKI	41-50 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Menikah
59	LAKI-LAKI	41-50 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Menikah
60	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
61	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
62	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
63	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Master (S2)	6-10 tahun	Menikah

64	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
65	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
66	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
67	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Lajang
68	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
69	LAKI-LAKI	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
70	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
71	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Lajang
72	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
73	PEREMPUAN	20-30 tahun	Master (S2)	1-5 tahun	Lajang
74	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	11-15 tahun	Menikah
75	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
76	LAKI-LAKI	20-30 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Lajang
77	LAKI-LAKI	41-50 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Menikah
78	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
79	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
80	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
81	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Master (S2)	6-10 tahun	Menikah
82	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
83	PEREMPUAN	31-40 tahun	Master (S2)	11-15 tahun	Menikah
84	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Lajang
85	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah
86	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Menikah
87	LAKI-LAKI	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
88	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
89	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
90	PEREMPUAN	41-50 tahun	Master (S2)	11-15 tahun	Menikah
91	LAKI-LAKI	41-50 tahun	Master (S2)	6-10 tahun	Menikah
92	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
93	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
94	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
95	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
96	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Menikah

97	LAKI-LAKI	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
98	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
99	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	< 1 tahun	Lajang
100	PEREMPUAN	20-30 tahun	Sarjana (S1)	1-5 tahun	Lajang
101	PEREMPUAN	31-40 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
102	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
103	PEREMPUAN	41-50 tahun	Master (S2)	11-15 tahun	Menikah
104	PEREMPUAN	41-50 tahun	Sarjana (S1)	6-10 tahun	Menikah
105	LAKI-LAKI	31-40 tahun	Sarjana (S1)	11-15 tahun	Menikah

9. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEP.KERJA	105	2.00	3.75	3.0476	.46006
MOT.KERJA	105	2.00	4.00	3.0248	.38199
KINERJA	105	3.00	4.00	3.2286	.31796
Valid N (listwise)	105				

Kepuasan Kerja

$$\begin{array}{ll} \text{Mi} & = 3,05 \\ \text{Sdi} & = 0,46 \end{array}$$

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

Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq 3,51$
Sedang	$2,59 \leq X < 3,51$
Rendah	$X < 2,59$

Motivasi Kerja

$$\begin{array}{ll} \text{Mi} & = 3,02 \\ \text{Sdi} & = 0,38 \end{array}$$

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

Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq 3,41$
Sedang	$2,64 \leq X < 3,41$
Rendah	$X < 2,64$

Kinerja Guru		
Mi		= 3,23
Sdi		= 0,32
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 3,55$
Sedang	:	$2,91 \leq X < 3,55$
Rendah	:	$X < 2,91$

10. Hasil Uji Kategorisasi

KIN_RECODE

	Frequency	Percent	Valid Percent
TINGGI	16	15,2	15,2
SEDANG	84	80,0	80,0
Valid RENDAH	5	4,8	4,8
Total	105	100,0	100,0

KP_RECODE

	Frequency	Percent	Valid Percent
TINGGI	19	18,1	18,1
SEDANG	82	78,1	78,1
Valid RENDAH	4	3,8	3,8
Total	105	100,0	100,0

ANOVA Table

MT_RECODE

	Frequency	Percent	Valid Percent
TINGGI	9	8,6	8,6
SEDANG	77	73,3	73,3
Valid RENDAH	19	18,1	18,1
Total	105	100,0	100,0

11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	KINERJA	K.KERJA	M.KERJA
N	105	105	105
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	13.6210	3.1524	2.8190
Std. Deviation	1.36436	.31962	.40622
Absolute	.278	.113	.124
Most Extreme Differences			
Positive	.278	.113	.124
Negative	-.227	-.087	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z	2.845	1.162	1.272
Asymp. Sig. (2-tailed)	.081	.135	.078

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

12. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	35.972	12	2.998	1.750	.069
KINERJA *	Between Groups	4.865	1	4.865	2.840	.095
K.KERJA	Deviation from	31.106	11	2.828	1.651	.098
	Linearity					
	Within Groups	157.622	92	1.713		
	Total	193.594	104			

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	(Combined)	23.512	9	2.612	1.459
		Linearity	4.634	1	4.634	2.588
		Deviation from Linearity	18.878	8	2.360	1.318
	Within Groups		170.082	95	1.790	.244
		Total	193.594	104		

13. Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	M.KERJA, K.KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	K.KERJA	M.KERJA
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	13.684	.05	.16	.93
	3	.005	24.851	.95	.84	.06

a. Dependent Variable: KINERJA

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.883	1.481		8.022	.000	
	K.KERJA	.714	.421	.167	1.694	.093	.978
	M.KERJA	-.188	.320	-.058	-.588	.558	.978

a. Dependent Variable: KINERJA

14. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SP, JK, PT, LB, Usia ^b	.	Enter
2	K.KERJA ^b	.	Enter
3	M.KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.562 ^a	.315	.281	1.15708	.315	9.120	5	99	.000
2	.598 ^b	.358	.319	1.12626	.043	6.492	1	98	.012
3	.625 ^c	.390	.346	1.10327	.032	5.127	1	97	.026

a. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia

b. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, K.KERJA

c. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, K.KERJA, M.KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.050	5	12.210	9.120	.000 ^b
	Residual	132.544	99	1.339		
	Total	193.594	104			
2	Regression	69.285	6	11.547	9.103	.000 ^c
	Residual	124.309	98	1.268		
	Total	193.594	104			
3	Regression	75.525	7	10.789	8.864	.000 ^d
	Residual	118.069	97	1.217		
	Total	193.594	104			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia

c. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, K.KERJA

d. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, K.KERJA, M.KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.547	2.634		3.245	.002	
	JK	-1.398	.295	-.460	-4.742	.000	.734
	Usia	-.684	.448	-.245	-1.529	.129	.270
	PT	1.366	.462	.258	2.956	.004	.906
	LB	.811	.313	.398	2.592	.011	.294
	SP	-.163	.299	-.060	-.544	.588	.573
2	(Constant)	4.045	3.114		1.299	.197	
	JK	-1.344	.288	-.443	-4.672	.000	.730
	Usia	-.529	.440	-.189	-1.203	.232	.265
	PT	1.620	.461	.306	3.516	.001	.864
	LB	.734	.306	.360	2.396	.018	.291
	SP	-.034	.295	-.013	-.115	.908	.556
3	K.KERJA	.918	.360	.215	2.548	.012	.920
	(Constant)	2.918	3.090		.944	.347	
	JK	-1.412	.283	-.465	-4.980	.000	.722
	Usia	-.575	.432	-.206	-1.333	.186	.264
	PT	1.580	.452	.299	3.498	.001	.862
	LB	.645	.302	.316	2.131	.036	.286
4	SP	-.160	.295	-.059	-.544	.587	.536
	K.KERJA	.880	.353	.206	2.491	.014	.918
	M.KERJA	.673	.297	.188	2.264	.026	.916
							1.092

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	K.KERJA	.215 ^b	2.548	.012	.249	.920	1.087
	M.KERJA	.197 ^b	2.323	.022	.228	.918	1.090
	M.KERJA	.188 ^c	2.264	.026	.224	.916	1.092

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, K.KERJA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SP, JK, PT, LB, Usia ^b	.	Enter
2	M.KERJA ^b	.	Enter
3	K.KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.562 ^a	.315	.281	1.15708	.315	9.120	5	99	.000
2	.593 ^b	.351	.311	1.13220	.036	5.399	1	98	.022
3	.625 ^c	.390	.346	1.10327	.039	6.207	1	97	.014

a. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia

b. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, M.KERJA

c. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, M.KERJA, K.KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.050	5	12.210	9.120	.000 ^b
	Residual	132.544	99	1.339		
	Total	193.594	104			
2	Regression	67.970	6	11.328	8.837	.000 ^c
	Residual	125.624	98	1.282		
	Total	193.594	104			
3	Regression	75.525	7	10.789	8.864	.000 ^d
	Residual	118.069	97	1.217		
	Total	193.594	104			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia

c. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, M.KERJA

d. Predictors: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, M.KERJA, K.KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.547	2.634		3.245	.002	
	JK	-1.398	.295	-.460	-4.742	.000	.734
	Usia	-.684	.448	-.245	-1.529	.129	.270
	PT	1.366	.462	.258	2.956	.004	.906
	LB	.811	.313	.398	2.592	.011	.294
	SP	-.163	.299	-.060	-.544	.588	.573
2	(Constant)	7.166	2.645		2.709	.008	
	JK	-1.466	.290	-.483	-5.057	.000	.726
	Usia	-.726	.438	-.260	-1.657	.101	.269
	PT	1.335	.453	.252	2.951	.004	.905
	LB	.714	.309	.350	2.310	.023	.288
	SP	-.290	.298	-.107	-.974	.333	.553
3	M.KERJA	.708	.305	.197	2.323	.022	.918
	(Constant)	2.918	3.090		.944	.347	
	JK	-1.412	.283	-.465	-4.980	.000	.722
	Usia	-.575	.432	-.206	-1.333	.186	.264
	PT	1.580	.452	.299	3.498	.001	.862
	LB	.645	.302	.316	2.131	.036	.286
4	SP	-.160	.295	-.059	-.544	.587	.536
	M.KERJA	.673	.297	.188	2.264	.026	.916
	K.KERJA	.880	.353	.206	2.491	.014	.918
							1.089

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	M.KERJA	.197 ^b	2.323	.022	.228	.918	1.090
	K.KERJA	.215 ^b	2.548	.012	.249	.920	1.087
2	K.KERJA	.206 ^c	2.491	.014	.245	.918	1.089

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), SP, JK, PT, LB, Usia, M.KERJA