

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH  
NEGERI SE-KOTA GUNUNG SITOLI**

**T E S I S**

Oleh:

**LILY INDRA WIRANA NAZARA**  
NIM. 3003194105

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Magister Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Islam**



**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

## PENGESAHAN

Tesis berjudul “**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI SE-KOTA GUNUNG SITOLI**” oleh an. Lily Indra Wirana Nazara NIM : 3003194105 Program Studi Pendidikan Islam telah di uji dalam Sidang Tesis pada tanggal 22 Februari 2022.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai masukan dari penguji dan telah memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd) Pada Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan

Medan, 04 April 2022  
Panitia Sidang Tesis  
Pascasarjana UIN-SU Medan

**Ketua**



Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag  
NIP. 196706152003122001  
NIDN. 2015066702

**Sekretaris**



Dr. Azizah Hanum OK, M.Ag  
NIP. 196903232007012030  
NIDN. 2023036901

**Anggota**

**Penguji I**




1. Dr. Syamsu Nahar, M.Ag  
NIP. 195807191990011001  
NIDN. 2019075801

**Penguji II**



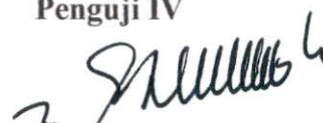
2. Dr. Junaidi Arsyad, MA  
NIP. 197601202009031001  
NIDN. 2020017605

**Penguji III**



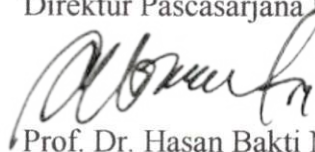
3. Dr. Achyar Zein, M.Ag  
NIP. 196702161997031001  
NIDN. 2016026701

**Penguji IV**



4. Dr. Azizah Hanum OK, M.Ag  
NIP. 196903232007012030  
NIDN. 2023036901

Mengetahui,  
Direktur Pascasarjana UIN SU Medan,



Prof. Dr. Hasan Bakti Nasution, MA  
NIP. 19620814 1 99203 1003

## PERSETUJUAN

Tesis berjudul:

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI SE-KOTA GUNUNG SITOLI**

Oleh

Lily Indra Wirana Nazara

NIM. 3003194105

Dapat disetujui dan disahkan untuk diseminarkan pada Seminar Hasil Tesis  
Program Magister (S2) pada Program Studi Pendidikan Islam  
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Medan, 24 November 2021

Pembimbing I



**Dr. Syamsu Nahar, M.Ag**  
NIP. 195807191990011001  
NIDN. 2019075801

Pembimbing II



**Dr. Yushaili Budianti, M.Ag**  
NIP. 196706152003122001  
NIDN. 2015066702

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lily Indra Wirana Nazara  
NIM : 3003194105  
Tempat/ Tgl. Lahir : Lahewa, 28 Mei 1985  
Pekerjaan : Guru MTsS Persiapan Negeri Lahewa  
Alamat : Jl. Bung Tomo Pasar Lahewa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri SeKota Gunungsitoli”** adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya

Demikian surat ini saya perbuat dengan sesungguhnya,

Međan, Januari 2022

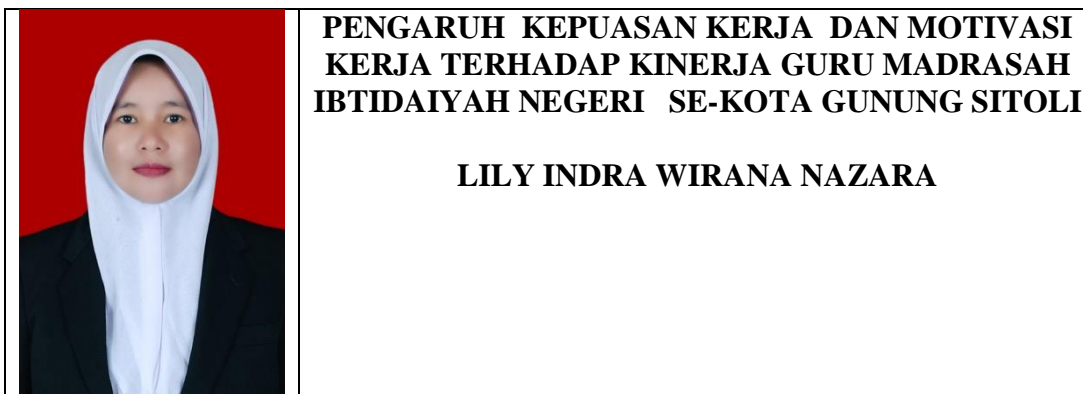
Yang membuat pernyataan



Lily Indra Wirana Nazara

NIM. 3003194105

## ABSTRAK



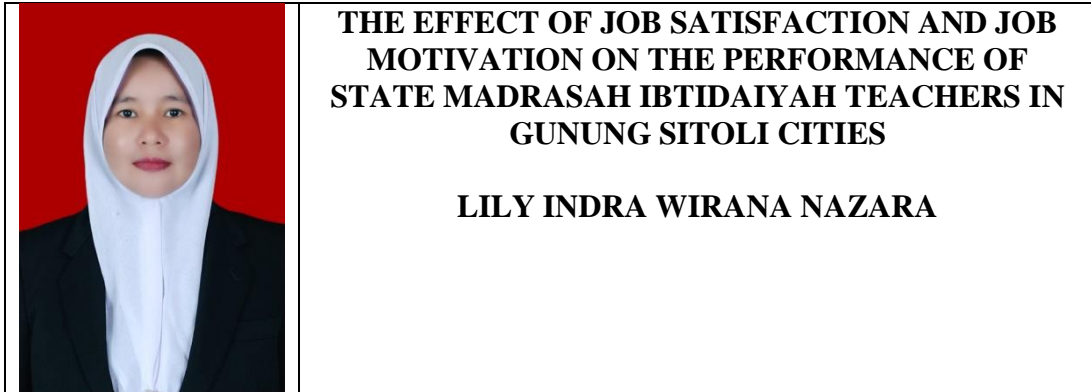
NIM : 3003194105  
Prodi : Pendidikan Islam (PEDI)  
Tempat/ Tgl. Lahir : Lahewa, 28 Mei 1985  
Nama Orangtua (Ayah) : Ghazali Nur Nazara  
(Ibu) : Asmina Gulo  
Pembimbing : 1. Dr. Syamsu Nahar, M.Ag  
2. Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Gunung Sitoli, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Gunung Sitoli, dan Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Gunung Sitoli.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap yang bertugas di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Gunung Sitoli sebanyak 42 orang. Pemilihan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis dengan teknik korelasi Product Moment, Regresi Sederhana dan Regresi Ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan berarti kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Gunung Sitoli, artinya semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik juga kinerja guru dengan besaran pengaruhnya mencapai 14, 36 %. Terdapat pengaruh yang signifikan dan berarti motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli, artinya semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik juga kinerja guru dengan besaran pengaruhnya mencapai 16, 5 %, dan terdapat pengaruh yang signifikan dan berarti kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli.

## ABSTRACT



Student ID Number : 3003194105  
Program : Islamic Studies (PEDI)  
Date of Birth : Lahewa, 28 Mei 1985  
Parent's Name (Father) : Ghazali Nur Nazara  
(Mother) : Asmina Gulo  
Supervisor : 1. Dr. Syamsu Nahar, M.Ag  
2. Dr. Yusnaili Budianti, M.Ag

This study aims to determine the effect of job satisfaction on the performance of state Islamic elementary school teachers in Gunung Sitoli City, the effect of work motivation on the performance of state Islamic elementary school teachers in Gunung Sitoli City, and the effect of job satisfaction and work motivation together on teacher performance. State Islamic Madrasah in Gunung Sitoli City.

This research uses quantitative research methods using populations and samples. The population in this study is a permanent teacher who served in madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Gunung Sitoli as many as 42 people. Sample selection using total sampling techniques. The data was analyzed with Product Moment correlation techniques, Simple Regression and Multiple Regression.

The results showed that there was a significant and significant effect of job satisfaction on the performance of the Madrasah Ibtidaiyah Negeri in Gunung Sitoli City, meaning that the better the teacher's job satisfaction, the better the teacher's performance with the magnitude of the effect reaching 14.36%. There is a significant and significant effect of work motivation on the performance of the Madrasah Ibtidaiyah Negeri in Gunung Sitoli City, meaning that the better the job satisfaction of the teacher, the better the teacher's performance with the magnitude of the effect reaching 16.5%, and there is a significant and significant effect on job satisfaction. and work motivation together on the performance of the teachers of the State Madrasah Ibtidaiyah in Gunung Sitoli City.

## ملخص



تأثير الرضا الوظيفي وتحفيز الوظيفة على أداء معلمي  
بمدرسة الابتدائية الحكومية في مدائن جونونجستولي

ليلي إندرا ويرانا نزارا

رقم القيد : ٣٠٠٣١٩٤١٠٥

الشعبة : الماجستير في التربية الإسلامية

تاريخ الميلاد : لاهيوا، ٢٨ مايو ١٩٨٥

الأب : غزالي نور نزارا

الأم : أسمينا غولو

المشرف : الدكتور شمس نهار الماجستير.

الدكتورة يوسنيلي بوديانتي الماجستير.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الرضا الوظيفي على أداء معلمي المدارس الابتدائية الإسلامية الحكومية في مدينة جونونج سيتولي ، وتأثير دافع العمل على أداء معلمي المدارس الابتدائية الإسلامية الحكومية في مدينة جونونج سيتولي ، وتأثير الرضا الوظيفي و تحفيز العمل معاً على أداء المعلم مدرسة الدولة الإسلامية في مدينة جونونج سيتولي. كان السكان في هذه الدراسة 42 معلماً دائماً في الخدمة في مدرسة الدولة الإسلامية في مدينة جونونج سيتولي.

يستخدم هذا البحث أساليب البحث الكمي باستخدام السكان والعينات. السكان في هذه الدراسة هم معلم دائم خدم في مدرسة ابتدائية نيجيري سي كوتا غونونغ سيتولي ما يصل إلى 42 شخصاً. اختيار العينات باستخدام تقنيات أخذ العينات الكلية. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات ارتباط لحظة المنتج والانحدار البسيط والانحدار المتعدد.

اختيار العينة باستخدام تقنية أخذ العينات الإجمالية. تم تحليل البيانات باستخدام ارتباط لحظة المنتج ، والانحدار البسيط وتقنيات الانحدار المتعدد. أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً معنوياً ومعنوياً للرضا الوظيفي على أداء مدرسة ابتدائية نيجيري في مدينة جونونج سيتولي ، مما يعني أنه كلما كان الرضا الوظيفي للمعلم أفضل ، كان أداء المعلم أفضل حيث بلغ حجم التأثير 14.36%. . هناك تأثير كبير وهام لتحفيز العمل على أداء مدرسة ابتدائية نيجيري في مدينة جونونج سيتولي ، مما يعني أنه كلما كان الرضا الوظيفي للمعلم أفضل ، كان أداء المعلم أفضل مع حجم التأثير الذي وصل إلى 16.5% ، و هناك تأثير معنوي وهام على الرضا الوظيفي ودوافع العمل معاً على أداء معلمي المدرسة الحكومية الابتدائية في مدينة جونونج سيتولي.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi dan industrialisasi merupakan sebuah tantangan dan peluang yang harus dapat dimanfaatkan oleh bangsa ini adalah untuk dapat hidup sejajar dan berdampingan dengan masyarakat dunia lainnya. Globalisasi dan industrialisasi di satu sisi membuka peluang untuk mempercepat laju pembangunan, tetapi di sisi lain membawa tantangan persaingan yang semakin ketat dan tajam. Tuntutan di era global adalah keunggulan kompetitif (*competitif advantage*) atas semua produk dan jasa yang dihasilkan oleh industri nasional. Sehingga secara simultan telah menjadikan sumber daya manusia menjadi kekuatan utama bagi industri nasional dalam menghasilkan keunggulan dalam konteks yang lebih komprehensif, dan inovatif.

Pendidikan merupakan sektor paling strategis dalam pembangunan nasional, hal ini disebabkan karena peningkatan kualitas manusia yang menjadi subyek pembangunan hanya dapat dicapai melalui pendidikan. Melalui pendidikan selain dapat diberikan bekal pengetahuan, kemampuan dan sikap juga dapat dikembangkan berbagai kemampuan yang dibutuhkan oleh setiap anggota masyarakat.

Pendidikan yang bermutu seperti yang dikemukakan Jalal dalam Suryadi memiliki kaitan ke depan (*forward linkage*) dan kaitan ke belakang (*backward linkage*).<sup>1</sup> *Forward linkage* adalah bahwa pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern, dan sejahtera. Sementara *Bacward linkage* adalah bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera, dan bermartabat. Sejalan dengan hal ini, Zamroni menyatakan bahwa jika ingin melihat prestasi siswa lihatlah kualitas gurunya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ace Suryadi. *Pendidikan Indonesia Menuju 2025 : Permasalahan, Tantangan dan Alternatif Kebijakan*. (Bandung: Rosdakarya, 2014), hal. 88.

<sup>2</sup> Zamroni. *Kualifikasi dan sertifikasi guru SMK*. Makalah disajikan dalam Seminar Nasional Kebijakan Pengembangan SMK dan Sertifikasi Guru SMK. (Yogyakarta : Fakultas Teknik UNY, 2007), hal. 4.



Djohar, juga mengemukakan tantangan yang terkait dengan mutu guru berupa tantangan pribadi, sosial, kompetensi, profesi, dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tantangan tersebut, antara lain (1) sistem pendidikan guru yang tidak menjamin terselenggaranya pendidikan guru yang bermutu; (2) tidak jelasnya manajemen tugas guru yang menjamin pendidikan dapat berjalan dengan baik dan proporsional; (3) standar *performance* yang menjadi ukuran kinerja guru tidak jelas bagi penyelenggara pendidikan guru yang berakibat pada *actual performance* guru pada saat melaksanakan tugas kesehariannya tidak jelas ukurannya; dan (4) jaminan kualitas penyelenggaraan pendidikan guru tidak representatif.<sup>3</sup>

Tidak bermaksud mengabaikan faktor lain, guru merupakan faktor yang paling penting dalam memacu kualitas pendidikan, sehingga peningkatan kualitas profesi guru adalah sebuah keniscayaan. Pendidik yang profesional memiliki seperangkat kompetensi yang dipersyaratkan untuk menopang tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Pendidik profesional tidak hanya sekedar menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode, tapi juga harus mampu memotivasi peserta didik, memiliki kecakapan yang tinggi dan berwawasan luas. Sardiman mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.<sup>4</sup> Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Namun demikian data di lapangan, menunjukkan masih banyaknya permasalahan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja

---

<sup>3</sup> Djohar. *Guru: Pendidikan dan Pembinaannya*. (Yogyakarta: Grafika Indah, 2006), hal. 45.

<sup>4</sup> A.M. Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005), hal.125.

guru. Temuan Baedlowi mengungkapkan bahwa dari sejumlah 2.607.311 guru di Indonesia, baru sejumlah 1.043.000 guru (40%) yang memiliki pendidikan diploma empat atau S1. Dengan demikian masih terdapat 1.564.311 guru atau 60% guru yang belum memenuhi kelayakan mengajar dilihat dari tingkat pendidikan.<sup>5</sup>

Data terbaru menurut Menteri Pendidikan Nasional menunjukkan bahwa masih terdapat 54% guru yang tidak memenuhi kualifikasi. Permasalahan ini masih ditambah dengan banyaknya guru yang mengajar di luar bidang keahliannya. Kecenderungan kurangnya wawasan profesional guru, ketidaksesuaian latarbelakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan motivasi kerja guru yang kurang optimal dapat menyebabkan kinerja guru rendah.<sup>6</sup> Hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) tahun 2012. Sumatera Utara berada di peringkat 25 dari 34 provinsi dengan nilai rata-rata 37,4 jauh dari rata-rata nasional sebesar 42,25.

Ari Kristianawati dalam Sagala menegaskan, kualitas guru saat ini berada dalam titik rendah. Guru masih belum menguasai kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta kemasyarakatan. Guru juga terjebak dalam kebiasaan menjadi “robot” kurikulum pendidikan, sehingga kurang memperhatikan peningkatan kinerja. Inisiatif untuk belajar dan menggali metode dan strategi pembelajaran, bahan ajar dan pola relasi belajar mengajar yang baru masih sangat kurang.<sup>7</sup> Dalam konteks ini menjadi penting bagi seorang guru untuk memiliki kompetensi dan memiliki kinerja yang tinggi sebagai salah satu kunci keberhasilan pembelajaran.

---

<sup>5</sup> Baedlowi, Nurjanah, Esti. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Diakses dari <http://eduplus.or.id/?page=Artikel&ida=431&idt=13>. pada tanggal 18 Oktober 2015.

<sup>6</sup> Kedaulatan Rakyat. *Guru Kesulitan Memenuhi Kuota 24 Jam Mengajar: Kesulitan Peroleh Insentif Kesejahteraan Guru*. Diakses dari <http://cetak.kompas.com/read/xml/2008/10/03/02162058/guru.kesulitan.memenuhi.kuota.24.jam.mengajar> pada tanggal 17 Mei 2014.

<sup>7</sup> Syaiful Sagala. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat, Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. (Jakarta:Nimas Multima, 2004), hal. 38.

Stoner menegaskan bahwa kinerja dapat dinilai dari dua sudut pandang, yaitu efisiensi dan efektivitas kerja.<sup>8</sup> Dari sudut efisiensi kerja mengacu kepada penyelesaian pekerjaan dengan benar dan sumber daya yang dikeluarkan seminim mungkin, sedangkan keefektifan kerja mengacu kepada penyelesaian pekerjaan secara benar, walaupun dengan tenaga dan biaya yang tinggi. Berdasarkan definisi ini tampak bahwa efektivitas dan efisiensi yang tercakup dalam ukuran kinerja merupakan pengertian yang tidak dapat dipisahkan, karena hasil guna yang diperoleh sebagai penggunaan sumber daya secara lebih berdaya guna atau efektif.

Colquit, Lepine, dan Wesson dalam bentuk suatu model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi kinerja terdiri atas: kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.<sup>9</sup>

Berdasarkan model ini diperlihatkan bahwa *style leadership* (gaya kepemimpinan) sebagai faktor yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, stres dan motivasi kerja, sedangkan terhadap kinerja merupakan pengaruh tidak langsung. Gibson dalam model proses sebab keefektifan menegaskan bahwa faktor motivasi, kepemimpinan dan kultur sebagai sebab munculnya keefektifan yang berasal dari kelompok dan organisasi.<sup>10</sup> Sementara itu, Griffin dalam model keefektifan organisasi menempatkan stres dan kepuasan sebagai salah aspek level individual dan organisasi yang

---

<sup>8</sup> James A.F Stoner dan R. Edward Freeman. *Management*. (New Jersey: Prentice Hall International, Inc., 1992), hal.6.

<sup>9</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New Jersey New York : Mc Graw-Hill, 2009), hal. 8.

<sup>10</sup> James L. Gibson, Jhon M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. *Organizational Behavior Structure Process*. (Boston Richard D Irwin, Inc, 1994), hal. 32.

dianggap secara langsung turut mempengaruhi keefektifan kerja.<sup>11</sup> Berdasarkan pandangan Colquit, Gibson maupun Griffin di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadi variabel penentu bagi upaya meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya<sup>12</sup>. Sedangkan Robbins dan Judge menyatakan “*job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics*”<sup>13</sup>. Kepuasan kerja menggambarkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut dikatakan “*job require interacting with coworkers and bosses, following organizational rules and policies, meeting performance standards, living with working conditions that are often less than ideal, and the job like*”<sup>14</sup>.

Pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja, tetapi lebih luas lagi, misalnya membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau perilaku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya guru yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja.

Selain itu, kepuasan kerja dapat menekan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respons ketidakpuasan. Rivai dan Mulyadi menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sikap umum individu terhadap

---

<sup>11</sup> Griffin Moorhead. *Organizational Behavior Managing People and Organization*. (Boston New York: Houghton Mifflin Company, 2003), hal. 20.

<sup>12</sup>Edy Sutrisno . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Kencana, 2009), hal. 80.

<sup>13</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge *Organizational Behavior*. 13 Th Edition, (USA: Pearson International Edition, Prentice Hall, 2009), hal.117

<sup>14</sup> Ibid. hal. 118.

pekerjaannya.<sup>15</sup> Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah respons pekerja terhadap *reward* atau imbalan yang diberikan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan.

Kepuasan kerja tentunya tecermin dari guru itu sendiri dalam bersikap melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut kepuasan kerja merupakan sikap seorang guru menyikapi imbalan yang diberikan dengan menyelaraskan tindakannya dalam melaksanakan tugas. Penelitian yang mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas (kinerja) dilandasi asumsi bahwa karyawan yang berprestasi tinggi adalah karyawan yang puas. Hasil studi ini secara konsisten menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja, yaitu hanya sekitar 16%.<sup>16</sup>

Motivasi menjadi pendorong guru melaksanakan suatu pekerjaan hingga hasil yang terbaik. Wibowo menyebutkan motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja<sup>17</sup>. Dalam model Hubungan Motivasi dengan Kinerja (*A Job Performance Model of Motivation*) yang dikembangkan oleh Robert Kraitner dan Angelo Kinichi diperlihatkan bagaimana perilaku individu yang termotivasi (*motivated behavior*) mempengaruhi kinerja. Model tersebut menyebutkan bahwa pekerja akan lebih termotivasi secara langsung apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai<sup>18</sup>. Oleh karena itulah tidak heran jika guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula dan sudah barang tentu akan berdampak pada kinerjanya. Supardi dan Anwar mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu

---

<sup>15</sup>Rivai dan Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 246.

<sup>16</sup> Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2001), hal. 376.

<sup>17</sup> Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 32.

<sup>18</sup> Kraitner, Robert, dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. (New York : McGraw-Hill Companies Inc, 2012), hlm. 310

untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>19</sup> Siagian menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi.<sup>20</sup> Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: *pertama*, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan *kedua*, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai.<sup>21</sup>

Untuk itu, motivasi kerja guru perlu dibangkitkan agar dapat menghasilkan keefektifan kerja yang terbaik dan itu menjadi bagian penting dari tugas seorang pemimpin, Sulistyorini menegaskan bahwa perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.<sup>22</sup> Ermayanti juga mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.<sup>23</sup> Dalam hal ini, pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh guru, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap guru dengan bentuk yang berbeda-beda.

Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer hal ini dikarenakan adanya

---

<sup>19</sup> Anwar, Q dan Sagala, HS. 2004. *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. (Jakarta: Uhamka Press, 2004), hal.47.

<sup>20</sup> Sondang P. Siagian. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. (Jakarta: Gunung Agung, 2002), hal.255.

<sup>21</sup> A. Dale Timpe. *The Art and Science of Business Management Performance*. (Kend Publishing Inc, 1999), hal.61.

<sup>22</sup> Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 168.

<sup>23</sup> Dwi Ermayanti dan Thoyib Armanu. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*. (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, 2001), hal. 3

empat pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit proquo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.<sup>24</sup> Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja guru akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan Yukl dan Lock, yang menyimpulkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, berbagai faktor yang dianggap turut mempengaruhi kinerja guru, baik yang berdasarkan uraian teori maupun fakta-fakta empiris penelitian. Dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan kinerja guru perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil analisis terhadap model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Colquit, Lepine, dan Wesson yang menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi kinerja terdiri atas: kepuasan

---

<sup>24</sup> Sondang P. Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 94.

kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.<sup>25</sup>

Berdasarkan pandangan Colquit di atas, dapat dijelaskan bahwa, kepuasan dan motivasi kerja menjadi variabel penentu bagi upaya meningkatkan kinerja.

### C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini kinerja dilihat sebagai suatu variabel yang terbentuk dari pengaruh beberapa variabel yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru. Teori kinerja dibatasi pengujian teori Robbins, dimana berdasarkan teori ini kinerja yang diukur melalui indikator hasil kerja (*Outcome*), perilaku kerja, kecakapan kerja dan penuntasan kerja (*job mastery*).<sup>26</sup> Variabel Motivasi kerja dibatasi oleh teori Herzberg<sup>27</sup>, Stone dan Freeman<sup>28</sup> dan Saydam<sup>29</sup> dimana berdasarkan teori ini motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator: hubungan antara atasan dan bawahan; hubungan antara sesama rekan kerja; kebijaksanaan sekolah; kondisi kerja; gaji/kompensasi; dan kesehatan.

---

<sup>25</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New Jersey New York : Mc Graw-Hill, 2009), hal. 8.

<sup>26</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior; Concept, Controvercies, and Application* (New Jersey : Prentice-Hall, 1988), hal.218.

<sup>27</sup> Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B.B. *The Motivation To Work*. (Willey Internasional, 1959), hal. 342.

<sup>28</sup> J.A.F Stoner dan R.E. Freeman. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Kelima. (Jakarta: Intermedia, 1994), hal. 45.

<sup>29</sup> Gouzali Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan ke-2. (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2000), hal. 87.



Teori Kepuasan kerja dibangun dari pendapat para ahli di antaranya Winardi<sup>30</sup> dan Munandar<sup>31</sup>, dimana berdasarkan teori ini kepuasan kerja diukur melalui indikator kondisi organisasi sekolah; kondisi pekerjaannya; supervisi; promosi jabatan; dan pembayaran upah/gaji.

Batasan masalah penelitian ini bukan berarti mengabaikan faktor lain yang dipastikan dapat mempengaruhi kinerja guru, sebagaimana yang telah diuraikan pada identifikasi masalah di atas.

#### **D. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli ?.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli.
3. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli

---

<sup>30</sup> Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hal. 365.

<sup>31</sup> Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006), hal. 357-363.

## **F. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara:

### **a. Secara Teoretis**

1. Sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen pendidikan.
2. Untuk menemukan informasi tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk menambah khasanah peneliti tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **b. Secara Praktis**

1. Sebagai bahan evaluasi bagi Kantor Kementerian Agama Kota Gunung Sitoli Khususnya Kasi Bidang Pendidikan Madrasah (Penmad) dan sekaligus sebagai tolak ukur dalam mengangkat guru di Lingkungannya.
2. Sebagai bahan masukan bagi setiap kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli untuk memperbaiki kinerja guru pada masa yang akan datang.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya.



## BAB II

### KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Kerangka Teoreitis

##### 1. Kinerja Guru

###### a. Pengertian Kinerja

Para pakar perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia menjelaskan kinerja dengan bahasa dan tinjauan sudut pandang yang berbeda, namun makna yang terkandung di dalamnya sama yaitu hasil akhir dari suatu aktivitas.

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson mendefinisikan Kinerja sebagai berikut : bahwa kinerja merupakan perilaku kerja pegawai yang disumbangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja dinyatakan sukses jika tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.<sup>1</sup> Menurut Kotze kinerja seseorang akan sukses apabila dikerjakan di tempat yang tepat pada waktu yang tepat pula, berarti suatu Kinerja akan berhasil apabila diikuti dengan kondisi lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan.<sup>2</sup> Stephen P. Robbins, menyatakan bahwa kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan.<sup>3</sup> Sehingga Kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan demikian kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari, dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh sebagai hasil kerjanya.

Seseorang perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Orang yang bekerja cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru, sehingga dengan bekerja seseorang akan mendapatkan tambahan pengalaman, yang akan menambah kemajuan dalam hidupnya. Dari proses

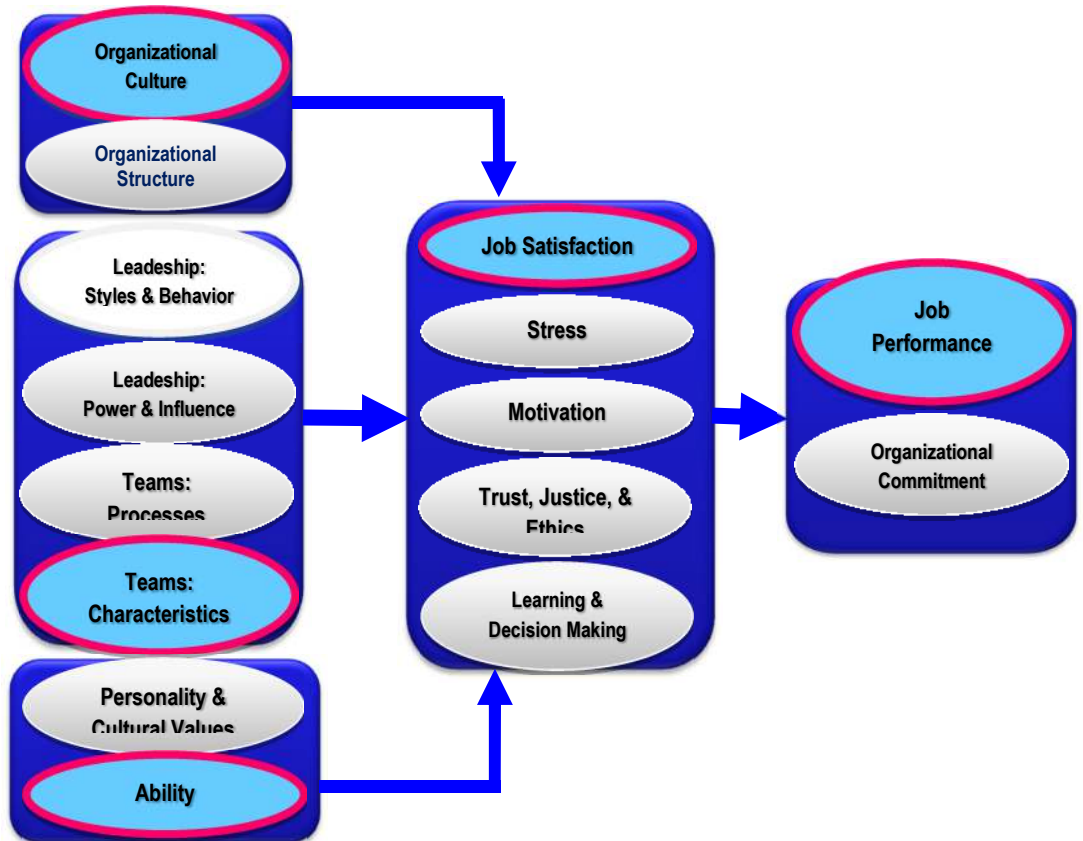
---

<sup>1</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. (New Jersey New York : Mc Graw-Hill, 2009), hal. 57.

<sup>2</sup> Robin Stuart – Kotze. *Performance : The Secrets of Successful Behavior*. (Prentice Hall, Great Britain, 2009), hal.4.

<sup>3</sup> Stephen P. Robbins. *Essential of Organizational Behavior* (New Jersey : Prentice-Hall Inc, 2000), hal. 218.

bekerja, dapat dilihat bagaimana kinerja seseorang tersebut. Selanjutnya Colquitt, dkk, bahwa *outcomes* individu dalam organisasi berupa salah satunya adalah kinerja. *Outcomes* individu dipengaruhi oleh mekanisme individu yang terdiri atas ; Kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas : kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.<sup>4</sup> Dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 1: .Integratif Model of Organization Behavior**

Sumber : Colquitt, Lepine, Wesson, *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill 2009  
hal. 8.

<sup>4</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Op Cit.* hal. 8.

Terkait peran individu dalam organisasi, Hugh J. Arnold and Daniel C Feldman, kinerja adalah serangkaian perilaku atau kegiatan individu yang sesuai dengan harapan atau keinginan organisasi tempat ia bekerja.<sup>5</sup> Disisi lain, bahwa perbuatan dan kinerja yang efektif membutuhkan beberapa standar perbandingan kinerja individu. Dengan demikian tampak secara jelas bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang membentuk kinerja yang mengarah atau ingin mewujudkan tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Davis bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, organisasi dapat berhasil dengan baik dalam pengelolaannya dan akan berhubungan dengan sejumlah karakter karyawan yang berbeda-beda.<sup>6</sup>

Selanjutnya Michael Armstrong dan Angelo Baron menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan tingkah laku<sup>7</sup>. Pengertian Kinerja disini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan untuk menunjang tugas yang dibebankan organisasi kepadanya, pengarahan tingkah laku tersebut dilakukan oleh organisasi melalui acuan kerja, berbentuk peraturan, deskripsi tugas pokok dan fungsi kerja, serta otoritas organisasi, agar tingkah lakunya terarah dan konsisten dengan tujuan organisasi, sehingga hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Paul D. Sweeney dan Mc Farlin menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional, selain usaha dan perilaku pegawai serta keterampilan dan kemampuan pegawai<sup>8</sup> Newstrom menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sistem perilaku organisasi. Dalam sistem ini, terdapat filosofi, nilai, visi, misi, dan

---

<sup>5</sup> Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman. *Organization Behavior*. (New York: McGraw-Hill Book Company, 1986), hal. 24.

<sup>6</sup> William B Westher Jr. dan Keith Davis. *Human Resources and Personnel Management*. (New York: McGraw Hill, 1996), hal.341.

<sup>7</sup> Armstrong and Angelo Baron. *Performance Management*. (British Library: 1998), hal. 15.

<sup>8</sup> Paul D. Sweeney and Dean B. Mc Farlin. *Organizational Behavior : Solution For Management*. ( USA: Mc Graw Hill, 2002), hal. 84.

tujuan manajemen yang mempengaruhi budaya organisasi. Bersama-sama dengan lingkungan sosial dan struktur organisasi mempengaruhi kepemimpinan, komunikasi dan dinamika kelompok. Hal tersebut kemudian mempengaruhi kuantitas kehidupan kerja dan kemudian mempengaruhi motivasi. Motivasi pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja berupa kinerja, kepuasan dan pertumbuhan pribadi.<sup>9</sup> Sedangkan menurut Schermerhorn, bahwa kinerja adalah sesuatu yang dapat diartikan sebagai kuantitas dan kualitas individu, kelompok atau organisasi.<sup>10</sup> Dengan demikian kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

Dalam kehidupan sehari-hari kinerja seseorang biasanya didukung oleh dua hal yaitu : potensi yang berasal dari dalam diri seseorang dan penilaian gaya kepemimpinan atasan yang disenangi oleh karyawan. selanjutnya kinerja pegawai dapat dinilai dari dua sudut pandang, yaitu : efisiensi dan efektivitas kerja.<sup>11</sup> Dari sudut efisiensi kerja mengacu kepada penyelesaian pekerjaan dengan benar dan sumber daya yang dikeluarkan seminim mungkin, sedangkan efektivitas kerja mengacu kepada penyelesaian pekerjaan secara benar, walaupun dengan tenaga dan biaya yang tinggi. Selanjutnya menurut Daft, kinerja adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif.<sup>12</sup>

Berdasarkan dua definisi tersebut tampak bahwa efektivitas dan efisiensi yang tercakup dalam ukuran kinerja merupakan pengertian yang tidak dapat dipisahkan, karena hasil guna yang diperoleh sebagai penggunaan sumber daya secara lebih berdaya guna atau efektif.

Produktivitas sebagai ukuran kinerja menampilkan suatu keterkaitan antara efektivitas dan efisiensi kerja, karena makin tinggi kinerja maka makin tinggi pula produktivitas kerja. Hal ini karena kinerja yang tinggi

---

<sup>9</sup> John W. Newstrom. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. (USA Mc Graw Hill Companies Inc, 2007), hal. 26.

<sup>10</sup> John R. Schermerhorn, Jr., et al.. *Managing Organizational Behavior*. (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1994), hal.147.

<sup>11</sup> James A.F Stoner dan R. Edward Freeman. *Management*. (New Jersey: Prentice Hall International, Inc., 1992), hal.6.

<sup>12</sup> Richard L. Daft. *Management*. (Chicago: The Dryden Press, 1988), hal.12.

akan menghasilkan hasil guna dan daya guna yang tinggi. Demikian pula sebaliknya, produktivitas yang rendah merupakan cermin dari rendahnya kinerja, sehingga hasil guna dan daya gunapun rendah. Dengan perkataan lain tinggi rendahnya kinerja seseorang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Ada 10 faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja. yaitu : (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang sesuai, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaannya, (4) penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, (5) lingkungan atau suasana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) Mengerti dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pada diri si pekerja, (10) disiplin kerja yang keras.<sup>13</sup>

Henderson dan Thomson, menjelaskan tentang elemen yang mempengaruhi kinerja yang disebut sebagai kepala, tangan dan hati, kepala terdiri dari : pemahaman, pengetahuan dan kejelasan, tangan terdiri dari : kompetensi dan kemampuan, serta hati terdiri dari kepercayaan, nilai, emosi dan sikap.<sup>14</sup> Kinerja adalah hasil kerja. Kinerja berhubungan dengan hasil dan pencapaian yang dilakukan oleh seseorang, kelompok atau organisasi. Dalam hal ini kinerja dibedakan dengan perilaku. Kinerja dilihat sebagai hasil akhir, sementara perilaku dilihat sebagai cara-cara menuju hasil akhir tersebut atau tindakan yang punya kontribusi pada pencapaian. Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari : (1) data dan informasi; (2) sumber daya, alat-alat, dan dukungan lingkungan; 3) konsekuensi, insentif dan penghargaan; (4) ketrampilan dan pengetahuan; (5) kapasitas individu; (6) motivasi.<sup>15</sup>

Kinerja individu yang efektif dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu (1) harga diri, (2) pengalaman masa lalu, (3) situasi yang aktual, (4) kepribadian masing-masing individu, dan (5) hubungan-hubungan dengan yang lain-lain.

---

<sup>13</sup> Panji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), hal. 67.

<sup>14</sup> Henderson, Michael and Dougal Thompson. *Values At Work*. ( New Zealand : Herper Collins Publisher, 2003), hal 127.

<sup>15</sup> William J. Rothwell, Carolyn K. Hohne, and Stephen B. King. *Human Performance Improvement ; Building Practitioner Competence*. (Texas : Gulf Publishing Company, 2000), hal.7-8.



Kelima faktor tersebut berpengaruh secara serentak, maksudnya kelima faktor itu berlangsung secara bersama-sama dalam waktu yang sama.<sup>16</sup> Kinerja individu tidak secara otomatis berlangsung efektif dan dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan, Hal ini dikarenakan kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Pendapat Ivancevich berkaitan dengan kinerja adalah bahwa kinerja adalah outcome sebagai fungsi dari perilaku organisasi, artinya hasil kerja ditentukan oleh perilaku, dalam hal ini hasil dan perilaku tidak dapat dipisahkan, karena merupakan indikator kinerja.<sup>17</sup>

Terkait dengan kompetensi, William mengatakan bahwa kompetensi adalah perilaku kerja yang relevan, kinerja identik dengan perilaku dan identik dengan kompetensi.<sup>18</sup> Sehingga kinerja dapat diukur dari perilaku dan kompetensi pegawai. Kinerja individu diidentifikasi sebagai faktor utama dalam mempengaruhi kinerja suatu pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Schermerhorn bahwa persamaan kinerja dapat ditulis sebagai berikut :<sup>19</sup>

$$\text{Performance} = \text{Individual attributes} \times \text{Work effort} \times \text{Dukungan organisasi}$$

Persamaan tersebut menggambarkan kinerja sebagai hasil dari sifat individu, usaha yang diberikan dan dukungan yang diterima dari Lembaga. Artinya ketiga faktor ini harus secara maksimal dimiliki oleh setiap orang untuk menyelesaikan atau menuntaskan pekerjaan yang telah ditetapkan. Setiap atasan harus memahami bagaimana masing-masing faktor bekerja sendiri-sendiri atau secara bersama-sama mempengaruhi hasil pekerjaan. Kinerja memberi seorang sebuah pengalaman yang sangat baik dalam mengembangkan potensi yang dapat disumbangkan pada pekerjaannya. Hal ini memberikan sebuah metode sederhana untuk mengukur perilaku yang dianggap kritis yang sangat penting untuk mengatur orang lain secara efektif Sebagai berikut : (1) Data Individu : Menghasilkan nilai awal dalam

---

<sup>16</sup> Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman. *Organizational Behavior*. (New York: Mcs. Graw-Hill Company, 1996), hal. 24.

<sup>17</sup> John M. Ivancevich, Andrew D. Silgyl, Jr., dan Marce J, Wallace, Jr. *Organizational Behavior and Performance*. (California : Goodyear Publishing Company Inc, 1977), hal.421.

<sup>18</sup> Richard S Williams. *Managing Employee Performance : Design and Implementation in Organization*. (High Holborn, London : Thomson Learning, 2002), hal.70.

<sup>19</sup> Schermerhorn, Jr., et al. *Op. Cit*, hal. 147.

mendesain atau merencanakan program pengembangan yang efektif, untuk evaluasi yang bersifat objektif dalam mengumpulkan data mengenai kelebihan dan kekurangan individu, ciptakan kemudahan dalam membuat membuat perubahan yang konstruktif. (2) Data Manajemen : menghasilkan informasi yang digunakan oleh manager dalam memahami orang-orang yang mereka atur. (3) Faktor-faktor Indikator Kinerja: Produktivitas, Kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, penyelesaian masalah, stress, motivasi.<sup>20</sup>

Kinerja adalah hasil Kerja, selanjutnya Barry Cushway menyampaikan bahwa dalam Kinerja menilai seseorang telah bekerja, dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.<sup>21</sup> Marion E. Hayness mengevaluasi perilaku seseorang terkait kinerjanya, bahwa indikator kinerja merupakan hal yang memberitahukan tentang bagaimana seseorang pegawai mengawasi pekerjaan yang sedang ditangani, sehingga untuk menilai kinerja perlu diperhatikan beberapa aspek seperti : metode kerja, prosedur kerja dan kebiasaan kerja, sehingga perilaku yang dapat dievaluasi dalam kinerja seseorang adalah sebagai berikut : (1) Kepemimpinan, (2) perencanaan, (3) pengorganisasian, (4) penentuan prioritas, (5) pendelegasian, (6) pengontrolan, (7) pemecahan masalah, (8) pembuatan keputusan, (9) komunikasi langsung, (10) komunikasi tertulis, (11) kemampuan administratif, (12) kemampuan berhubungan dengan orang lain, (13) keselamatan kerja, (14) kebersihan, (15) ketepatan waktu.<sup>22</sup>

Kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pekerja yang bergantung pada faktor keterampilan yang dimiliki oleh individu dan pengaruh dari keadaan eksternal. Dengan demikian ada pengaruh antara ketrampilan bidang pekerjaan yang dimiliki seseorang dengan kinerja. Pendapat ini didukung oleh Robbins dalam pernyataannya bahwa pencapaian tujuan yang ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur

---

<sup>20</sup> [http : // www.hiresmart. com/system/performance](http://www.hiresmart.com/system/performance), 1998, h.1

<sup>21</sup> [http: // id.wikipedia.org/wiki/Kinerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja), 2009

<sup>22</sup> Marion E. Hayness, *Managing Performance : A Comprehension Guide to Effective Supervision* (California : Lictime Learning Publications, 1984), hal. 134.

kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja Individu, yaitu : tugas, perilaku, dan ciri individu.<sup>23</sup>

Berdasarkan teori dan pemahaman-pemahaman tentang kinerja sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan sintesis bahwa kinerja dalam penelitian ini adalah unjuk kerja guru untuk mencapai tujuan, yang diukur dengan menggunakan indikator hasil kerja (*Outcome*), perilaku kerja, kecakapan kerja dan penuntasan kerja (*job mastery*).

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai. Untuk itu sejak awal organisasi harus benar-benar mempersiapkan pegawai yang akan dipekerjakan dengan sebaik-baiknya, mulai dari proses penyeleksian sampai ketika guru sudah bekerja di sekolah tersebut. Organisasi harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, dengan kata lain pegawai harus termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Motivasi (*motivation*) pada dasarnya berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.<sup>24</sup> Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman, motivasi yaitu keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.<sup>25</sup> Selanjutnya Wuraji berpendapat bahwa motivasi menyangkut soal perilaku, dan motivasi

---

<sup>23</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior; Concept, Controvercies, and Application* (New Jersey : Prentice-Hall, 1988), hal.218.

<sup>24</sup> Hadari Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hal.351.

<sup>25</sup> Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 275.

dapat diartikan sebagai usaha seseorang manusia untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena ia ingin melakukannya.<sup>26</sup>

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki<sup>27</sup>. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Chung & Megginson dalam Gomes, “*motivation is defined as goal-directed behavior. It concern the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan)”.<sup>28</sup>

Sejalan dengan pendapat dari Chung & Megginson, Hasibuan juga memberikan definisi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>29</sup> Samsudin memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.<sup>30</sup> Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Sedangkan Mangkunegara menyatakan

---

<sup>26</sup> Wuraji. *Sosiologi Pendidikan. Sebuah Pendekatan Antropologi*. (Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud, 1988), hal.24. Lihat Juga T. Hani Handoko. *Manajemen*. (Yogyakarta: BPFE, 1997), hal.56, dan Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Rajawali Press, 2008), hal. 23.

<sup>27</sup> Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), hal.930.

<sup>28</sup> Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hal.177.

<sup>29</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal.219.

<sup>30</sup> Samsudin Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung Pustaka Setia, 2005), hal.281.

motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.<sup>31</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian motivasi yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

---

<sup>31</sup> A.A. Anwar P. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), hal. 61

11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>32</sup>

Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Mempertinggi moral kerja karyawan
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.<sup>33</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi adalah sebagai suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, kebijakan sekolah, kondisi kerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

### **c. Fungsi Motivasi**

Motivasi mendorong untuk berbuat erat dengan suatu tujuan atau cita-cita. Semakin berharga tujuan itu bagi seseorang, maka semakin besar pula motivasinya. Menurut Nawawi ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Ibid. hal.221

<sup>33</sup> Kadarisman.*Op cit.* hal. 292.

#### d. Jenis-jenis Motivasi

Terdapat beberapa jenis motivasi, menurut Hasibuan, motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
- 2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.<sup>35</sup>

Sementara itu Nawawi membagi motivasi berdasarkan sumbernya, yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.<sup>36</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari berbagai pendorong yang berupa desakan, keinginan serta kebutuhan.

#### e. Teori – Teori Motivasi

##### 1) Teori Maslow

Maslow mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti yang dikemukakan Hasibuan, teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan,

<sup>34</sup> Hadari Nawawi. *Op Cit.* hal. 359.

<sup>35</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Op Cit.* hal. 222.

<sup>36</sup> Hadari Nawawi. *Op Cit.* hal. 359.

mendukung, dan menghentikan perilaku.<sup>37</sup> Maslow mengelompokkan lima tingkat kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
- c) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)
- d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

## 2) Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg dalam Hasibuan menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.<sup>38</sup> Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Termasuk dalam faktor motivasional adalah:

- a) Prestasi (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e) Pengembangan potensial individu (*Advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job-content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup adalah :

- a) Gaji atau upah (*Wages or salaries*)
- b) Kondisi kerja (*Working Condition*)

---

<sup>37</sup> Malayu Hasibuan. *Organisasi & Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal.104-107.

<sup>38</sup> Ibid. hal. 228-229.



- c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- e) Kualitas supervisi (*Quality supervisor*)

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. Teori ini memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

### 3) Teori X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y.<sup>39</sup> McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

### 4) Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil
- b) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

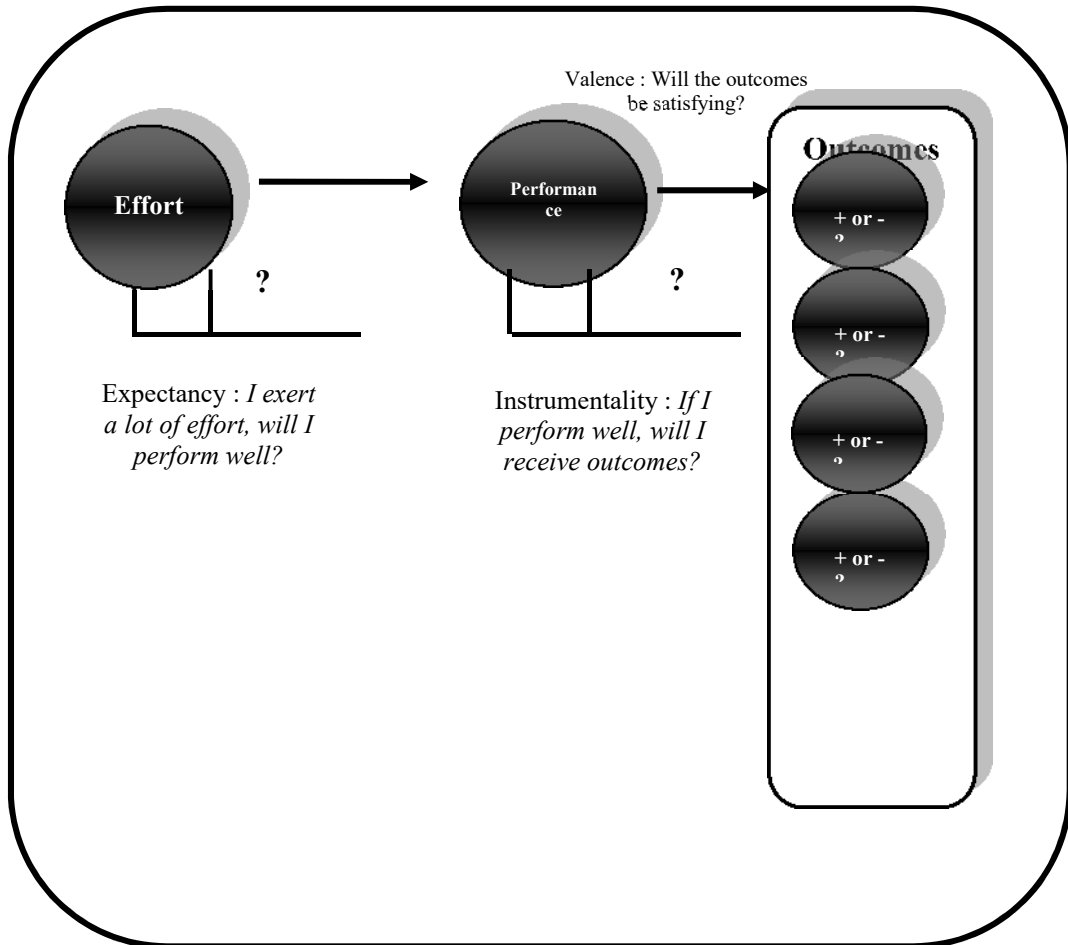
---

<sup>39</sup> Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. (Jakarta : Salemba Empat, 2007), hal.244-254.

c) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.<sup>40</sup>

5). Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan )

Victor H. Vroom mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai “ Teori Harapan”<sup>41</sup> yang disajikan dalam gambar berikut :



**Gambar 2 : Teori Harapan (*expectancy theory*)**

Sumber : Colquitt, A. Jason, Lepine, A. Jeffery dan Wesson, J. Michael (2010), *Organizational Behavior Improving Performance And Commitment In The Workplace*. Boston: Mc Graw Hill, hal.181.

<sup>40</sup> Ibid. hal. 63-73.

<sup>41</sup> Winardi. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal.104.

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Terdapat 3 konsep penting berkaitan dengan teori ini seperti dikutip oleh Hasibuan, yaitu:

- a) Nilai (*Valence*) : Setiap bentuk insentif punya nilai positif (*favourable*) atau negatif (*unfavourable*) bagi seseorang. Juga apakah nilai itu besar atau kecil bagi seseorang.
- b) *Instrumentalitas* : Adanya hubungan antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan harapan yang dimiliki. Jadi jika pekerjaan dilihat bisa merupakan alat untuk mendapatkan apa yang diharapkan timbullah motivasi kerja.
- c) *Ekspektansi* : Persepsi tentang besarnya kemungkinan keberhasilan mencapai tujuan/hasil kerja.<sup>42</sup>

Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya. *Expectancy Theory* berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Ini adalah kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapakan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan

---

<sup>42</sup> Malayu Hasibuan. *Op Cit.* hal. 234-235.

adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jadi harapan seseorang mewakili keyakinan seorang individu bahwa tingkat upaya tertentu akan diikuti oleh suatu tingkat kinerja tertentu. Cokroaminoto mengemukakan kelebihan, keterbatasan serta implikasi *ekspectancy theory*, yaitu:

a) Kelebihan *Ekpectancy Theory*

- (1) *Expectancy Theory* mendasarkan diri pada kepentingan individu yang ingin mencapai kepuasan maksimal dan ingin meminimalkan ketidakpuasan.
- (2) *Expectancy Theory* menekankan pada harapan dan persepsi, apa yang nyata dan aktual.
- (3) *Expectancy Theory* menekankan pada imbalan atau *pay-off*.
- (4) *Expectancy Theory* sangat fokus terhadap kondisi psikologis individu dimana tujuan akhir dari individu untuk mencapai kesenangan maksimal dan menghindari kesulitan.

b) Keterbatasan *Expentancy Theory*

- (1) *Expectancy Theory* tampaknya terlalu idealis karena hanya individu tertentu saja yang memandang korelasi tingkat tinggi antara kinerja dan penghargaan.
- (2) Penerapan teori ini terbatas sebab tidak langsung berkorelasi dengan kinerja di banyak organisasi. Hal ini terkait dengan parameter lain juga seperti posisi, tanggung jawab usaha, pendidikan, dan lain-lain.

### c) Implikasi *Expectancy Theory*

- (1) Para manajer dapat mengkorelasikan hasil yang lebih disukai untuk tingkat kinerja yang ditunjukkan.
- (2) Para manajer harus memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang ditunjukkan.
- (3) Karyawan layak harus dihargai untuk kinerja luar biasa mereka.
- (4) Sistem imbalan harus berlaku jujur dan adil dalam suatu organisasi.
- (5) Organisasi harus merancang pekerjaan yang dinamis dan menantang.
- (6) Tingkat motivasi karyawan harus terus dikaji melalui berbagai teknik seperti kuesioner, wawancara personal, dan lain-lain.<sup>43</sup>

### 6). Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu:

- a) Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- b) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;
- c) Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis;
- d) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Cokroaminoto. (2007). *Teori Ekspektansi : Sebuah Pendekatan Konsep Pemberian Imbalan Untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai* <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/12/13/teori-ekspektansi-sebuah-pendekatan-konsep-pemberian> - imbalan - untuk-meningkatkan-motivasi-pegawai, diakses 23 September 2015.

### 7) Teori Penetapan Tujuan (*goal setting theory*)

Locke dalam Winardi mengemukakan bahwa penetapan tujuan merupakan proses kongnitif dari beberapa utilitas praktis.<sup>45</sup> Pandangannya adalah bahwa keinginan dan tujuan individu merupakan determinan perilaku yang utama. Selanjutnya diungkapkan semakin kuat suatu tujuan akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi jika tujuan ini diterima oleh individu. Model penetapan tujuan menekankan bahwa suatu tujuan kerap kali berperan sebagai motivator. Setiap tujuan harus jelas, berarti dan menantang. Dalam penetapan tujuan untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi, dijumpai oleh sejumlah faktor, termasuk kemampuan, komitmen dan umpan balik. Jika seorang manajer menetapkan suatu tujuan yang sulit dan seseorang kurang memiliki kemampuan untuk mencapainya maka pencapaian tidak akan terjadi. Demikian juga dua faktor lainnya.

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

Pegawai perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi pegawai, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam

---

<sup>44</sup> Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 175-179.

<sup>45</sup> Winardi. *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 117.

kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.<sup>46</sup> Menurut teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman, situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: a) *Kebijakan perusahaan*, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (*cuff*, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru; b) *Sistem balas jasa atau sistem imbalan*, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka; c) *Kultur organisasi*, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.<sup>47</sup>

Sementara menurut Maslow yang dikutip Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: 1) *Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)*; Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja; 2) *Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs)*; Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman

---

<sup>46</sup> Wahjosumidjo. 1994, *Kepemimpinan dan Motivasi*. (Jakarta. Ghalia Grafindo, 1994), hal. 92.

<sup>47</sup> J.A.F Stoner dan R.E. Freeman. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Kelima. (Jakarta: Intermedia, 1994), hal. 45.

kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja; 3) Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*); Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok; 4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*); Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan *prestise*. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula *prestise*-nya; dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*); Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.<sup>48</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya, yang diukur dengan indikator sebagai berikut: 1) hubungan antara atasan dan bawahan; 2) hubungan antara sesama rekan kerja; 3) kebijaksanaan sekolah; 4) kondisi kerja; 5) gaji/kompensasi; 6) kesehatan.

---

<sup>48</sup> Ibid. hal. 225-226.



### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah Kepuasan kerja gambarkan pada sikap positif individu terhadap pekerjaannya atau merujuk pada sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, sedangkan seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.<sup>49</sup> Sehingga apabila pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, akan menunjukkan sikap positif dalam organisasi tempatnya bekerja karena kebutuhannya tercukupi sesuai harapannya, sehingga ia akan cenderung bekerja dengan sungguh–sungguh dan rela berkorban demi organisasinya dalam bentuk peningkatan kinerja organisasinya. Karena kepuasan kerja pegawai yang diperoleh dari akumulasi kinerja karyawan yang meningkat akan meningkatkan kinerja organisasi pula.

Anoraga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.<sup>50</sup> Kemudian Robbins mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>51</sup> Pandangan senada dikemukakan Greenberg dan Baron dalam Wibowo, kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.<sup>52</sup> Ungkapan yang sama disampaikan Gibson, kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.<sup>53</sup>

---

<sup>49</sup> Stephen P. Robbin, Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 13 Th Edition, ( USA: Pearson International Edition, Prentice hall, 2009), hal.113.

<sup>50</sup> Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal.82

<sup>51</sup> Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi: Konsep – Kontroversi – Aplikasi*. (Jakarta: Prenhallindo, 1996). hal. 113.

<sup>52</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.323.

<sup>53</sup> J.I.Gibson, J.M. Ivanevihch. dan Donnelly, J.H. *Perilaku Organisasi: Struktur, Proses*. (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 2000), hal. 106.

Kepuasan Kerja merupakan reaksi Kognitif, Afektif dan Evaluatif terhadap pekerjaannya.<sup>54</sup> Seiring dengan hal tersebut, kepuasan kerja merupakan perasaan dan emosi suka atau tidak suka dari seseorang karyawan/pekerja dalam menilai/memandang pekerjaannya.<sup>55</sup> Kepuasan kerja bersifat individual, tergantung kepada sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Selanjutnya kepuasan kerja diartikan sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan bertindak (*attitude*) dari seseorang terhadap pekerjaannya.<sup>56</sup> Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya<sup>57</sup>. Secara praktis dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif atau menyenangkan seorang individu yang diperoleh dengan cara melakukan penaksiran (*appraisal*) terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya<sup>58</sup>. Dengan demikian konsep kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan dan persepsi.

Pendapat yang sama juga dikatakan oleh Baron and Greeberg, yang menyatakan *job satisfaction as positive or negative attitudes held by individuals toward their jobs.*” (kepuasan kerja adalah sikap positif dan negative yang mempengaruhi individu dalam pekerjaannya). Selanjutnya Newstrom and Davis menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut pandangan para karyawan terhadap pekerjaannya.<sup>59</sup> Kepuasan kerja juga diartikan sebagai respons afektif atau emosional pada suatu pekerjaan<sup>60</sup>

---

<sup>54</sup> Jerald Greenberg, dan Robert A. Baron. *Behavior in Organization*. (New Jersey: Prentice Hall Int., Inc., 1997), hal. 178

<sup>55</sup> John W. Newstrom, & Keith Davis. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. (New York: Mc. Graw-Hill Companies Inc, 1997), hal 256.

<sup>56</sup> Robert P. Vecchio. *Organizational Behavior*. (New York: The Dryden Press, 1995), hal.124.

<sup>57</sup> Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior*. (New Jersey: Prentice Hall Int Inc, 2001), hal. 76.

<sup>58</sup> Fred Luthans. *Organizational Behavior*. (New York: Irwin McGraw-Hill Int. Ed., 1998), hal. 144

<sup>59</sup> Keith Davis and John W. Newstrom. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. (New York: Mc Graw Hill, 2000), hal. 83.

<sup>60</sup> Robert Kreitner & Angelo Kinicki. *Organizationl Behavior*. (New york:Irwin Mc Graw-Hill Int. Edition, 2001), hal. 224.

Dengan demikian kepuasan kerja bersifat dinamik, artinya dapat naik dan turun dengan cepat sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan individu sehingga perasaan seseorang terhadap organisasi perlu diperhatikan secara berkesinambungan.

Seorang pakar mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya <sup>61</sup>Pekerjaan itu terkait dengan lingkungan kerja yang berpengaruh kepada tingkat tinggi rendahnya respons individu atau nilai kepuasan kerjanya. Respon individu tersebut mencakup (1) pekerjaan itu sendiri, (2) penggajian, (3) kesempatan promosi (*Promotion Opportunities*), (4) Supervisi, (5) Dukungan rekan sekerja (*Cowokers*)<sup>62</sup> Kondalkar menyatakan:

*Job satisfaction focuses on employee attitude towards his job. It has three important dimensions: a) Job satisfaction can be measured by the emotional response to a job situation, hence it cannot be seen, and it can only be inferred. b) Job satisfaction is related to what you actually get as reward and what you expect to get. If the difference between the actual reward and expectation is minimum or negligible then a person will display a positive attitude and if there is wide difference between the two, a person will display a negative attitude towards his job and therefore the satisfaction level will be low. c) Job satisfaction is related to job dimensions.*<sup>63</sup>

Yang maksudnya adalah kepuasan kerja berfokus pada sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi penting: (a) Kepuasan kerja dapat diukur dengan respon emosional terhadap situasi pekerjaan, maka tidak bisa dilihat, dan hanya dapat disimpulkan, (b) Kepuasan kerja berhubungan dengan apa yang Anda dapatkan sebagai hadiah dan apa yang Anda harapkan untuk mendapatkannya. Jika perbedaan antara kenyataan dan harapan sedikit mereka akan menampilkan sikap

---

<sup>61</sup> James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. *Organizational Behavior Structure Process*. (Boston : Richard D Irwin, Inc, 1994), hal. 121.

<sup>62</sup> Fred Luthans. *Organizational Behavior*. (New York: IMcGraw-Hill Int. Ed., 1998), hal. 144.

<sup>63</sup> V.G. Kondalkar, *Organizational Behaviour*. New Delhi: (New Age Internasional Limited, Publishers, 2007), hal. 89.

positif dan jika terdapat perbedaan besar antara keduanya, seseorang akan menampilkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan maka tingkat kepuasan akan rendah, dan (c) Kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi pekerjaan. Ini dapat dinyatakan dalam pekerjaan konten, remunerasi, sikap rekan kerja, dan kesempatan peningkatan pekerjaan mampu menyediakan dalam hal promosi.

Berdasarkan pendapat teori di atas kepuasan kerja perasaan dan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya yang memberikan arti penting bagi dirinya.

### **b. Teori –Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Ada beberapa teori kepuasan kerja yang dimuat dalam Veitzal Rivai terdiri : 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), 2) model kepuasan bidang/bagian (*Facet Satisfaction*), 3) Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*), 4) teori keadilan (*equity theory*), dan 5) teori dua faktor (*two factor theory*), 6) Teori Pemenuhan Kebutuhan, dan 7) Teori Pandangan Kelompok Sosial.<sup>64</sup>

#### **1). Teori Pertentangan/Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).**

Teori dari Locke ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan membandingkan seberapa besar selisih antara sesuatu yang diharapkan seseorang dengan kenyataan yang ia terima atau dapatkan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan dua nilai: a) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa

---

<sup>64</sup>Veitzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), hal.475-476. Lihat Juga A.A. Anwar P. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), hal. 121.

yang ia terima; b) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Sedangkan menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya. Contoh dari nilai yang pertama diatas adalah seseorang akan mendapatkan kepuasan yang lebih tinggi (lebih puas) jika hasil yang diterimanya melebihi dari ekspektasinya. Sedangkan untuk nilai kedua dicontohkan bahwa tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan kerja seseorang yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seorang tenaga kerja lain yang merasa tidak dapat menikmati waktu luangnya, seperti halnya seorang yang kecanduan kerja (*workaholic*)

## 2). Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Teori Kepuasan dari Lawler ini berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut Lawler kepuasan seseorang sangat tergantung dari kesesuaian antara jumlah yang mereka persepsikan harus mereka terima dengan jumlah yang secara aktual mereka terima. Misalnya persepsi seorang pekerja terhadap gaji yang seharusnya ia terima berdasarkan unjuk-kerjanya dengan gaji yang sebenarnya ia peroleh. Jika gaji yang ia peroleh lebih besar dari apa yang ia persepsikan sebelumnya maka ia akan merasa salah dan tidak adil. Sebaliknya bila gaji yang didapatkan lebih rendah dari apa yang ia persepsikan sebelumnya, maka ia akan merasa tidak puas. Selanjutnya dijelaskan bahwa standar kesesuaian atau tidaknya apa yang mereka terima tergantung dari bagaimana persepsi mereka terhadap jumlah yang diterima pekerja lain dalam bidang yang sama sebagai pembandingnya. Selain itu standar kesesuaian yang diperoleh juga sangat tergantung kepada siapa yang dijadikan bahan perbandingannya.

Untuk menentukan tingkat kepuasan kerja, Lawler memberikan nilai bobot kepada setiap bidang sesuai dengan nilai pentingnya bagi individu, kemudian mengkombinasikan semua skor kepuasan bidang yang dibobot ke dalam satu skor total.

### 3). Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy ini menyatakan bahwa terdapat keseimbangan emosional pada diri seseorang saat seseorang itu memperoleh imbalan/ganjaran pada pekerjaan mereka. Dalam arti bahwa meskipun seseorang mendapatkan imbalan sesuai dengan yang diharapkannya, tidak serta merta didominasi oleh rasa puas tetapi secara emosi masih berhubungan dengan rasa ketidakpuasan itu sendiri, meskipun mungkin dalam tingkat yang tidak signifikan. Emosi yang berlawanan tersebut meskipun lebih lemah, akan terus ada dalam jangka waktu yang lama. Digambarkan jika ada seseorang yang merasa terpenuhi kepuasan kerjanya dan kemudian ia merasa senang, maka pada suatu saat jika rasa senang itu menurun orang tersebut akan merasakan sedih sebelum kembali ke normal. Ini terjadi karena adanya emosi tidak senang (emosi berlawanan) yang tanpa sadar juga berlangsung dalam diri seseorang tersebut. Jadi dari apa yang dicontohkan diatas terlihat jelas bahwa manusia sebagai individu tanpa sadar telah mempertahankan keseimbangan emosional itu sendiri.

### 4). Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan dari Adams ini mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang sangat tergantung pada keadilan yang tercipta terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut teori ini komponen utama dalam teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input diartikan sebagai segala sesuatu yang mendukung terciptanya kompetensi dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman serta keahlian yang dimiliki. Sedangkan hasil segala sesuatu yang berhubungan dengan materi (gaji, tunjangan, insentif, dan kompensasi lain), status, pengembangan diri, serta aktualisasi diri. Sejalan dengan model Lawler diatas, teori ini juga menggambarkan bahwa setiap karawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Jika pada kenyataannya perbandingan itu dianggap cukup adil maka akan timbul kepuasan begitupun sebaliknya jika dianggap tidak

adil maka akan melahirkan ketidakpuasan. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang namun masih dianggap menguntungkan bagi karyawan maka yang timbul bisa kepuasan atau ketidakpuasan.

### 5). Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori yang dikemukakan Herzberg ini kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja adalah hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah suatu variabel yang kontinu. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu: a) Faktor pemuas (motivation factor) yang disebut juga *satisfier/instrinsik motivation*, yang terdiri dari kepuasan kerja, kesempatan berprestasi, pengembangan karir, peluang untuk maju, serta pengakuan orang lain, b) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier/extrinsic motivation*, yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, status, supervisi serta hubungan dengan rekan kerja. Menurut Herzberg, faktor pemuas merupakan faktor pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang untuk dapat berprestasi. Terpenuhinya faktor pemuas dapat menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sementara itu faktor pemeliharaan diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis seta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, maka akan timbul ketidakpuasan. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan sepenuhnya.<sup>65</sup>

### 6).Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pandangan Mangkunegara menjelaskan bahwa teori kepuasankerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.<sup>66</sup> Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apayang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi,

---

<sup>65</sup> Rivai, Veitzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 466.

<sup>66</sup> A.A. Anwar P. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), hal. 121.

makin puas pulapegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

### **7). Teori Pandangan Kelompok Sosial**

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Pada hakikatnya, teori pandangan kelompok sosial atau acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, salah satunya dikemukakan oleh Hasibuan, sebagai berikut: (a) balas jasa yang adil dan layak, (b) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, (c) berat ringan pekerjaan, (d) suasana lingkungan pekerjaan, (e) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (f) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan (g) sifat pekerjaan monoton atau tidak.<sup>67</sup>

Parwanto menyebutkan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan, (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya, dan (d) faktor

---

<sup>67</sup> Malayu SP. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hal. 203.



finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.<sup>68</sup>

Bagi guru, kepuasan kerjanya ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja/mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai kehendaknya. Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah, agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para siswa. Dengan kata lain dengan mencapai tingkat kepuasan kerja tertentu maka diharapkan kinerja sebagai seorang guru baik.

Penelitian tentang kepuasan kerja yang sangat besar sumbangannya adalah penelitian Herzberg. Teori ini dikenal dengan "model dua faktor" yaitu faktor motivasional dan faktor higiene/pemeliharaan<sup>69</sup>. Jika faktor higiene dipenuhi tidak dapat memotivasi pekerja namun dapat meminimalkan ketidakpuasan. Jika faktor higiene tidak terpenuhi, seseorang tidak akan merasa puas. Faktor higiene meliputi *company policy and administration* (kebijakan organisasi); *supervision* (supervisi), salary (gaji/kesejahteraan), interpersonal relations (hubungan antar pribadi) dan *working condition* (kondisi kerja), *possibility of growth* (peluang untuk tumbuh), *personal life* (efek kerja terhadap kehidupan pribadi) dan status. Faktor-faktor motivasional dapat menciptakan kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pekerja, meliputi *achievement* (prestasi),

---

<sup>68</sup> Wahyuddin Parwanto. "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA, Surakarta". *Jurnal Pendidikan*. (Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2006), hal. 3.

<sup>69</sup> Imron Burhanuddin dan Maisyaroh Ali. *Manajemen Pendidikan. Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah*. (Malang : Universits Negeri Malang, 20012), hal. 166.

*recognition* (pengakuan), *work itself* (kerja itu sendiri) *responsibility* (tanggung jawab), dan *advancement* (kenaikan pangkat). Berkenaan dengan kepuasan kerja guru yaitu keterlibatan guru dalam pembuatan keputusan di sekolah, pengakuan yang dirasakan guru, harapan guru, hubungan antar personel yang terjadi di dalam lingkungan kerja, dan otoritas yang diterima guru. Studi yang komprehensif telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdiri dari lima aspek yang *relative independen*, yakni: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) pembayaran, (3) supervisi, (4) kesempatan untuk promosi, dan (5) sifat rekan sekerja.<sup>70</sup>

Setiap individu memiliki harapan atas sebuah aspek dalam pekerjaannya. Harapan guru dalam pekerjaannya dapat berupa memperoleh gaji yang besar, naik jabatan, membangun hubungan baik dengan siswa, bersenang-senang dengan sesama guru, memanfaatkan kepandaian, membantu orang tua siswa, meningkatkan prestise, merasa nyaman dengan lingkungan, dan sebagainya. Semua ini adalah komponen yang diberi nilai berbeda bagi setiap individu. Sebuah organisasi sekolah yang baik yang memberikan banyak peningkatan pada kepuasan kerja para guru berarti merupakan organisasi yang memenuhi sebanyak mungkin harapan para guru tersebut. Hal ini terdengar mudah namun sangat sulit dilakukan.

Menurut As'ad kepuasan kerja terbagi menjadi beberapa faktor yaitu : (1) Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi : minat yaitu sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu; ketentraman dalam kerja, yakni merasakan kenyamanan dan ketenangan dalam kerja; sikap terhadap kerja merupakan sikap atau perilaku dalam melakukan pekerjaan; bakat ialah kemampuan dasar yang menentukan sejauhmana kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu, apabila individu itu diberi latihan-latihan tentu; dan keterampilan berupa kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimilikidan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat; (2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan

---

<sup>70</sup> Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hal. 365.

dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan umur; dan (4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial.<sup>71</sup> Sementara itu, Munandar menyebutkan, bahwa ada beberapa faktor kepuasan kerja yaitu :

#### 1) Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Sedangkan berdasarkan survei diagnostic pekerjaan, ciri-ciri tersebut untuk berbagai pekerjaan adalah : a) keragaman keterampilan; b) jati diri tugas (*task identity*); c) tugas yang penting (*task significance*), d) Otonomi, dan e) Pemberikan balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja

#### 2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)

Dari berbagai penelitian yang sudah ada dengan menggunakan teori keadilan yang dikemukakan oleh Adams dalam Munandar, menghasilkan orang yang menerima gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan.<sup>72</sup>

#### 3) Penyeliaan.

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyelia, ia menemukan dua jenis hubungan atasan dan bawahan yaitu : a) hubungan fungsional yaitu sejauhmana penyelia membantu tenagakerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang

---

<sup>71</sup> Moh. As'ad. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. (Yogyakarta: Liberty, 2004), hal. 115.

<sup>72</sup> Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006), hal. 361.

penting bagi tenagakerja; b) hubungan keseluruhan yaitu hubungan keseluruhan didasarkan padaketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.<sup>73</sup>

4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Kepuasan kerja akan ada karena mereka dalam jumlah tertentu beradadalam satu ruangan kerja yang nanti akan tercipta komunikasi yang memenuhi kebutuhan sosial mereka.

5) Kondisi kerja yang menunjang

Merupakan situasi atau keadaan yang menunjang jalannya pekerjaan yang dibutuhkan baik dari segi tata ruang tempat maupun pengadaan kebutuhan pekerja.<sup>74</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam hubungan apakah pekerjaannya memenuhi harapan dan keinginannya. Indikator kepuasan kerja sebagai berikut : 1) kondisi organisasi sekolah; 2) kondisi pekerjaannya; 3) supervisi; 4) promosi jabatan; dan 5) pembayaran upah/gaji.

## **B. Kerangka Berpikir**

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

Sekolah merupakan kesatuan yang kompleks untuk mencapai tujuan tertentu dengan mengalokasikan sumber daya dan sumber dana yang ada secara rasional dan fungsional. Pada umumnya orang percaya bahwa makin rasional dan fungsional penggunaan sumber daya dan sumber dana yang ada, maka makin besar kemungkinan tercapainya tujuan sekolah.

Sekolah juga terdiri dari beberapa unsur yang saling terkait satu sama lain. Interaksi antara unsur-unsur ini akan berhubungan dengan personel-personel yang ada. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya

---

<sup>73</sup> E.A. Locke. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. (Chicago: Handwork Industrial and Psychology : Rand Mc. Nally, 1996), hal. 134

<sup>74</sup> Ashar Sunyoto Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2006), . hal. 357-363.

ditentukan oleh banyak komponen yang saling menunjang, tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasinya, tetapi juga tergantung pada mutu, kemampuan dan dedikasi personel-personel organisasi tersebut.

Sekolah, dalam tugas dan kegiatan lembaga salah satu di antaranya melibatkan guru dalam setiap bentuk pekerjaan yang ada. Dengan tidak mengecilkkan arti keterlibatan komponen yang lain, guru merupakan komponen yang paling penting dalam tercapainya tujuan sekolah. Guru adalah unsur pelaksana tugas pengajaran dalam pelaksanaan tugasnya memerlukan kemampuan, ketekunan, keterlibatan kerja, dan keahlian lainnya serta beberapa faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan lembaga. Dalam melaksanakan tugasnya, guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai kinerja yang optimum dan keberhasilan yang maksimal.

Kinerja yang ditampilkan guru dapat diamati melalui unjuk kerja yang ditampilkannya. Pegawai yang memiliki unjuk kerja tinggi ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja akan nampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga dapat dipandang sebagai sebuah cara yang dilakukan guru untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri guru. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan guru akan frustasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangatlah penting diperhatikan, karena mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Apabila guru mempunyai kepuasan kerja yang tinggi terhadap tugasnya maupun sekolah, akan dapat mencapai keefektifan tinggi terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh guru akan mendorongnya untuk senantiasa menampilkan kerja yang baik, selalu bersemangat dan tidak mengenal menyerah dalam bekerja.

Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja juga akan menunjukkan sikap inovatif dan senang dengan hal-hal yang baru, baginya setiap pekerjaan mestinya dikerjakan dengan cara-cara yang baru dan efektif guna mencapai hasil kerja yang tinggi. Guru yang memiliki kepuasan kerja biasanya terdorong untuk memberikan pengabdian terbaik bagi organisasi dan memiliki sikap pantang menyerah. Pekerjaan yang diembankan kepadanya senantiasa dikerjakan dengan cepat tanpa harus diminta dulu oleh pimpinan yang memberikan tugas, memberikan pelayanan yang terbaik dan senantiasa terobsesi untuk terus berprestasi. Berdasarkan uraian di atas, jelas menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi persyaratan bagi pegawai untuk terdorong menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan munculnya kepuasan kerja ini guru juga memiliki sikap inovatif, futuristik dan sikap pantang menyerah dalam bekerja. Guru juga akan terdorong untuk menunjukkan pengabdian dan kerja yang baik dan berkualitas. Tegasnya kepuasan kerja diduga memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja adalah motivasi. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan faktor motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Seorang guru yang bekerja dalam suatu lembaga/organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang pangan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

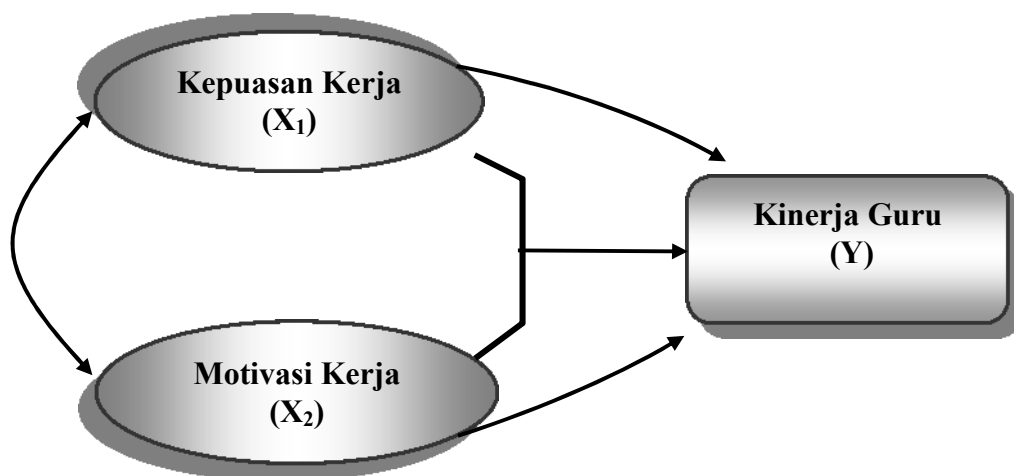
Dengan motivasi yang dimiliki oleh para guru tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai tingkat kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi suatu pekerjaan, sehingga

menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat guru termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Disamping itu, motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik. dengan demikian terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara tegas di duga berpengaruh baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli. Lebih jelasnya pengaruh ketiga variabel ini divisualisasikan seperti pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 3 : Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas maka dapatlah ditetapkan hipotesis dari penelitian ini. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Terdapat Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli.
2. Terdapat Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli.
3. Twrdapat Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berupa penelitian *expost facto* yaitu variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan dan dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah dimiliki atau menguji apa yang akan terjadi. Bungin mengatakan apabila penelitian bertujuan mengekspos kejadian-kejadian yang sedang berlangsung maka ini disebut penelitian *expost facto*.<sup>1</sup> Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lain.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Juni s/d Agustus 2021.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>2</sup> Sedangkan populasi menurut Surya adalah sejumlah individu atau subyek yang terdapat dalam kelompok tertentu yang dijalankan sebagai data yang berada dalam daerah yang jelas batas-batasnya, mempunyai pola-pola kualitas yang baik serta memiliki keseragaman ciri-ciri didalamnya yang diukur secara kualitatif untuk memperoleh suatu kesimpulan.<sup>3</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah 62 orang guru tetap yang bertugas di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli. Jumlah populasi ini selanjutnya akan diambil

---

<sup>1</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), hal. 49

<sup>2</sup> Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabet, 2005), hal . 57.

<sup>3</sup> Muhammad Surya. *Pengaruh Faktor-faktor Non Intelektual Terhadap Gejala Berperestasi Kurang*. Disertasi, (Bandung: Pascasarjana, 1979), hal. 8.

sebanyak 42 orang (67,74%) sebagai sampel penelitian dengan pertimbangan 20 (32,26%) digunakan sebagai sampel uji coba instrument penelitian. Menurut Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>4</sup> Sampel yang baik adalah sampel yang representatif yang mewakili populasi. Penarikan sampel dilakukan dengan memperhatikan besaran populasi, sehingga dapat menentukan besaran sampel. Hal ini berpedoman kepada Arikunto yang mengatakan, apabila populasi memiliki besaran yang sangat besar yaitu antara 100 sampai 1000 atau lebih, maka peneliti dapat melakukan penarikan sample dengan memperhatikan ketentuan sebagaimana ditetapkan yakni 10 %, 15%, 25%, atau 50%. Jika pupolasi kurang dari 100, maka peneliti dapat menggunakan sampel total.<sup>5</sup> Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel penelitian ini sebanyak 42 orang.

#### **D. Variabelitas dan Definisi Operasional**

Untuk memudahkan pemahaman tentang variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini serta dihubungkan dengan analisis teori di atas, dilakukan definisi operasional sebagai berikut :

1. Kinerja merupakan unjuk kerja guru untuk mencapai tujuan, yang diukur dengan menggunakan indikator: (1) hasil kerja (*Outcome*); (2) perilaku kerja, dan (3) kecakapan kerja dan penuntasan kerja (*job mastery*).
2. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya, yang diukur dengan indikator sebagai berikut : (1) hubungan antara atasan dan bawahan; (2) hubungan antara sesama rekan kerja; (3) kebijaksanaan sekolah; (4) kondisi kerja; (5) gaji/kompensasi; dan (6) kesehatan.
3. Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam hubungan apakah pekerjaannya memenuhi harapan dan keinginannya, yang diukur dengan indikator sebagai berikut : (1) kondisi organisasi sekolah; 2) kondisi pekerjaannya; 3) supervisi; 4) promosi jabatan; dan 5) pembayaran upah/gaji.

---

<sup>4</sup>Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Perkuliahan*. (Jakarta:Bina Aksara, 1995), hal 109.

<sup>5</sup>*Ibid.* hal. 110.

## E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini alat yang dirancang secara khusus untuk memperoleh data dan informasi tentang objek penelitian digunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner disusun dan dirancang sedemikian rupa dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja.

### 1. Penyusunan Instrumen

Ketepatan instrumen sangat dibutuhkan dalam penelitian, oleh karena itu pada penyusunannya peneliti terlebih dahulu mengadakan konsultasi dengan para ahli. Penggunaan instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian yang mempunyai indikator dalam bentuk kisi-kisi. Untuk kisi-kisi instrumen penelitian variabel Kepuasan kerja terdiri dari 38 item, untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 : Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

No.	Indikator	Nomor Butir Uji Coba
1.	Kondisi organisasi sekolah	1,2,3,4,5,6,7,8
2.	Kondisi pekerjaan	9,10,11,12,13
3.	Supervisi	14,15,16,17,18,19,20,21
4.	Hubungan guru dengan pegawai lain	22,23,24,25,26,27
5.	Promosi jabatan	28,29,30,31,32
6.	Pembayaran gaji/upah	33,34,35,36,37,38
	Total Butir	38

Untuk kisi-kisi instrumen penelitian variabel Motivasi kerja terdiri dari 32 item, untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2: Kisi-kisi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Indikator	Nomor Butir Uji Coba
1.	Hubungan antara atasan dan bawahan	1,2,3,4,5
2.	Hubungan antara sesama rekan kerja	6,7,8,9,10,11,12
3.	Kebijaksanaan sekolah	13,14,15,16,17
6.	Kondisi kerja	18,19,20,21,22
7.	Gaji/kompensasi; dan kesehatan	23,25,26,27,28,29,30,31,32
	Total Butir	32

Untuk kisi-kisi instrumen penelitian variabel Kinerja terdiri dari 30 item, untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3 : Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru (Y)**

No.	Indikator	Nomor Butir Uji Coba
1.	Hasil kerja ( <i>Outcome</i> )	1,2,3,4,5,6
2.	Perilaku kerja	7.8.9.10,11,12
3.	Kecakapan kerja	13,14,15,16,17,18
4.	Penuntasan kerja ( <i>job mastery</i> ).	19,20,21,22,23,24,25
	Total Butir	25

## 2. Skala pengukuran

Untuk variabel motivasi kerja dan kinerja dikumpulkan melalui angket dengan mengajukan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL); Sering (SR); Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP), sedangkan khusus untuk variabel kepuasan kerja mengajukan lima alternatif jawaban yang berbeda dengan variabel sebelumnya yaitu : Sangat Setuju (SS); Setuju (ST); Ragu – Ragu (RG); Tidak Setuju (TS); dan Sangat Tidak Setuju (STS). Ketiga variabel di atas diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi Tuckman

dimana jawaban diberi bobot 5,4,3,2,1 untuk pertanyaan positif dan untuk pertanyaan negatif di mana jawaban diberi bobot 1,2,3, 4 dan 5.<sup>6</sup>

## **F. Uji Coba Instrumen**

Sebelum penggunaan instrumen dilakukan lebih dahulu uji coba untuk mendapatkan instrumen yang sah dan hadal (*valid* dan *reliabel*). Validitas yaitu untuk melihat sejauhmana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur dan reliabilitas (terhadalan) yaitu sejauhmana suatu alat pengukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen adalah: (1) penentuan responden uji coba; (2) pelaksanaan uji coba; (3) analisis uji coba. Responden uji coba diambil dari populasi di luar sampel yang telah ditentukan. Jumlah seluruh responden uji coba akan diambil secara memadai. Uji coba instrumen ini dilaksanakan terhadap kepala madrasah ibtidaiyah yang ada dalam populasi sebanyak 30 orang tetapi tidak terpilih sebagai sampel penelitian (di luar sampel). Analisis data hasil uji coba dimaksudkan untuk memperoleh butir-butir instrumen yang memenuhi syarat sehingga layak dijadikan alat ukur dalam mengumpulkan data antara lain:

### **1. Uji kesahihan instrumen (validity)**

Kesahihan instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan. Pengembangan instrumen untuk mendapatkan instrumen yang sah dilaksanakan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*), dan validitas (*construct validity*).

Validitas isi (*content validity*) artinya ketepatan suatu kuesioner ditinjau dari isi kuesioner tersebut atau berkenaan dengan isi dan format dari instrumen. Apakah instrumen tepat mengukur hal yang ingin diukur, apakah butir-butir pertanyaan telah mewakili aspek-aspek yang akan diukur. Sebagai dikemukakan oleh Tuckman : “*A test in which the sample of situation or performance measured is representative of the set from which the sample was drawn (and about which generalizations are to be made) is considered to have content*

---

<sup>6</sup> Bruce W. Tuckman, *Conducting Educational Research*. (New York: Harcourt Brace Jovanovich Publishers, 1972), hal. 248

*validity*".<sup>7</sup> Suatu tes di mana sampel situasi atau kinerja yang diukur adalah wakil dari himpunan dari mana sampel tersebut diambil (dan tentang yang generalisasi harus dibuat) dianggap memiliki validitas konten. Validitas isi tes ini dapat ditentukan dengan membandingkan bidang keterampilan yang dicakup dalam ujian, dan jumlah item tes yang ditujukan untuk masing-masing, dengan persyaratan keterampilan pekerjaan dan kepentingan relatif masing-masing.

Validitas konstruk (*construct validity*), menurut Kerlinger merupakan validitas yang menghubungkan gagasan dan praktek psikometrik di satu pihak dengan gagasan teoretis di pihak lain atau validitas ini dicurakkannya pada teori, konstruk teoretis, dan telaah empiris ilmiah yang meliputi pengujian relasi yang dihipotesiskan.<sup>8</sup> Allen & Yen dalam Azwar menyatakan bahwa validitas konstruk adalah validitas yang menunjukkan sejauhmana tes mengungkapkan suatu trait atau konstruk teoretik yang hendaknya akan diukur.<sup>9</sup> Lebih rinci dijelaskan oleh Fernandes bahwa *Construct validity is usually established by examining the pattern of relationships of the test in question with tests measuring other constructs*.<sup>10</sup> Validitas konstruk biasanya didirikan dengan memeriksa pola hubungan dari tes tersebut dengan tes mengukur konstruk lain. Masih dijelaskan oleh Fernandes bahwa:

*Construct validity can be tested in the following different ways : a) The correlation between different tests which are assumed to measure the same variable, b) The correlation between single items or different parts of the test. The parts of the test must have a high inter correlation if the test is to be regarded as measuring a unitary variable, c) The study of how the test results are influenced by changes in individuals or environment which, according the theory, should respectively influence or fail to influence the individuals, positions on the continuum, d) The study of differences between groups which should differ according to the theory for the variable.*<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> Bruce W. Tuckmen, *Conducting Educational Research*, (New York : Harcourt Barce Jovanovich. Inc, 1974), hal. 141

<sup>8</sup>Fred N Kerlinger, *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Terjemah Landung ( Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. 2004), hal. 736-737

<sup>9</sup>Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2001). h.48.

<sup>10</sup>Fernandes. *Testing and Measurement*. (Jakarta: National Educational Planning, Evaluating and Curriculum Development.1984), hal. 46.

<sup>11</sup>Ibid, hal. 46.

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas konstruk, yaitu untuk mengukur gejala yang sesuai dengan konsep teori yang didefinisikan. Dengan validitas konstruk akan dibuktikan apakah butir-butir tersebut betul-betul bersumber dari konstruk yang dikembangkan secara teoritis. Uji validitas isi dan konstruk dilaksanakan dengan mencari konsistensi internal dan membuang butir-butir pernyataan yang lemah, kemudian meminta pertimbangan pembimbing sehingga diperoleh butir-butir kuesioner yang baik dan memenuhi syarat. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: (1) menghindari pertanyaan yang meragukan atau tidak jelas; (2) menghindari penggunaan kata-kata yang dapat menimbulkan rasa curiga dan antipati; (3) meniadakan penggunaan kata yang merupakan kunci atau mengarahkan ke salah satu pilihan jawaban/responden. Instrumen yang telah diuji coba diolah dan analisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Person. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% ( $\alpha = 0,005$ ) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \dots\dots\dots 12$$

**Keterangan:**

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- N = jumlah responden
- $\sum X$  = jumlah skor butir tes
- $\sum Y$  = jumlah skor total
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor butir tes
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor total
- $\sum XY$  = jumlah hasil kali skor X dan Y

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks koefisien korelasi sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 137.

0,800 - 1,000 : sangat tinggi

0,600 - 0,800 : tinggi

0,400 - 0,600 : cukup

0,200 - 0,400 : rendah

0,000 - 0,200 : sangat rendah

Hasil perhitungan koefisien validitas dengan Korelasi Product Moment oleh Person selanjutnya dilakukan koreksi dengan *Spurious overlap*, yaitu menggunakan rumus :

$$r_{i(x-1)} = \frac{r_{xi} s_y - s_{xi}}{\sqrt{(s_y^2 + s_{xi}^2) - 2r_{xi} s_y s_{xi}}}$$

**Keterangan :**

$r_{i(x-1)}$  = koefisien korelasi setelah skor dikoreksi

$r_{xi}$  = koefisien korelasi sebelum skor dikoreksi

$s_y$  = standar deviasi skor instrumen

$s_{xi}$  = standar deviasi skor suatu butir instrumen

Koreksi ini dimaksudkan untuk memperkecil standar error karena tidak mungkin menghindari korelasi antara butir dengan total butir kuesioner yang berasal dari butir itu sendiri. Selanjutnya  $r_{i(x-1)}$  disebut dengan  $r_{hitung}$ . Untuk menyatakan butir kuesioner valid atau tidak,  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan  $dk = N$  pada taraf  $\alpha = 0.05$ . Suatu butir instrumen dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**2. Uji keterhadalan instrumen (*reliability*)**

Instrumen yang telah dianalisis keterhadalan selanjutnya dikonsultasikan dengan ahlinya atau pembimbing untuk menentukan dan menyepakati jumlah butir yang akan dijadikan sebagai instrumen pengumpulan data di lapangan. Hal ini dilakukan untuk menentukan jumlah butir yang akan dijadikan instrumen pengumpulan data, juga mempertimbangkan apakah semua butir yang shahih akan digunakan. setelah konsultasi dengan pembimbing maka butir-butir sahih dari setiap variabel seluruhnya dipergunakan. Keterhandalan angket dianalisis dengan teknik Alpha Cronbach dengan rumus:



$$r_k = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum St^2}{St^2} \right)$$

**Keterangan:**

$r_k$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah item

$\sum St^2$  = jumlah varians yang valid

$St^2$  = varians total

**G. Teknik Analisa Data Penelitian**

Data penelitian yang terkumpul dari responden diolah dan dianalisa dengan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menentukan rata-rata, simpangan baku, modus, median, histogram dan uji kecenderungan. Sedangkan statistik inferensial menggunakan teknik korelasi dan regresi linier sederhana dan ganda serta korelasi parsial yang didahului dengan uji persyaratan analisis.

**1. Pendeskripsian Data Penelitian**

Data penelitian ini dideskripsikan dengan menyatakan nilai cari rata-rata ( $\bar{X}$ ), median (Me), dan modus (Mo). Kemudian ditampilkan distribusi frekuensi dan histogram dari variabel yang diteliti.

**2. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian**

Untuk mengkategorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 (empat) kategori yaitu:

( $M_i + 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ke atas = tinggi

( $M_i$ ) sampai dengan ( $M_i + 1,5 SD_i$ ) = sedang

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan ( $M_i$ ) = kurang

( $M_i - 1,5 SD_i$ ) sampai dengan dibawah = rendah

**Keterangan:**

$M_i$  adalah mean ideal dengan rumus:

$$M_i = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal}}{2}$$

SDi adalah standar deviasi ideal dengan rumus:

$$SD_i = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}}{6}$$

### 3. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis korelasi dan regresi sederhana dan ganda. Untuk dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi terdapat persyaratan yang harus dipenuhi diantaranya:

#### a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Liliefors dengan taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Kriteria uji adalah jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka dikatakan data populasi berdistribusi normal.

#### b. Pengujian Homogenitas Data

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogeny atau tidak. Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yakni Uji Bartlett. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka varian homogen, pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .  $\chi^2_{hitung}$  dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\chi^2 = (n-1) \left[ B - \sum db \log S_i^2 \right]$$

dimana:

$$B = (\sum db) \log S^2 \quad \text{dan} \quad S^2 = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$$

#### c. Pengujian Linearitas dan Keberartian Regresi

Uji linearitas untuk mengetahui apakah masing data membentuk garis linier digunakan uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan dan keberartian arah koefisien regresi, melalui persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_i$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

**Keterangan:**

n = Jumlah subjek penelitian

X = Skor variabel bebas

a = Konstanta regresi

b = Koefisien arah regresi

$\sum X$  = Jumlah skor variabel

$\sum Y$  = Jumlah skor variabel terikat

$\sum XY$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antara variabel endogen dengan variabel eksogen. Regresi linear apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Sementara uji signifikan regresi, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dikatakan koefisien regresi signifikan pada taraf signifikan 5%.

d. Uji independensi antar variabel independen

Uji independensi antar variabel bebas dilakukan untuk melihat apakah variabel benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain. Uji independensi antar variabel dilakukan dengan menggunakan korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_1x_2} = \frac{N \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1) \cdot (\sum X_2)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{N \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

kriteria pengujian diterima apabila  $r_{xy} < r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% maka kedua variabel independen.

**H. Pengujian Hipotesis**

Setelah dilakukan pengujian persyaratan analisis selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi parsial, korelasi sederhana, dan regresi ganda,. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan pada taraf

signifikansi 95 % atau  $\alpha = 0.05$ . Adapun uraian langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

### **1. Analisis Regresi sederhana**

Dilakukan dengan melakukan uji hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hasil perhitungan korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui : 1) Besarnya pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y), dan 2) Besarnya pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

### **2. Analisis Regresi berganda**

Dilakukan dengan melakukan uji pengaruh dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hasil perhitungan korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui yakni besarnya pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru (Y).

### **3. Analisis korelasi parsial**

Dilakukan dengan melakukan kontrol terhadap salah satu variabel bebas. Hasil perhitungan korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui : 1) Besarnya korelasi kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y) apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan, 2) Besarnya korelasi motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) apabila kepuasan kerja ( $X_1$ ) dalam keadaan konstan.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data Penelitian**

**1. Kinerja guru (Y)**

Data skor variabel kinerja guru yang terkumpul tersaji pada Tabel 4. berikut.

**Tabel 4: Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kinerja guru (Y)**

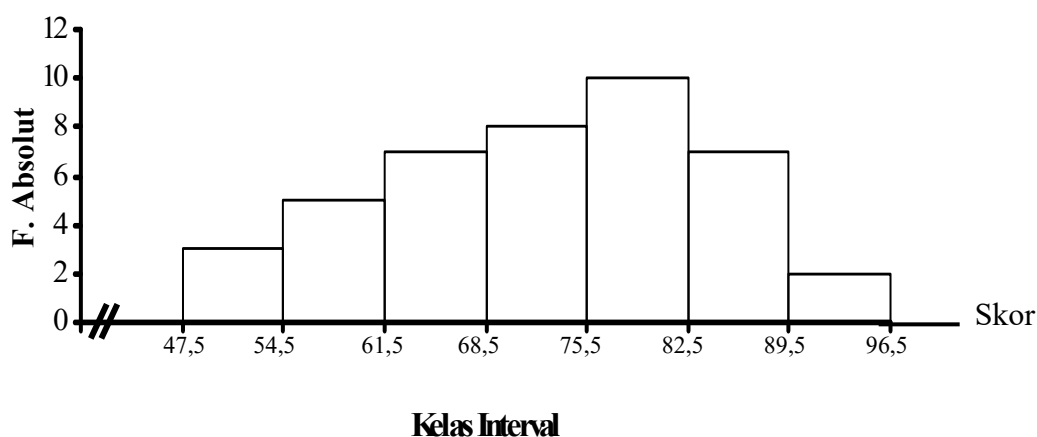
No	Uraian	Nilai Statistik
1	Skor tertinggi	96
2	Skor terendah	48
3	Rata-rata	71,905
4	Standar deviasi	11,706
5	Modus	78,300
6	Median	74,100

Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 5, dan gambar histogram dari data variabel kinerja gurudapat dilihat pada Gambar 4.

**Tabel 5: Distribusi Frekuensi Skor Kinerja guru (Y)**

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	48 – 54	3	7,143 %
2	55 – 61	5	11,905 %
3	62 – 68	7	16,667 %
4	69 – 75	8	19,048 %
5	76 – 82	10	23,810 %
6	83 – 89	7	16,667 %
7	90 – 96	2	4,762 %
Jumlah		42	100,000 %

Tabel 5 di atas diperoleh bahwa sebanyak 8 responden (19,048%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 15 responden (50,000%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 19 responden (45,238%) berada di atas rata-rata. Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel kinerja gurudapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 4 Histogram Skor Kinerja guru (Y)

## 2. Kepuasan kerja ( $X_1$ )

Data skor variabel kepuasan kerja yang terkumpul tersaji pada Tabel 6. berikut.

**Tabel 6: Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ )**

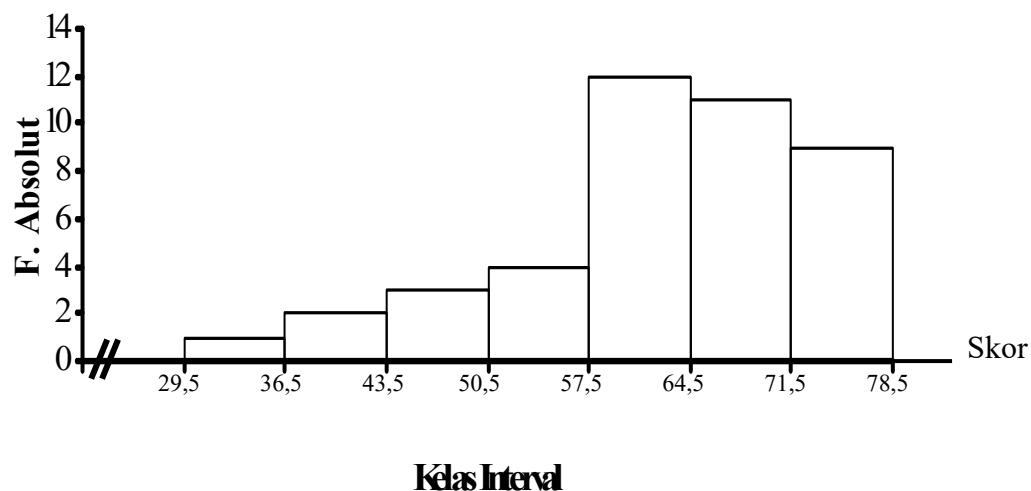
No	Uraian	Nilai Statistik
1	Skor tertinggi	75
2	Skor terendah	30
3	Rata-rata	62,738
4	Standar deviasi	9,866
5	Modus	63,722
6	Median	63,917

Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 7, dan gambar histogram dari data variabel kepuasan kerjadapat dilihat pada Gambar 5.

**Tabel 7: Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan kerja ( $X_1$ )**

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	30 – 36	1	2,381 %
2	37 – 43	2	4,762 %
3	44 – 50	3	7,143 %
4	51 – 57	4	9,524 %
5	58 – 64	12	28,571 %
6	65 – 71	11	26,190 %
7	72 – 78	9	21,429 %
Jumlah		42	100,000 %

Tabel 7 di atas diperoleh bahwa sebanyak 12 responden (28,571%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 10 responden (23,810%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 20 responden (47,619%) berada di atas rata-rata. Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Gambar 5 berikut.



Gambar 5: Histogram Skor Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>)

### 3. Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)

Data skor variabel motivasi kerja yang terkumpul tersaji pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8: Ringkasan Karakteristik Data Variabel Motivasi kerja (X<sub>2</sub>)

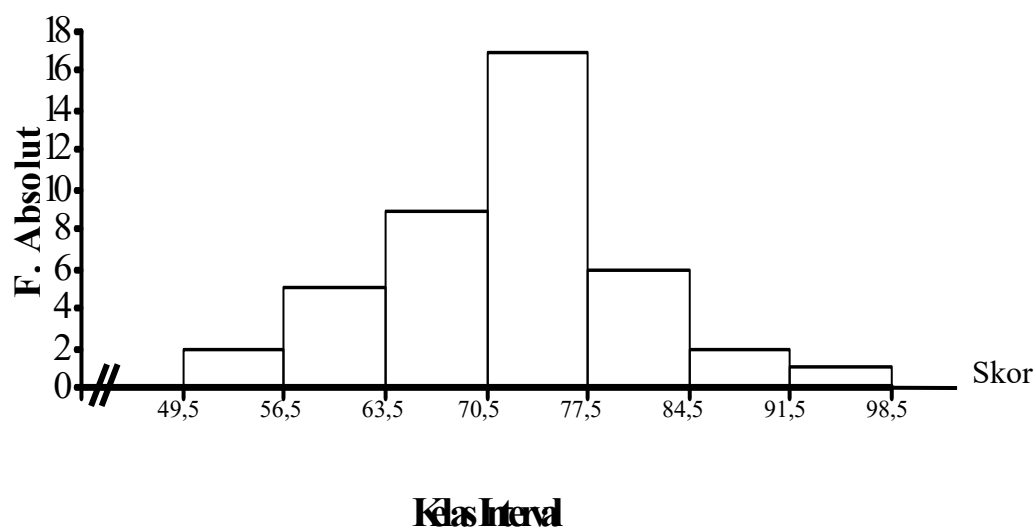
No	Uraian	Nilai Statistik
1	Skor tertinggi	93
2	Skor terendah	50
3	Rata-rata	71,619
4	Standar deviasi	8,510
5	Modus	73,447
6	Median	72,559

Selanjutnya distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 9 dan gambar histogram dari data variabel Motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar 6.

**Tabel 9: Distribusi Frekuensi Skor Motivasi kerja ( $X_2$ )**

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	50 – 56	2	4,762 %
2	57 – 63	5	11,905 %
3	64 – 70	9	21,429 %
4	71 – 77	17	40,476 %
5	78 – 84	6	14,286 %
6	85 – 91	2	4,762 %
7	92 – 98	1	2,381 %
Jumlah		42	100,000 %

Tabel 9 di atas diperoleh bahwa sebanyak 17 responden (40,476%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 16 responden (38,095%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 9 responden (21,429%) berada di atas rata-rata. Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel Motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar 6 berikut.



Gambar 6: Histogram Skor Motivasi kerja ( $X_2$ )

## B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

### 1. Uji Kecenderungan Kinerja Guru (Y)

Uji kecenderungan kinerja guru terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan Standard Deviasi ideal ( $SD_i$ ) yaitu:  $M_i = 82,500$  dan  $SD_i = 16,500$ .



Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10: Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (Y)**

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 45,500	0	0,000 %	Kurang
45,500 – 65,000	14	33,333 %	Rendah
65,000 – 84,500	22	52,381 %	Sedang
> 84,500	6	14,286 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 10. diperoleh tingkat kecenderungan kinerja guru termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 22 responden (52,381%).

## 2. Uji Kecenderungan Kepuasan kerja ( $X_1$ )

Uji kecenderungan kepuasan kerja terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan Standard Deviasi ideal ( $SD_i$ ) yaitu:  $M_i = 72,500$  dan  $SD_i = 14,500$ . Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

**Tabel 11: Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan kerja ( $X_1$ )**

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 35,000	1	2,381 %	Kurang
35,000 – 50,000	5	11,905 %	Rendah
50,000 – 65,000	17	40,476 %	Sedang
> 65,000	19	45,238 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh tingkat kecenderungan kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi, yakni sebanyak 19 responden (45,238%).

## 3. Uji Kecenderungan Motivasi kerja ( $X_2$ )

Uji kecenderungan motivasi kerja terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan Standard Deviasi ideal ( $SD_i$ ) yaitu:  $M_i = 75,000$  dan  $SD_i = 15,000$ . Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12: Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi kerja ( $X_2$ )**

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 43,750	0	0,000 %	Kurang
43,750 – 62,500	4	9,524 %	Rendah
62,500 – 81,250	34	80,952 %	Sedang
> 81,250	4	9,524 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh tingkat kecenderungan motivasi kerja termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 34 responden (80,952%).

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Kelinieran dan Keberartian Regresi

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi, maka yang diperhatikan atau di uji adalah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu: kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel terikat. Oleh karena itu ada dua persamaan regresi yang perlu diuji kelinieritas dan keberartiannya masing-masing variabel Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$ .

Berikut ini pada Tabel 13 disajikan ringkasan analisis varians yang menguji kelinearitas dan keberartian persamaan regresi kinerja guru (Y) atas kepuasan kerja ( $X_1$ ) diperoleh persamaan regresi Y atas  $X_1$ , yaitu:  $\hat{Y} = 37,324 + 0,526 X_1$ .

**Tabel 13: Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas  $X_1$** 

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	$F_o$	$F_t$ ( $\alpha=5\%$ )
Total	42				
Regresi (a)	1	217152,381	217152,381		
Regresi (b/a)	1	824,516	824,516	6,688	4,08
Residu (S)	40	4931,103	123,278		
Tuna Cocok (TC)	20	2731,103	136,555	1,241	2,12
Galat (G)	20	2200,000	110,000		

Dari Tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{\text{tabel}}$  dengan db (20:20) pada taraf signifikan 5% adalah 2,12 sedangkan  $F_0$  yang diperoleh adalah 1,241. Ternyata  $F_0 < F_t$  ( $1,241 < 2,12$ ) sehingga persamaan regresi  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$  adalah linier pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi,  $F_{\text{tabel}}$  dengan dk (1:40) pada taraf signifikan 5% adalah 4,08 sedangkan  $F_{\text{hitung}}$  yang diperoleh adalah 6,688. Ternyata  $F_0 > F_t$  ( $6,688 > 4,08$ ) sehingga persamaan regresi tersebut adalah berarti, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi Y atas  $X_1$  mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikan 5%.

Bentuk hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru melalui persamaan  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$ , persamaan ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru. Bentuk persamaan Y atas  $X_1$  adalah  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$ . Berikut ini pada Tabel 15. disajikan ringkasan analisis varians yang menguji kelinearitas dan keberartian persamaan regresi kinerja guru (Y) atas motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh persamaan regresi Y atas  $X_2$ , yaitu:  $\hat{Y} = 35,515 + 0,515 X_2$ .

**Tabel 14: Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas  $X_2$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_0$	$F_t$ ( $\alpha=5\%$ )
Total	42				
Regresi (a)	1	217152,381	217152,381		
Regresi (b/a)	1	805,652	805,652	6,510	4,08
Residu (S)	40	4949,967	123,749		
Tuna Cocok (TC)	22	3225,717	146,624		
Galat (G)	18	1724,250	95,792	1,531	2,15

Dari Tabel 14 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{\text{tabel}}$  dengan db (22:18) pada taraf signifikan 5% adalah 2,15 sedangkan  $F_0$  yang diperoleh adalah 1,531. Ternyata  $F_0 < F_t$  ( $1,531 < 2,15$ ) sehingga persamaan regresi  $\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$  adalah linier pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi,  $F_{\text{tabel}}$  dengan dk (1:40) pada taraf signifikan 5% adalah 4,08 sedangkan  $F_{\text{hitung}}$  yang diperoleh adalah 6,510. Ternyata  $F_0 > F_t$  ( $6,510 > 4,08$ ) sehingga persamaan regresi tersebut adalah berarti, dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi Y atas  $X_2$  mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikan 5%.

Bentuk hubungan antara kepuasan kerjadengan komitmen afektif melalui persamaan  $\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$ , persamaan ini memberikan makna bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen afektif di SMK Tritech Informatika Medan. Bentuk persamaan Y atas  $X_1$  adalah  $\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$ .

## 2. Uji Normalitas Variabel Penelitian

Dalam pengujian analisis statistik untuk menguji hipotesis maka diadakan uji normalitas dan kelinieran data setiap variabel penelitian untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya asumsi distribusi normalitas data tiap variabel penelitian. Adapun tujuan diadakan uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian tiap variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Lilliefors. Syarat normal dipenuhi apabila  $L_0 < L_{tabel}$ . Dalam penelitian ini ditetapkan taraf signifikansi 5%. Normal atau tidaknya data ditentukan dengan mengkonsultasikan harga  $L_0$  yang diperoleh dengan  $L_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. Berikut disajikan hasil analisis dari variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 15: Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian**

No	Uraian	N	$L_0$	$L_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )	Status
1.	Y atas $X_1$	42	0,080	0,137	Normal
2.	Y atas $X_2$	42	0,115	0,137	Normal

Pada Tabel 15 di atas diperoleh bahwa  $L_0 < L_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru atas kepuasan kerja adalah berdistribusi normal, dan data kinerja guru atas motivasi kerja adalah berdistribusi normal.

### 3. Uji Homogenitas

Untuk menentukan homogenitas varians digunakan Uji Bartlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan dikurangi 1. Berikut ini disajikan ringkasan analisis perhitungan homogenitas untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 16.

**Tabel 16: Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	dk – 1	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )
1.	Kinerja guru (Y) berdasarkan kepuasan kerja ( $X_1$ )	19	14,715	30,1
2.	Kinerja guru (Y) berdasarkan motivasi kerja ( $X_2$ )	17	12,623	27,6

Untuk uji homogenitas data variabel kinerja guru berdasarkan kepuasan kerja diperoleh data bahwa  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  yaitu  $14,715 < 31,4$  pada taraf signifikan 5% dengan  $dk = 20 - 1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kinerja guru berdasarkan kepuasan kerja adalah homogen.

Sedangkan untuk uji homogenitas data variabel kinerja guru berdasarkan motivasi kerja diperoleh data bahwa  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  yaitu  $12,623 < 28,9$  pada taraf signifikan 5% dengan  $dk = 18 - 1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kinerja guru berdasarkan motivasi kerja adalah homogen.

### 4. Uji Kolinieritas dan Keberartian Regresi Ganda

Uji linieritas dan keberartian ganda dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dan analisis regresi ganda. Dari perhitungan diketahui bahwa koefisien regresi ganda adalah  $a_1 = 0,486$  dan  $a_2 = 0,558$  sedangkan konstanta regresi adalah 1,406 sehingga persamaan  $\hat{Y} = 1,406 + 0,558 X_1 + 0,486 X_2$ . Untuk menguji keberartian regresi linier ganda digunakan statistik F. Harga F yang diperoleh terdapat pada Tabel 17 berikut.

**Tabel 17: Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda**

Sumber Varians	dk	JK	Fo	Ft $\alpha = 0,05$
Total	42	5755,619		
Regresi	2	1766,946	8,638	3,23
Sisa	40	3988,674		

Dari daftar distribusi F dengan  $\alpha = 0,05$  ( $dk = 2:42$ ) = 3,23 jadi dapat dilihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,638 > 3,13$ ) sehingga dapat disimpulkan regresi linier ganda Y atas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah bersifat nyata dan berarti.

#### D. Uji Hipotesis Penelitian

##### 1. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja guru

Dari perhitungan diperoleh korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y = 0,379$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga  $r_{X_1Y} > r_{tabel}$  ( $0,379 > 0,304$ ). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga  $r_{hitung} = 0,379$  diperoleh  $t_{hitung} = 2,586$ . Harga  $t_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,586 > 1,68$ ) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh murni murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y = 0,376$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga  $r_{y2.1} = 0,376$  diperoleh  $t_{hitung} = 2,531$ . Harga  $t_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,531 > 1,68$ ) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat pengaruh yang berarti kepuasan kerja terhadap kinerja guru teruji dengan besaran pengaruhnya sebesar 37,6 % dengan variabel motivasi kerja dikontrol.

##### 2. Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja guru

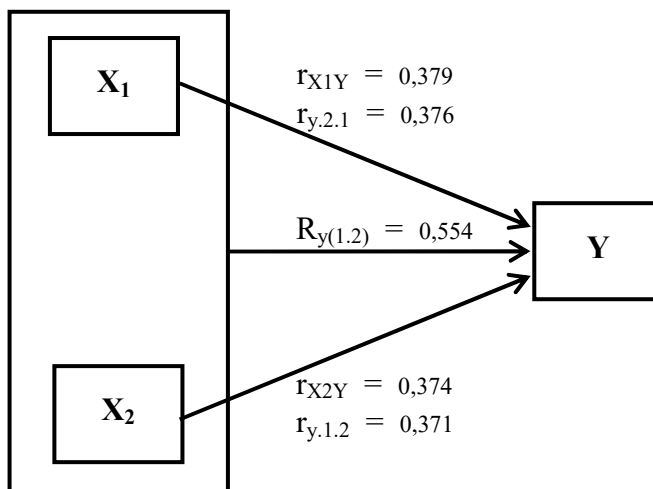
Dari perhitungan diperoleh korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y = 0,374$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga  $r_{X_2Y} > r_{tabel}$  ( $0,374 > 0,304$ ). Selanjutnya dilakukan uji keberartian

korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga  $r_{hitung} = 0,374$  diperoleh  $t_{hitung} = 2,552$ . Harga  $t_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,552 > 1,68$ ) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat pengaruh yang berarti motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan hasil korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y = 0,371$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga  $r_{y1.2} = 0,371$  diperoleh  $t_{hitung} = 2,497$ . Harga  $t_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 1,68. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,497 > 1,68$ ) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang berarti motivasi kerja terhadap kinerja guru teruji dengan besarnya 37,1 %, dengan variabel kepuasan kerja dikontrol.

### **3. Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja Secara bersama-sama Terhadap Kinerja guru**

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$  diperoleh koefisien korelasi  $R_{y(1,2)} = 0,554$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga  $R_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,554 > 0,3094$ ). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan harga  $R_{hitung} = 0,554$  diperoleh  $F_{hitung} = 8,638$ . Harga  $F_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 3,23. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,638 > 3,23$ ) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat pengaruh yang berarti kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli dapat diterima dan teruji kebenarannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Gambar 7 berikut.



Gambar 7: Gambaran Umum Hubungan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

dimana:

- $r_{X_1Y}$  = Koefisien korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $Y$
- $r_{y,2.1}$  = Koefisien korelasi parsial antara  $X_1$  dengan  $Y$
- $r_{X_2Y}$  = Koefisien korelasi product moment antara  $X_2$  dengan  $Y$
- $r_{y,1.2}$  = Koefisien korelasi parsial antara  $X_2$  dengan  $Y$
- $r_{y(1.2)}$  = Koefisien korelasi ganda antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$

## E. Temuan Penelitian

Dari analisis deskripsi ditemukan bahwa secara umum kepuasan terjadi guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli tergolong kategori sedang, motivasi kerja tergolong kategori tinggi, dan kinerja guru tergolong kategori sedang.

Dari analisis korelasi sederhana dan korelasi parsial ditemukan pengaruh yang berarti kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara  $X_1$  dengan  $Y$  ( $r_{X_1Y} = 0,379$ ). Hasil ini dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan  $r_{X_1Y} = 0,379$  diperoleh  $t_{hitung} = 2,586$ . Hasil ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh  $r_{y,2.1} = 0,376$ . Hasil ini dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% =



0,304. Dengan  $r_{y,2.1} = 0,376$  diperoleh  $t_{hitung} = 2,531$ . Hasil ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 42$  pada taraf signifikansi  $5\% = 1,68$ . Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang berarti kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kota Gunung Sitoli dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar  $14,36\%$  terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian ini semakin menguatkan pendapat bahwa Kepuasan kerja juga mempengaruhi tinggi-rendahnya kinerja guru. Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya<sup>1</sup>. Sedangkan Robbins dan Judge menyatakan “*job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics*”<sup>2</sup>. Kepuasan kerja menggambarkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut dikatakan “*job require interacting with coworkers and bosses, following organizational rules and policies, meeting performance standards, living with working conditions that are often less than ideal, and the job like*”<sup>3</sup>. Pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja, tetapi lebih luas lagi, misalnya membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan sebagainya. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau perilaku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya guru yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja dapat menekan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respons

---

<sup>1</sup>Edy Sutrisno . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit Kencana, 2009), hal. 80.

<sup>2</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge *Organizational Behavior*. 13 Th Edition, (USA: Pearson International Edition, Prentice Hall, 2009), hal.117

<sup>3</sup> Ibid. hal. 118.

ketidakpuasan. Rivai dan Mulyadi menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sikap umum individu terhadap pekerjaannya.<sup>4</sup> Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah respons pekerja terhadap *reward* atau imbalan yang diberikan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan.

Kepuasan kerja tentunya tercermin dari guru itu sendiri dalam bersikap melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut kepuasan kerja merupakan sikap seorang guru menyikapi imbalan yang diberikan dengan menyalurkan tindakannya dalam melaksanakan tugas. Penelitian yang mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas (kinerja) dilandasi asumsi bahwa karyawan yang berprestasi tinggi adalah karyawan yang puas. Hasil studi ini secara konsisten menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja, yaitu hanya sekitar 16%.<sup>5</sup>

Ditemukan pula pengaruh yang berarti antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara  $X_2$  dengan  $Y$  ( $r_{X_2Y}$ ) = 0,374. Hasil ini dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan harga  $r_{X_2Y} = 0,374$  diperoleh  $t_{hitung} = 2,552$ . Hasil ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh  $r_{y,1.2} = 0,371$ . Hasil ini dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% = 0,304. Dengan harga  $r_{y,1.2} = 0,371$  diperoleh  $t_{hitung} = 2,497$ . Hasil ini dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  dengan  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% = 1,68. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang berarti motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 16,5% terhadap kinerja guru.

---

<sup>4</sup>Rivai dan Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 246.

<sup>5</sup> Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2001), hal. 376.

Temuan penelitian di atas secara empiris semakin menegaskan bahwa Motivasi menjadi pendorong guru melaksanakan suatu pekerjaan hingga hasil yang terbaik. Wibowo menyebutkan motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja<sup>6</sup>. Dalam model Hubungan Motivasi dengan Kinerja (*A Job Performance Model of Motivation*) yang dikembangkan oleh Robert Kraitner dan Angelo Kinichi diperlihatkan bagaimana perilaku individu yang termotivasi (*motivated behavior*) mempengaruhi kinerja. Model tersebut menyebutkan bahwa pekerja akan lebih termotivasi secara langsung apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai<sup>7</sup>. Oleh karena itulah tidak heran jika guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula dan sudah barang tentu akan berdampak pada kinerjanya. Supardi dan Anwar mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>8</sup> Siagian menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi.<sup>9</sup> Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: *pertama*, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan *kedua*, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai.<sup>10</sup>

Untuk itu, motivasi kerja guru perlu dibangkitkan agar dapat menghasilkan keefektifan kerja yang terbaik dan itu menjadi bagian penting dari tugas seorang pemimpin, Sulistyorini menegaskan bahwa perilaku

---

<sup>6</sup> Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. hlm. 32.

<sup>7</sup> Kraitner, Robert, dan Angelo Kinicki. (2012). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Companies Inc. hlm. 310

<sup>8</sup> Anwar, Q dan Sagala, HS. 2004. *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. (Jakarta: Uhamka Press, 2004), hal.47.

<sup>9</sup> Sondang P. Siagian. *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. (Jakarta: Gunung Agung, 2002), hal.255.

<sup>10</sup> A. Dale Timpe. *The Art and Science of Business Management Performance*. (Kend Publishing Inc, 1999), hal.61.

pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.<sup>11</sup> Brahmasari mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.<sup>12</sup> Ermayanti juga mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.<sup>13</sup> Dalam hal ini, pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh guru, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap guru dengan bentuk yang berbeda-beda.

Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer hal ini dikarenakan adanya empat pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit proquo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.<sup>14</sup> Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja guru akan

---

<sup>11</sup> Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 168.

<sup>12</sup> Ida Ayu Brahmasari, *Op-Cit*, hal. 124.

<sup>13</sup> Dwi Ermayanti dan Thoyib Armanu. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*. (Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, 2001), hal. 3

<sup>14</sup> Sondang P. Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. ( Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 94.

meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Maulana dalam penelitiannya menyimpulkan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pada Program Studi Administrasi Negara di Fisip Unmul, dimana setiap kenaikan motivasi sebesar 1% akan menaikkan keefektifan kerja sebesar 28,6%. Penelitian yang dilakukan Yukl dan Lock, yang menyimpulkan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan penelitian yang mendukung lainnya adalah penelitian Banker dan Dunk yang menyimpulkan kepuasan kerja yang memadai serta motivasi berprestasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin yang memotivasi dan menciptakan kondisi sosial menguntungkan setiap guru sehingga tercapainya kepuasan kerja dan membangkitkan gairah bagi guru untuk melakukan pekerjaan yang terbaik, yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja<sup>15</sup>. Dengan demikian, apabila motivasi ditingkatkan, baik motivasi intern maupun ekstern, maka keefektifan kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pun akan mengalami peningkatan.<sup>16</sup>

Selain itu ditemukan pengaruh yang berarti antara kepuasan kerjadan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli dengan koefisien korelasi  $R_{y(1,2)} = 0,554$ ; sedangkan  $r_{tabel}$  dengan  $N = 42$  dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,304. Dengan demikian harga  $R_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,554 > 0,304$ ). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan  $R_{hitung} = 0,554$  diperoleh  $F_{hitung} = 8,638$ . Harga  $F_{tabel}$  untuk  $N = 42$  pada taraf signifikansi 5% adalah 3,23. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,638 > 3,23$ ) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat pengaruh yang berarti

---

<sup>15</sup> Stephen P. Robbins. *Op-.cit.* hal.181.

<sup>16</sup> M. Kholiq Maulana. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dosen Dalam Bidang Pendidikan Pengajaran Pada Program Studi Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. ( e Journal Ilmu Administrasi Negara, 1 (2), 2003), hal. 541-542.

antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 30,70% terhadap kinerja guru, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini telah dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung di antaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru Madrasah Ibtidaiyah negeri Se-Kota Gunung Sitoli, sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian di daerah lain.
2. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dapat meragukan kebenaran data yang diperoleh. Peneliti tidak mengawasi secara cermat kesungguhan dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner.
3. Instrumen pengumpul data kemungkinan belum dapat mengungkap seluruh aspek yang diteliti, meskipun sebelumnya telah dilakukan validasi dan diujicobakan, serta keterbatasan peneliti dalam menyusun pernyataan instrumen, sehingga memungkinkan masih terdapat pernyataan yang kurang mengungkapkan indikator penelitian. Di samping itu, pengisian instrumen disebabkan jawaban responden yang kurang cermat atau kurang hati-hati.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan berarti kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli, artinya semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik juga kinerja guru dengan besaran pengaruhnya mencapai 14,36 %.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan berarti motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli, artinya semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik juga kinerja guru dengan besaran pengaruhnya mencapai 16,5 %.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan berarti kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se- Kota Gunung Sitoli, artinya semakin baik kepuasan kerja guru maka semakin baik juga kinerja guru dengan besaran pengaruhnya mencapai 30,70 % dan sisanya ditentukan keadaan lain.

#### B. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang disarankan yakni: *Pertama*, kecenderungan kinerja guru dalam penelitian ini tergolong sedang, jika diperhatikan kepada indikator pembentuk kinerja guru yang dianggap kurang terletak pada aspek hasil kerja yang perlu mendapatkan perhatian serius, hal ini mengingat aspek ini merupakan aspek kunci dalam kaitannya meningkatkan kinerja guru; *Kedua*, Kepala madrasah hendaknya memberikan dukungan penuh terhadap guru yang berupaya mengupgrade pengetahuan maupun keterampilan melalui pendidikan dan latihan serta melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih

tinggi, hal ini menjadi sangat begitu penting mengingat tidak ada kinerja tanpa dilakukan pembaharuan pengetahuan dan keterampilan kerja.

*Ketiga*, Peneliti lain disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru pada waktu yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (1998). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Antoni. Feri. (2006). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. *Tesis*. Surabaya: Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Anwar, Q dan Sagala, HS. (2004). *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Uhamka Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong and Angelo Baron. (1998). *Performance Management*. British Library.
- Arnold, Hugh J. and Daniel C. Feldman. (1986). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- As'ad. Moh. (2004). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bungin, Burhan. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhanuddin, Imron, Ali, Maisyaroh. (2002). *Manajemen Pendidikan. Wacana, Proses dan Aplikasinya di Sekolah*. Malang : Universits Negeri Malang.
- Cardoso Gomes, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cokroaminoto. (2007). *Teori Ekspektansi : Sebuah Pendekatan Konsep Pemberian Imbalan Untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai* <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/12/13/teori-ekspektansi-sebuah-pendekatan-konsep-pemberian> - imbalan - untuk-meningkatkan-motivasi-pegawai, diakses 23 September 2015.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Work Place*. New Jersey New York : Mc Graw-Hill.
- Daft, Richard L. (1988). *Management*. Chicago: The Dryden Press.

- Davis, Keith and John W. Newstrom. (2000). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. New York: Mc Graw Hill.
- Departemen Agama RI (2007). *Al- Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Djohar.2006. *Guru: Pendidikan dan Pembinaannya*. Yogyakarta: Grafika Indah.
- Ermayanti. Dwi dan Thoyib Armanu. (2001). *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Gibson, J.I., J.M. Ivancevich. dan Donnelly, J.H. (2000). *Perilaku Organisasi: Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gibson, James L. Jhon M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (1994). *Organizational Behavior Structure Process*. Boston Richard D Irwin, Inc.
- Gibson, James L. J.M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr. (1997). *Organisasi*. Edisi Kelima, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (1997). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall Int., Inc.
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen*. Edisi ke 7 Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Hadari. Martini M dan Hadari Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Yang Efektif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani (1997). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hayness, Marion E. (1984). *Managing Performance : A Comprehension Guide to Effective Supervision*. California : Lietime Learning Publications.
- Husein, Umar. (1996). *Metode Penelitian untuk Skripsi, Tesis, Bisnis*. Jakarta:Raja Grafindo.
- Imam Wahjono, Sentot. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Ivancevich, John M., Andrew D. Silgyl, Jr., dan Marce J, Wallace, Jr. (1977). *Organizational Behavior and Performance*. (California : Goodyear Publishing Company Inc.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi: (New Age Internasional Limited, Publishers.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2001). *Organizationl Behavior*. New york:Irwin Mc Graw-Hill Int. Edition.
- Locke, E.A. (1996). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Handwork Industrial and Psychology : Rand Mc. Nally.
- Lussier, Robert N. (2009). *Management Fundamentals: Concept, Applications, Skill Development*, 4<sup>th</sup> Edition. USA: Shouth-Western, Cengage Learning.
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. New York: Irwin McGraw-Hill Int. Ed.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maulana. M. Kholiq. (2003). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dosen Dalam Bidang Pendidikan Pengajaran Pada Program Studi Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. e Journal Ilmu Administrasi Negara, 1 (2).
- Munandar. Ashar Sunyoto. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Newstrom, Jhon W. (2007). *Organizational Behavior (Twelfth Edition)*. New York: McGraw Hill.
- Newstrom, John W, & Keith Davis. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: Mc. Graw-Hill Companies Inc.
- Newstrom. John W. (2007). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. (USA Mc Graw Hill Companies Inc.
- Nurjanah Baedlowi. Esti. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Diakses dari <http://eduplus.or.id/?page=Artikel&ida=431&idt=13>. pada tanggal 18 Oktober 2015.

- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2006). *Komunikasi Organisasi (Strategi meningkatkan Kinerja Perusahaan)*. Bandung: Rosdakarya.
- Parwanto, Wahyuddin. (2006). "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA, Surakarta". *Jurnal Pendidikan*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pusat Bahasa. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veitzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbbins, Stephen. P.. dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13 Th Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (1988). *Organizational Behavior; Concept, Controvercies, and Application*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi) Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rothwell, William J. Carolyn K. Hohne, and Stephen B. King. (2000). *Human Performance Improvement ; Building Practitioner Competence*. Texas : Gulf Publishing Company.
- Sadili, Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Saifuddin, Azwar. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sardiman. A.M. (2005). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Schermerhorn, Jr. John R., et al.. *Managing Organizational Behavior*. (New York: John Wiley & Sons,Inc.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P.(2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Smith, W.C. (1963). *Modern Islam in India*, Lahore: Ashraf.

- Soegihartono. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen". *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 3, No 1.
- Stoner, James A.F & R. Edward Freeman. (1992). *Management*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Stuart. Robin and Kotze. (2009). *Performance : The Secrets of Successful Behavior*. Prentice Hall, Great Britain.
- Sulistyo. Heru. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Spritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Jurnal EKOBIS. Volume 1. Nomor 2. Juli.
- Sweeney. Paul D. and Dean B. Mc Farlin. (2002). *Organizational Behavior : Solution For Management*. USA: Mc Graw Hill.
- Timpe, A. Dale. (1999). *The Art and Science of Business Management Performance*. Kend Publishing Inc.
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara.
- W. Tuckman, Bruce. (1974) *Conducting Educational Research*, New York : Harcourt Barce Jovanovich. Inc.
- Westher Jr. William B and Keith Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw Hill.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Williams, Richard S. (2002). *Managing Employee Performance : Design and Implementation in Organization*. High Holborn, London : Thomson Learning.
- Winardi. (2008). *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (1982). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.

**Lampiran 1****Instrumen Penelitian**

Gunung Sitoli, Oktober 2021

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru MIN Se- Kota Gunung Sitoli

Di –

Tempat.

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu, bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian, dan penelitian ini dilakukan dalam rangka Penulisan Tesis saya sebagai salah satu syarat penyelesaian pendidikan program magister pada Prodi Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Sehubungan dengan hal diatas, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi Instrumen terlampir sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini

Atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi Instrumen ini saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,  
Peneliti

**Lily Indra Wirana Nazara**

### ANGKET KEPUASAN KERJA

**Petunjuk menjawab :**

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengungkapkan kompetensi diri kepala sekolah. Untuk menjaga keabsahan daripada instrument ini, maka nama anda kami rahasiakan dengan tidak perlu mencantumkan identitas diri.

Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda √ pada kolom jawaban yang telah tersedia, SS = Sangat Setuju; ST = Setuju; RG = Ragu – Ragu; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

No		Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
1.	Saya mengetahui rumusan tujuan dari organisasi sekolah dengan baik					
2.	Saya menganggap perhatian dari sekolah sudah memadai					
3.	Saya menganggap sarana prasarana tempat kerja saya sudah cukup memadai					
4.	Saya merasa kurang bersemangat dalam bekerja, meskipun sarana prasarana pembelajaran sudah memadai					
5.	Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat saya bertugas/dinas					
6.	Saya merasa bersemangat dalam dalam bekerja, karena kondisi sekolah dan kelas bersih					
7.	Saya berpendapat rekan kerja yang diberi tugas tambahan dapat menjalankan tugasnya dengan baik					
8.	Saya merasa tidak ada intimidasi dari masyarakat kepada guru-guru saat melaksanakan tugas					
9.	Saya senang menjadi guru, karena kesejahteraannya diperhatikan oleh pemerintah					
10.	Saya berpendapat kenaikan pangkat dan golongan profesi guru relatif mudah					
11.	Saya melihat kepala sekolah selalu memeriksa kehadiran guru secara rutin					
12.	Saya merasa kesal saat kepala sekolah					

	menuntut para guru untuk meningkatkan kinerjanya					
13.	Saya merasa senang menjadi guru, karena .jam kerjanya tidak terlalu menyita waktu					
14.	Saya menganggap supervisi kepala sekolah dapat dipakai sebagai koreksi kelemahan kerja guru					
15.	Saya menganggap supervisi kepala sekolah dapat berpengaruh baik terhadap kinerja guru					
16.	Saya menganggap supervisi kepala sekolah lebih banyak membimbing daripada menyalahkan					
17.	Saya melihat kepala sekolah selalu memotivasi guru untuk maju					
18.	Saya merasa cara kepala sekolah menanggapi pendapat-pendapat dari guru sudah baik					
19.	Saya merasa tertarik di supervisi kepala sekolah					
20.	Saya berpendapat supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru					
21.	Saya merasa senang ketika kepala sekolah mendiskusikan hasil supervisi dengan koperatif					
22.	Saya menganggap kerjasama dan saling mendukung dapat membuahkan hasil yang maksimal					
23.	Saya merasa tenang berada diantara rekan kerja yang kerjasama dan rasa persaudaraannya tinggi					
24.	Saya merasa terbantu pada saat saya berhalangan hadir teman kerja mau menggantikan tugas saya					
25.	Saya berpendapat bahwa prestasi kerja guru dipengaruhi guru dan karyawan					
26.	Saya merasa iri melihat guru lain yang prestasinya lebih baik dari saya					
27.	Saya merasa senang ketika rekan-saya mau membantu masalah saya					
28.	Saya merasa senang kepala sekolah berusaha menempatkan bawahannya menjadi panitia dalam setiap kegiatan antar sekolah					
29.	Saya menganggap pimpinan sangat mendukung guru yang mengikuti seleksi calon kepala sekolah					



30.	Saya menganggap kepala sekolah sudah tepat memilih para wakilnya berdasarkan prestasi					
31.	Saya merasa senang kepala sekolah mendukung guru mengikuti kegiatan di luar sekolah					
32.	Saya merasa promosi jabatan di lingkungan kerja saya cukup adil, demokratis dan transparan					
32.	Saya merasa penghasilan setiap bulan yang diterima besarnya sudah sesuai dengan harapan					
33.	Saya merasa insentif yang diterima pada setiap kegiatan tambahan besarnya sudah sesuai					
34.	Saya merasa tunjangan jabatan yang diterima besarnya sudah sesuai					
35.	Saya merasa kecewa memperjuangkan kenaikan pangkat, karena kenaikan gajinya kecil					
36.	Sya menganggap besar tunjangan kinerja dari pemerintah daerah besarnya sudah memadai					
37.	Saya menganggap penerimaan gaji guru bersetatus PNS masih belum memenuhi harapan					
38.	Saya merasa pemberian tunjangan profesi guru berdampak positif terhadap minat menjadi guru					

### ANGKET MOTIVASI KERJA

**Petunjuk menjawab :**

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengungkapkan kinerja kepala sekolah. Untuk menjaga keabsahan daripada instrument ini, maka nama anda kami rahasiakan dengan tidak perlu mencantumkan identitas diri.

Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda √ pada kolom jawaban yang telah tersedia, SL = Selalu; SR = Sering; KD = Kadang – kadang; JR = Jarang; TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya termotivasi apabila kepala sekolah saya memberikan bimbingan/ pengarahan kepada saya dalam hal pekerjaan					
2.	Perhatian dan tanggapan terhadap ide, usul, maupun saran yang saya ajukan memberikan dampak terhadap pekerjaan saya					
3.	Pujian yang diberikan kepala sekolah saya meningkatkan semangat kerja					
4.	Saran dan kritik dari atasan saya apabila saya membuat kesalahan membuat saya nyaman dalam bekerja					
5.	Apabila saya mendapat teguran saya akan segera memperbaiki pekerjaan saya					
6.	Apabila rekan kerja memberikan saran dan dukungan saya akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan					
7.	Saya akan lebih bersemangat apabila rekan kerja saya memberikan bantuan dan kerjasama dalam hal pekerjaan					
8.	Adanya kesempatan saya bersosialisasi dengan sesama rekan kerja di luar membuat saya lebih nyaman dalam bekerja					
9.	Saran dan kritik dari rekan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
10.	Pujian yang diberikan oleh rekan kerja meningkatkan semangat bekerja					
11.	Persaingan dengan rekan kerja membuat saya meningkatkan motivasi dalam bekerja					
12.	Jam dan hari kerja yang diberlakukan					

	sekolah mempengaruhi cara saya dalam bekerja					
13.	Sanksi yang diberlakukan sekolah apabila guru melanggar aturan mempengaruhi disiplin saya dalam bekerja					
14.	Bonus diberikan oleh sekolah pada setiap guru yang bekerja sesuai atau melebihi target membuat saya lebih semangat dalam bekerja					
15.	Upah/gaji yang diberikan sekolah/dinas sesuai waktu yang telah ditentukan membuat saya lebih semangat dalam bekerja					
16.	Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh sekolah membuat saya nyaman dalam bekerja					
17.	Terjaminnya keselamatan saya dalam bekerja membuat saya lebih tenang dalam bekerja					
18.	Fasilitas yang disediakan sekolah mendukung saya dalam bekerja					
19.	Lingkungan sekolah yang aman mendukung pekerjaan saya					
20.	Lingkungan pekerjaan yang kondusif membuat saya nyaman dalam bekerja					
21.	Kenyaman dan keberhasilan lingkungan pekerjaan saya membuat saya nyaman dalam bekerja					
22.	Kompetisi di lingkungan sekolah menambah semangat saya dalam bekerja					
23.	Gaji/upah yang saya terima membuat saya meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja					
24.	Gaji yang saya peroleh mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
25.	Tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh dinas/sekolah terhadap guru mempengaruhi kinerja saya					
26.	Bonus diberikan kepada guru pada waktu tertentu meningkatkan motivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
27.	Penghargaan atas prestasi yang saya lakukan dari sekolah mempengaruhi saya dalam bekerja					
28.	Penghargaan berpengaruh terhadap motivasi saya dalam bekerja					
29.	Tunjangan kesehatan yang diberikan sekolah/dinas mendukung saya dalam bekerja					
30.	Asuransi kesehatan yang diberikan					

	sekolah/dinas membuat saya tenang dalam bekerja					
31.	Fasilitas kesehatan yang ada di sekolah/dinas membuat saya nyaman dalam bekerja					
32.	Perhatian yang diberikan terhadap kondisi kesehatan saya mendukung nyaman pekerjaan saya					

## ANGKET KINERJA

### **Petunjuk menjawab :**

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengungkapkan kinerja guru. Untuk menjaga keabsahan daripada instrument ini, maka nama anda kami rahasiakan dengan tidak perlu mencantumkan identitas diri.

Mohon dijawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda  $\surd$  pada kolom jawaban yang telah tersedia, SL = Selalu; SR = Sering; KD = Kadang – kadang; JR = Jarang; TP = Tidak Pernah.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang sudah direncanakan sebelumnya.					
2.	Sasaran kerja yang ditetapkan tidak tercapai, sehingga hasil kerja sesuai dengan rencana kerja.					
3.	Hasil kerja saya bekerja di sekolah selama ini menunjukkan hasil memuaskan					
4.	Saya dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna karena didukung sarana dan prasarana.					
5.	Tugas dan pekerjaan yang diperintahkan untuk saya kerjakan terbengkelai dan tertunda-tunda penyelesaiannya.					
6.	Kegiatan yang telah disusun di sekolah terlaksana dengan baik berkat kerjasama tim yang solid dan selalu ada komunikasi.					
7.	Jumlah Jam kerja yang saya pakai dalam bekerja, melampaui waktu yang telah ditentukan.					
8.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya di tempat kerja selesai tepat waktu					
9.	Kualitas Kerja di sekolah masih rendah					
10.	Hasil kerja yang saya lakukan meminimalisis kesalahan dalam pengerjaannya					
11.	Hasil kerja akan baik kalau dikerjakan dengan teliti dan serius.					
12.	Hasil kerja rekan sejawat cenderung seadanya saja.					

13.	Lebih baik bekerja dengan teliti dan kualitas yang baik, agar yang lain juga dapat menikmati hasil pekerjaan kita.					
14.	Saya tidak malu minta saran dan masukan agar hasil kerja kita optimal dan bermanfaat.					
15.	Saya selalu ingin bekerja dengan maksimal agar hasil kerja saya bermanfaat bagi sekolah.					
16.	Saya melaksanakan tugas dengan ikhlas dan tanpa pamrih.					
17.	Saya berusaha selalu berdisiplin, kerja keras, dan loyal pada atasan.					
18.	Saya selalu berkoordinasi atasan atau rekan sejawat dalam bekerja supaya tidak beda penafsiran.yang keliru.					
19.	Saya melaksanakan tugas sehari-hari sesuai prosedur dan aturan yang berlaku sehingga pekerjaan berjalan sesuai rencana.					
20.	Sekolah mengadakan program pelatihan Pekerti dan AA untuk meningkatkan kompetensi para guru.					
21.	Dalam melaksanakan mutu kerja di sekolah, kepala sekolah melibatkan unsur yang ada dengan pertimbangan cakap dalam bekerja.					
22.	Kepala sekolah mendorong saya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan atau melanjutkan pendidikan.					
23.	Saya menguasai pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya.					
24.	Saya dapat mengatasi kendala kerja dengan baik sehingga tidak berlarut-larut.					
25.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan					



## Lampiran 05

## Data Variabel Penelitian

Subjek	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> Y	X <sub>2</sub> Y	X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>
1	58	71	67	3364	5041	4489	4118	3886	4757
2	50	66	64	2500	4356	4096	3300	3200	4224
3	76	68	71	5776	4624	5041	5168	5396	4828
4	56	66	58	3136	4356	3364	3696	3248	3828
5	70	69	74	4900	4761	5476	4830	5180	5106
6	80	71	71	6400	5041	5041	5680	5680	5041
7	74	63	63	5476	3969	3969	4662	4662	3969
8	82	69	73	6724	4761	5329	5658	5986	5037
9	60	56	55	3600	3136	3025	3360	3300	3080
10	75	69	73	5625	4761	5329	5175	5475	5037
11	57	69	81	3249	4761	6561	3933	4617	5589
12	61	63	76	3721	3969	5776	3843	4636	4788
13	69	62	75	4761	3844	5625	4278	5175	4650
14	88	59	72	7744	3481	5184	5192	6336	4248
15	62	74	74	3844	5476	5476	4588	4588	5476
16	85	50	78	7225	2500	6084	4250	6630	3900
17	76	74	65	5776	5476	4225	5624	4940	4810
18	63	50	65	3969	2500	4225	3150	4095	3250
19	88	73	87	7744	5329	7569	6424	7656	6351
20	76	73	77	5776	5329	5929	5548	5852	5621
21	62	49	70	3844	2401	4900	3038	4340	3430
22	76	56	68	5776	3136	4624	4256	5168	3808
23	82	73	73	6724	5329	5329	5986	5986	5329
24	71	62	74	5041	3844	5476	4402	5254	4588
25	76	43	81	5776	1849	6561	3268	6156	3483
26	77	74	63	5929	5476	3969	5698	4851	4662
27	48	30	86	2304	900	7396	1440	4128	2580
28	85	75	81	7225	5625	6561	6375	6885	6075
29	71	64	72	5041	4096	5184	4544	5112	4608
30	62	43	71	3844	1849	5041	2666	4402	3053
31	76	59	66	5776	3481	4356	4484	5016	3894
32	68	63	81	4624	3969	6561	4284	5508	5103
33	84	61	73	7056	3721	5329	5124	6132	4453
34	96	69	72	9216	4761	5184	6624	6912	4968
35	94	65	82	8836	4225	6724	6110	7708	5330
36	84	72	76	7056	5184	5776	6048	6384	5472
37	71	64	68	5041	4096	4624	4544	4828	4352
38	84	72	93	7056	5184	8649	6048	7812	6696
39	62	54	50	3844	2916	2500	3348	3100	2700
40	62	59	61	3844	3481	3721	3658	3782	3599
41	71	53	63	5041	2809	3969	3763	4473	3339
42	52	60	65	2704	3600	4225	3120	3380	3900
Σ	3020	2635	3008	222908	169403	218472	191305	217855	189012



## Lampiran 06

### Perhitungan Distribusi Frekuensi

Untuk membuat daftar distribusi frekuensi dengan panjang kelas yang sama, kita lakukan sebagai berikut:

- Menentukan rentang kelas yaitu data terbesar dikurangi data terkecil
- Menentukan banyak kelas interval yang diperlukan dengan rumus sebagai berikut:  $Bk = 1 + (3,3) \log N$
- Menentukan panjang kelas:  $P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$

#### a. Menghitung Modus ( $M_o$ )

Untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat. Menggunakan rumus:

$$M_o = b + P \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

dimana:

$M_o$  = Modus

$b$  = Batas bawah kelas modus ialah kelas interval dengan frekuensi terbanyak

$P$  = Panjang kelas modus

$b_1$  = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

$b_2$  = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya

#### b. Menghitung Median ( $M_e$ )

Menentukan letak data setelah data itu disusun menurut urutan nilainya.

$$M_e = b + P \left( \frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

dimana:

Me = Median

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak

P = Panjang kelas modus

N = Ukuran sampel atau banyak data

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = Frekuensi kelas median

### c. Menghitung Rata-rata (M)

Harga rata-rata hitung mean (M) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$M = \frac{\sum Xi}{N}$$

dimana:

M = Mean

$\sum x_i$  = Jumlah aljabar X

N = Jumlah responden

### d. Menghitung Standard Deviasi

Standard Deviasi (SD) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

dimana:

SD = Standard Deviasi

N = Jumlah responden

$\sum x$  = Jumlah skor total distribusi x

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor total distribusi x

## 1. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Y

$$R = 96 - 48 = 48$$

$$Bk = 1 + (3,3) \log N$$

$$= 1 + (3,3) \log 42$$

$$= 6,36 \approx 7$$

$$P = \frac{48}{7} = 6,9 \approx 7$$

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	48 – 54	3	7,143 %
2	55 – 61	5	11,905 %
3	62 – 68	7	16,667 %
4	69 – 75	8	19,048 %
5	76 – 82	10	23,810 %
6	83 – 89	7	16,667 %
7	90 – 96	2	4,762 %
Jumlah		42	100,000 %

a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 10 - 8 = 2$$

$$b_2 = 10 - 7 = 3$$

$$Mo = 75,5 + 7 \left( \frac{2}{2+3} \right) = 78,300$$

b. Mencari Median (Me)

$$b = 75,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

$$F = 3 + 5 + 7 + 8 = 23$$

$$f = 10$$

$$Me = 75,5 + 7 \left( \frac{\frac{1}{2} \times 42 - 23}{10} \right) = 74,100$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 42$$

$$\Sigma Y = 3020$$

$$M = \frac{3020}{42} = 71,905$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 42$$

$$\Sigma Y = 3020$$

$$\Sigma Y^2 = 222908$$

$$SD = \frac{1}{42} \sqrt{(42 \times 222908) - (3020)^2} = 11,706$$

## 2. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel $X_1$

$$R = 75 - 30 = 45$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 42 \\ &= 6,4 \approx 7 \end{aligned}$$

$$P = \frac{45}{7} = 7,08 \approx 7$$

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel  $X_1$

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	30 – 36	1	2,381 %
2	37 – 43	2	4,762 %
3	44 – 50	3	7,143 %
4	51 – 57	4	9,524 %
5	58 – 64	12	28,571 %
6	65 – 71	11	26,190 %
7	72 – 78	9	21,429 %
Jumlah		42	100,000 %

## a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 57,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 12 - 4 = 8$$

$$b_2 = 12 - 11 = 1$$

$$Mo = 57,5 + 7 \left( \frac{8}{8+1} \right) = 63,722$$

## b. Mencari Median (Me)

$$b = 57,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

$$F = 1 + 2 + 3 + 4 = 10$$

$$f = 12$$

$$Me = 57,5 + 7 \left( \frac{\frac{1}{2} \times 42 - 10}{12} \right) = 63,917$$

## c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 42$$

$$\sum X_1 = 2635$$

$$M = \frac{2635}{42} = 62,738$$

## d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 42$$

$$\sum X_1 = 2635$$

$$\sum X_1^2 = 169403$$

$$SD = \frac{1}{42} \sqrt{(42 \times 169403) - (2635)^2} = 9,866$$

### 3. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel $X_2$

$$R = 93 - 50 = 43$$

$$Bk = 1 + (3,3) \log N$$

$$= 1 + (3,3) \log 42$$

$$= 6,36 \approx 7$$

$$P = \frac{43}{7} = 6,76 \approx 7$$

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel  $X_2$

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	50 – 56	2	4,762 %
2	57 – 63	5	11,905 %
3	64 – 70	9	21,429 %
4	71 – 77	17	40,476 %
5	78 – 84	6	14,286 %
6	85 – 91	2	4,762 %
7	92 – 98	1	2,381 %
Jumlah		42	100,000 %

#### a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 70,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 17 - 9 = 8$$

$$b_2 = 17 - 6 = 11$$

$$Mo = 70,5 + 7 \left( \frac{8}{8+11} \right) = 73,447$$

#### b. Mencari Median (Me)

$$b = 70,5$$

$$P = 7$$

$$N = 42$$

$$F = 2 + 5 + 9 = 16$$

$$f = 17$$

$$Me = 70,5 + 7 \left( \frac{\frac{1}{2} \times 42 - 16}{17} \right) = 72,559$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 42$$

$$\sum X_2 = 3008$$

$$M = \frac{3008}{42} = 71,619$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 42$$

$$\sum X_2 = 3008$$

$$\sum X_2^2 = 218472$$

$$SD = \frac{1}{42} \sqrt{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 8,510$$

## Lampiran 07

### Identifikasi Tingkat Kecenderungan Setiap Variabel Penelitian

#### 1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Y

$$M_i = \frac{(26 \times 4) + (26 \times 1)}{2} = \frac{104 + 26}{2} = 65,000$$

$$SD_i = \frac{(26 \times 4) - (26 \times 1)}{6} = \frac{104 - 26}{6} = 13,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Y seperti tertera pada Tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel Y

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 45,500	0	0,000 %	Kurang
45,500 – 65,000	14	33,333 %	Rendah
65,000 – 84,500	22	52,381 %	Sedang
> 84,500	6	14,286 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

#### 2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel X<sub>1</sub>

$$M_i = \frac{(20 \times 4) + (20 \times 1)}{2} = \frac{80 + 20}{2} = 50,000$$

$$SD_i = \frac{(20 \times 4) - (20 \times 1)}{6} = \frac{80 - 20}{6} = 10,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel X<sub>1</sub> seperti tertera pada Tabel berikut.



Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel  $X_1$ 

<b>Rentangan</b>	<b>F. Observasi</b>	<b>F. Relatif</b>	<b>Kategori</b>
< 35,000	1	2,381 %	Kurang
35,000 – 50,000	5	11,905 %	Rendah
50,000 – 65,000	17	40,476 %	Sedang
> 65,000	19	45,238 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

### 3. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel $X_2$

$$M_i = \frac{(25 \times 4) + (25 \times 1)}{2} = \frac{100 + 25}{2} = 62,500$$

$$SD_i = \frac{(25 \times 4) - (25 \times 1)}{6} = \frac{100 - 25}{6} = 12,500$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel  $X_2$  seperti tertera pada Tabel berikut.

Tabel Tingkat Kecenderungan Variabel  $X_2$ 

<b>Rentangan</b>	<b>F. Observasi</b>	<b>F. Relatif</b>	<b>Kategori</b>
< 43,750	0	0,000 %	Kurang
43,750 – 62,500	4	9,524 %	Rendah
62,500 – 81,250	34	80,952 %	Sedang
> 81,250	4	9,524 %	Tinggi
Jumlah	42	100,000 %	

## Lampiran 8

### Uji Kolinieran dan Keberartian Persamaan Regresi Sederhana

#### a. Uji Kolinieran dan Keberartian Regresi $X_1$ atas $Y$

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 2635 & \sum Y & = 3020 \\ \sum X_1^2 & = 169403 & \sum X_1 Y & = 191305 \\ \sum Y^2 & = 222908 & N & = 42 \end{array}$$

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} = \frac{(3020 \times 169403) - (2635 \times 191305)}{(42 \times 169403) - (2635)^2} = 43,729$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_1 Y) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} = \frac{(42 \times 191305) - (2635 \times 3020)}{(42 \times 169403) - (2635)^2} = 0,449$$

Sehingga persamaan regresi sederhana  $Y$  atas  $X_1$  adalah:

$$\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$$

Dengan memasukkan harga yang diperoleh di atas maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi dapat dihitung:

a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$JK(T) = \sum Y^2 = 222908$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{N} = \frac{3020^2}{42} = 217152,381$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(<sup>b/a</sup>)

$$JK(<sup>b/a</sup>) = b \left[ \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right] = 0,449 \times \left[ 191305 - \left( \frac{2635 \times 3020}{42} \right) \right]$$

$$= 824,516$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(<sup>b/a</sup>) = 222908 - 217152,381 - 824,516$$

$$= 4931,103$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N_i}$$

Tabel Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat JK (G) Y atas X<sub>1</sub>

No.	X <sub>1</sub>	K	Y	Y <sup>2</sup>	ΣY	(ΣY) <sup>2</sup>	ΣY <sup>2</sup>	JK (G)
1	30	1	48	2304				
2	43	2	76	5776	138	19044	9620	98,000
3	43		62	3844				
4	49	3	62	3844				
5	50	4	85	7225	148	21904	11194	242,000
6	50		63	3969				
7	53	5	71	5041				
8	54	6	62	3844				
9	56	7	60	3600	136	18496	9376	128,000
10	56		76	5776				

11	59	8	88	7744	226	51076	17364	338,667
12	59		76	5776				
13	59		62	3844				
14	60	9	52	2704				
15	61	10	84	7056				
16	62	11	69	4761	140	19600	9802	2,000
17	62		71	5041				
18	63	12	74	5476	203	41209	13821	84,667
19	63		61	3721				
20	63		68	4624				
21	64	13	71	5041	142	20164	10082	0,000
22	64		71	5041				
23	65	14	94	8836				
24	66	15	50	2500	106	11236	5636	18,000
25	66		56	3136				
26	68	16	76	5776				
27	69	17	70	4900	380	144400	29714	834,000
28	69		82	6724				
29	69		75	5625				
30	69		57	3249				
31	69		96	9216				
32	71	18	58	3364	138	19044	9764	242,000
33	71		80	6400				
34	72	19	84	7056	168	28224	14112	0,000
35	72		84	7056				
36	73	20	88	7744	246	60516	20244	72,000
37	73		76	5776				
38	73		82	6724				
39	74	21	62	3844	215	46225	15549	140,667
40	74		76	5776				
41	74		77	5929				
42	75	22	85	7225				
J U M L A H								2200,000

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G) = 4931,103 - 2200,000$$

$$= 2731,103$$

Rata-rata jumlah kuadrat RJK didapat dari hasil bagi JK dengan db masing-masing dihitung seperti di bawah ini:

g. Varians Regresi ( $S^2_{\text{reg}}$ ) = RJK(a)

$$\text{RJK(a)} = \text{JK(a)} = 217152,381$$

h. Varians Regresi ( $S^2_{\text{reg}}$ ) = RJK( $^{b/a}$ )

$$\text{RJK}(^{b/a}) = \text{JK}(^{b/a}) = 824,516$$

i. Varians Residu ( $S^2_{\text{res}}$ ) = RJK(S)

$$\text{RJK(S)} = \frac{\text{JK(S)}}{N-2} = \frac{4931,103}{42-2} = 123,278$$

j. Varians Tuna Cocok ( $S^2 \text{TC}$ ) = RJK(TC)

$$\text{RJK(TC)} = \frac{\text{JK(TC)}}{K-2} = \frac{2731,103}{22-2} = 136,555$$

$$\text{db Regresi Total} = N = 42$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi } (^{b/a}) = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 42 - 2 = 40$$

$$\text{db Tuna Cocok} = K - 2 = 22 - 2 = 20$$

$$\text{db Kekeliruan} = N - K = 42 - 22 = 20$$

k. Varians Kekeliruan ( $S^2 \text{G}$ ) = RJK(G)

$$\text{RJK(G)} = \frac{\text{JK(G)}}{N-K} = \frac{2200,000}{42-22} = 110,000$$

1. Uji Kelinearan Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{136,555}{110,000} = 1,241$$

Dengan mengkonsultasikan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf 0,05  $dk = K - 2$  ( $db = 20$ ) sebagai pembilang, dan ( $dk = 20$ ) sebagai penyebut, diperoleh  $F_{tabel} = 2,12$ . Maka didapat  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,241 < 2,12$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1$  adalah linier.

m. Uji Keberartian Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{824,516}{123,278} = 6,688$$

Dari tabel distribusi  $F_{tabel}$  dengan taraf 0,05  $dk = 1 : 40 = 4,08$ . Dengan mengkonsultasikan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$  dengan  $dk = 1 : 40$  diperoleh harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,688 > 4,08$ ) dapat disimpulkan koefisien arah regresi berarti.

## b. Uji Kelinearan dan Keberartian Regresi Y atas $X_2$

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\begin{array}{ll} \sum X_2 & = 3008 & \sum Y & = 3020 \\ \sum X_2^2 & = 218472 & \sum X_2 Y & = 217855 \\ \sum Y^2 & = 222908 & N & = 42 \end{array}$$

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 Y)}{(N \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(3020 \times 218472) - (3008 \times 217855)}{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 35,047$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_2 Y) - (\sum X_2) \cdot (\sum Y)}{(N \cdot \sum X_2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(42 \times 217855) - (3008 \times 3020)}{(42 \times 218472) - (3008)^2} = 0,515$$

Sehingga persamaan regresi sederhana Y atas  $X_2$  adalah:

$$\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$$

Dengan memasukkan harga yang diperoleh di atas maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi dapat dihitung:

a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$JK(T) = \sum Y^2 = 222908$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{N} = \frac{3020^2}{42} = 217152,381$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK( $b/a$ )

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \left[ \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right] = 0,515 \times \left[ 217855 - \left( \frac{3008 \times 3020}{42} \right) \right] \\ &= 805,652 \end{aligned}$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK(S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 222908 - 217152,381 - 805,625 \\ &= 4949,967 \end{aligned}$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N_i}$$

Tabel Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat JK (G) Y atas  $X_2$ 

No.	$X_1$	K	Y	$Y^2$	$\Sigma Y$	$(\Sigma Y)^2$	$\Sigma Y^2$	JK (G)
1	50	1	62	3844				
2	55	2	60	3600				
3	58	3	56	3136				
4	61	4	62	3844				
5	63	5	74	5476	222	49284	16446	18,000
6	63		77	5929				
7	63		71	5041				
8	64	6	50	2500				
9	65	7	76	5776	191	36481	12449	288,667
10	65		63	3969				
11	65		52	2704				
12	66	8	76	5776				
13	67	9	58	3364				
14	68	10	76	5776	136	18496	9376	128,000
15	68		60	3600				
16	70	11	62	3844				
17	71	12	76	5776	218	47524	16020	178,667
18	71		80	6400				
19	71		62	3844				
20	72	13	88	7744	255	65025	22001	326,000
21	72		71	5041				
22	72		96	9216				
23	73	14	82	6724	323	104329	26129	46,750
24	73		75	5625				
25	73		82	6724				
26	73		84	7056				
27	74	15	70	4900	203	41209	13785	48,667
28	74		62	3844				
29	74		71	5041				
30	75	16	69	4761				
31	76	17	61	3721	145	21025	10777	264,500
32	76		84	7056				
33	77	18	76	5776				
34	78	19	85	7225				
35	81	20	57	3249	286	81796	20874	425,000
36	81		76	5776				
37	81		85	7225				
38	81		68	4624				
39	82	21	94	8836				
40	86	22	48	2304				



41	87	23	88	7744				
42	93	24	84	7056				
J U M L A H								1724,250

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) = 4949,967 - 1724,20 \\ &= 3225,717 \end{aligned}$$

Rata-rata jumlah kuadrat RJK didapat dari hasil bagi JK dengan db masing-masing dihitung seperti di bawah ini:

g. Varians Regresi ( $S^2_{reg}$ ) = RJK(a)

$$RJK(a) = JK(a) = 217152,381$$

h. Varians Regresi ( $S^2_{reg}$ ) = RJK( $^{b/a}$ )

$$RJK(^{b/a}) = JK(^{b/a}) = 805,652$$

i. Varians Residu ( $S^2_{res}$ ) = RJK(S)

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{4949,967}{42-2} = 123,749$$

j. Varians Tuna Cocok ( $S^2_{TC}$ ) = RJK(TC)

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{K-2} = \frac{3225,717}{24-2} = 146,624$$

$$\text{db Regresi Total} = N = 42$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi } (^{b/a}) = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 42 - 2 = 40$$

$$\text{db Tuna Cocok} = K - 2 = 24 - 2 = 22$$

$$\text{db Kekeliruan} = N - K = 42 - 24 = 18$$

k. Varians Kekeliruan ( $S^2 G$ ) = RJK(G)

$$\text{RJK}(G) = \frac{JK(G)}{N - K} = \frac{1724,250}{42 - 24} = 95,792$$

l. Uji Kelinearan Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{146,624}{95,792} = 1,531$$

Dengan mengkonsultasikan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf 0,05 dk = K - 2 (db = 22) sebagai pembilang, dan (dk = 18) sebagai penyebut, diperoleh  $F_{tabel} = 2,15$ . Maka didapat  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,531 < 2,15$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2$  adalah linier.

m. Uji Keberartian Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{805,652}{123,749} = 6,510$$

Dari tabel distribusi  $F_{tabel}$  dengan taraf 0,05 dk = 1 : 40 = 4,08. Dengan mengkonsultasikan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$  dengan dk = 1 : 40 diperoleh harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,510 > 4,08$ ) dapat disimpulkan koefisien arah regresi berarti.

## Lampiran 9

### Uji Normalitas Variabel Penelitian

Uji normalitas yang digunakan adalah Uji Lilliefors. Untuk menerima atau menolak hipotesis, kita bandingkan  $L_0$  ini dengan nilai  $L_{\text{tabel}}$  yang diambil dari tabel lilliefors. Kriterianya adalah: tolak hipotesis bahwa populasi berdistribusi normal  $L_0$  yang diperoleh dari data pengamatan lebih besar dari  $L_{\text{tabel}}$  pada daftar Tabel Lilliefors.

#### 1. Uji Lilliefors Variabel Y atas $X_1$

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

$$\bar{X}_1 = 62,738$$

$$SD = 9,866$$

$$N = 42$$

$$\hat{Y} = 43,729 + 0,449 X_1 \text{ (persamaan regresi Y atas } X_1)$$

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_1 = 66$$

$$\hat{Y} = 43,729 + (0,449 \times 66) = 62,738$$

$$X_i = 66 - 62,738 = 3,262$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{3,262}{9,866} = 0,331$$

$$F(Z_i) = 0,009$$

$$[F(Z_i) - S(Z_i)] = 0,009 - 0,024 = 0,015$$

Tabel Lilliefors Variabel Y atas  $X_1$ 

No	$X_1$	Y	$\hat{Y}$	$X_i$	$Z_i$	F( $Z_i$ )	S( $Z_i$ )	F( $Z_i$ ) - S( $Z_i$ )
1	66	50	73,370	-23,370	-2,369	0,009	0,024	0,015
2	60	52	70,675	-18,675	-1,893	0,029	0,048	0,018
3	69	57	74,717	-17,717	-1,796	0,036	0,071	0,035
4	71	58	75,615	-17,615	-1,785	0,037	0,095	0,058
5	66	56	73,370	-17,370	-1,761	0,039	0,119	<b>0,080</b>
6	74	62	76,962	-14,962	-1,517	0,065	0,143	0,078
7	63	61	72,022	-11,022	-1,117	0,132	0,167	0,035
8	30	48	57,202	-9,202	-0,933	0,175	0,190	0,015
9	56	60	68,879	-8,879	-0,900	0,184	0,214	0,030
10	59	62	70,226	-8,226	-0,834	0,202	0,238	0,036
11	54	62	67,981	-5,981	-0,606	0,272	0,262	0,010
12	69	70	74,717	-4,717	-0,478	0,316	0,286	0,031
13	63	68	72,022	-4,022	-0,408	0,342	0,310	0,032
14	49	62	65,735	-3,735	-0,379	0,352	0,333	0,019
15	50	63	66,184	-3,184	-0,323	0,373	0,357	0,016
16	62	69	71,573	-2,573	-0,261	0,397	0,381	0,016
17	64	71	72,471	-1,471	-0,149	0,441	0,405	0,036
18	64	71	72,471	-1,471	-0,149	0,441	0,429	0,012
19	43	62	63,040	-1,040	-0,105	0,458	0,452	0,006
20	74	76	76,962	-0,962	-0,098	0,461	0,476	0,015
21	62	71	71,573	-0,573	-0,058	0,477	0,500	0,023
22	73	76	76,513	-0,513	-0,052	0,479	0,524	0,045
23	74	77	76,962	0,038	0,004	0,502	0,548	0,046
24	69	75	74,717	0,283	0,029	0,511	0,571	0,060
25	68	76	74,268	1,732	0,176	0,570	0,595	0,026
26	63	74	72,022	1,978	0,200	0,579	0,619	0,040
27	53	71	67,531	3,469	0,352	0,637	0,643	0,005
28	71	80	75,615	4,385	0,444	0,672	0,667	0,005
29	73	82	76,513	5,487	0,556	0,711	0,690	0,020
30	59	76	70,226	5,774	0,585	0,721	0,714	0,007
31	56	76	68,879	7,121	0,722	0,765	0,738	0,027
32	69	82	74,717	7,283	0,738	0,770	0,762	0,008
33	75	85	77,412	7,588	0,769	0,779	0,786	0,007
34	72	84	76,064	7,936	0,804	0,789	0,810	0,020
35	72	84	76,064	7,936	0,804	0,789	0,833	0,044
36	73	88	76,513	11,487	1,164	0,878	0,857	0,021
37	61	84	71,124	12,876	1,305	0,904	0,881	0,023
38	43	76	63,040	12,960	1,314	0,906	0,905	0,001
39	59	88	70,226	17,774	1,802	0,964	0,929	0,036
40	50	85	66,184	18,816	1,907	0,972	0,952	0,019
41	65	94	72,921	21,079	2,137	0,984	0,976	0,007
42	69	96	74,717	21,283	2,157	0,985	1,000	0,015

Dari hasil perhitungan pada Tabel 33. diperoleh  $L_0$  yang terbesar 0,080. Dengan  $N = 42$  dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh  $L_{\text{tabel}} = 0,137$ . Maka  $L_0 < L_{\text{tabel}}$  ( $0,080 < 0,137$ ) sehingga disimpulkan variabel data  $Y$  atas  $X_2$  berdistribusi normal.

## 2. Uji Lilliefors Variabel $Y$ atas $X_2$

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

$$\bar{X}_2 = 71,619$$

$$SD = 8,510$$

$$N = 42$$

$$\hat{Y} = 35,047 + 0,515 X_2 \text{ (persamaan regresi } Y \text{ atas } X_2)$$

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_2 = 86$$

$$\hat{Y} = 35,047 + (0,515 \times 86) = 71,619$$

$$X_i = 86 - 71,619 = 14,381$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{14,381}{8,510} = 1,690$$

$$F(Z_i) = 0,000$$

$$[F(Z_i) - S(Z_i)] = 0,000 - 0,024 = 0,024$$

Tabel Lilliefors Variabel  $Y$  atas  $X_2$

No	$X_2$	$Y$	$\hat{Y}$	$X_i$	$Z_i$	$F(Z_i)$	$S(Z_i)$	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	86	48	79,306	-31,306	-3,679	0,000	0,024	0,024
2	81	57	76,733	-19,733	-2,319	0,010	0,048	0,037
3	64	50	67,984	-17,984	-2,113	0,017	0,071	0,054
4	65	52	68,498	-16,498	-1,939	0,026	0,095	0,069
5	76	61	74,159	-13,159	-1,546	0,061	0,119	0,058
6	67	58	69,528	-11,528	-1,355	0,088	0,143	0,055
7	74	62	73,130	-11,130	-1,308	0,095	0,167	0,071
8	71	62	71,586	-9,586	-1,126	0,130	0,190	0,060
9	70	62	71,072	-9,072	-1,066	0,143	0,214	0,071
10	58	56	64,896	-8,896	-1,045	0,148	0,238	0,090
11	81	68	76,733	-8,733	-1,026	0,152	0,262	0,109

No	X <sub>2</sub>	Y	Ŷ	X <sub>i</sub>	Z <sub>i</sub>	F(Z <sub>i</sub> )	S(Z <sub>i</sub> )	F(Z <sub>i</sub> ) - S(Z <sub>i</sub> )
12	65	63	68,498	-5,498	-0,646	0,259	0,286	0,027
13	75	69	73,645	-4,645	-0,546	0,293	0,310	0,017
14	61	62	66,440	-4,440	-0,522	0,301	0,333	0,032
15	55	60	63,352	-3,352	-0,394	0,347	0,357	0,010
16	74	70	73,130	-3,130	-0,368	0,357	0,381	0,024
17	74	71	73,130	-2,130	-0,250	0,401	0,405	0,004
18	72	71	72,101	-1,101	-0,129	0,449	0,429	0,020
19	81	76	76,733	-0,733	-0,086	0,466	0,452	0,013
20	68	71	70,042	0,958	0,113	0,545	0,476	0,069
21	93	84	82,908	1,092	0,128	0,551	0,500	0,051
22	50	62	60,779	1,221	0,143	0,557	0,524	0,033
23	77	76	74,674	1,326	0,156	0,562	0,548	0,014
24	73	75	72,615	2,385	0,280	0,610	0,571	0,039
25	63	71	67,469	3,531	0,415	0,661	0,595	0,066
26	71	76	71,586	4,414	0,519	0,698	0,619	0,079
27	68	76	70,042	5,958	0,700	0,758	0,643	<b>0,115</b>
28	63	74	67,469	6,531	0,767	0,779	0,667	0,112
29	66	76	69,013	6,987	0,821	0,794	0,690	0,104
30	65	76	68,498	7,502	0,881	0,811	0,714	0,097
31	87	88	79,820	8,180	0,961	0,832	0,738	0,094
32	81	85	76,733	8,267	0,971	0,834	0,762	0,072
33	71	80	71,586	8,414	0,989	0,839	0,786	0,053
34	73	82	72,615	9,385	1,103	0,865	0,810	0,055
35	73	82	72,615	9,385	1,103	0,865	0,833	0,032
36	63	77	67,469	9,531	1,120	0,869	0,857	0,011
37	78	85	75,189	9,811	1,153	0,876	0,881	0,005
38	76	84	74,159	9,841	1,156	0,876	0,905	0,029
39	73	84	72,615	11,385	1,338	0,910	0,929	0,019
40	72	88	72,101	15,899	1,868	0,969	0,952	0,017
41	82	94	77,247	16,753	1,969	0,975	0,976	0,001
42	72	96	72,101	23,899	2,808	0,998	1,000	0,002

Dari hasil perhitungan pada Tabel 34. diperoleh  $L_0$  yang terbesar 0,115. Dengan  $N = 42$  dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh  $L_{\text{tabel}} = 0,137$ . Maka  $L_0 < L_{\text{tabel}}$  ( $0,115 < 0,137$ ) sehingga disimpulkan variabel data Y atas  $X_2$  berdistribusi normal.

## Lampiran 10

### Uji Homogenitas Varians Data

Untuk menentukan homogenitas varians dihitung dengan menggunakan rumus varians gabungan dan harga satuan, yaitu:

$$S^2 = \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)}$$

dan

$$B = (\log S^2) \cdot (N - 1)$$

Harga satuan yang diperoleh dengan rumus tersebut dimasukkan ke dalam Chi-Kuadrat dengan Uji Barlett yaitu:

$$\chi^2 = (\ln 10) \cdot [B - \sum\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}]$$

- a. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data Y Berdasarkan Skor  $X_1$

Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokan data Y berdasarkan skor  $X_1$  dimasukkan ke dalam Tabel berikut.

Tabel Pengelompokan Data Variabel (Y) Berdasarkan Variabel ( $X_1$ )

No.	$X_1$	Kelompok	N1	Y
1	30	1	1	48
2	43	2	2	76
3	43			62
4	49	3	1	62
5	50	4	2	85
6	50			63
7	53	5	1	71
8	54	6	1	62
9	56	7	2	60
10	56			76
No.	$X_1$	Kelompok	N1	Y

11	59	8	3	88
12	59			76
13	59			62
14	60	9	1	52
15	61	10	1	84
16	62	11	2	69
17	62			71
18	63	12	3	74
19	63			61
20	63			68
21	64	13	2	71
22	64			71
23	65	14	1	94
24	66	15	2	50
25	66			56
26	68	16	1	76
27	69	17	5	70
28	69			82
29	69			75
30	69			57
31	69			96
32	71	18	2	58
33	71			80
34	72	19	2	84
35	72			84
36	73	20	3	88
37	73			76
38	73			82
39	74	21	3	62
40	74			76
41	74			77
42	75	22	1	85



Tabel Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Variabel (Y) Berdasarkan Variabel (X<sub>1</sub>)

Kelompok	dk	Si	Si <sup>2</sup>	log Si <sup>2</sup>	dk . Si <sup>2</sup>	dk . log Si <sup>2</sup>
1	1	7,000	49,000	1,690	49,000	1,690
2	1	11,000	121,000	2,083	121,000	2,083
3	1	8,000	64,000	1,806	64,000	1,806
4	2	8,957	80,222	1,904	160,444	3,809
5	1	1,000	1,000	0,000	1,000	0,000
6	2	4,478	20,056	1,302	40,111	2,604
7	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
8	1	3,000	9,000	0,954	9,000	0,954
9	4	10,000	100,000	2,000	400,000	8,000
10	1	11,000	121,000	2,083	121,000	2,083
11	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
12	2	4,243	18,000	1,255	36,000	2,511
13	2	3,771	14,222	1,153	28,444	2,306
Jumlah	20				1030,000	27,846

Dihitung varians gabungan:

$$\begin{aligned}
 S^2 &= \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)} \\
 &= \frac{1030,000}{20} \\
 &= 51,500
 \end{aligned}$$

Dihitung harga satuan:

$$\begin{aligned}
 B &= (\log S^2) \cdot (N - 1) \\
 &= (\log 51,500) \cdot (20) \\
 &= 1,711 \times 20 \\
 &= 34,236
 \end{aligned}$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\begin{aligned}
 \chi^2 &= (\ln 10) \cdot [B - \sum\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}] \\
 &= 2,303 \times [34,236 - 27,846] \\
 &= 14,715
 \end{aligned}$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh  $\chi^2 = 14,715$ . Sedangkan harga  $\chi^2_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = 20 - 1 = 19$  pada taraf signifikan 5% sebesar 30,1. Oleh karena  $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$  ( $14,715 < 30,1$ ) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

b. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokkan Data Y Berdasarkan Skor  $X_2$

Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokkan data Y berdasarkan skor  $X_2$  dimasukkan ke dalam Tabel berikut.

Tabel Pengelompokkan Data Variabel (Y) Berdasarkan Variabel ( $X_2$ )

No.	$X_2$	Kelompok	N1	Y
1	50	1	1	62
2	55	2	1	60
3	58	3	1	56
4	61	4	1	62
5	63	5	3	74
6	63			77
7	63			71
8	64	6	1	50
9	65	7	3	76
10	65			63
11	65			52
12	66	8	1	76
13	67	9	1	58
14	68	10	2	76
15	68			71
16	70	11	1	62
17	71	12	3	76
18	71			80
19	71			62
20	72	13	3	88
21	72			71
22	72			96

No.	X <sub>2</sub>	Kelompok	N1	Y
23	73	14	4	82
24	73			75
25	73			82
26	73			84
27	74	15	3	70
28	74			62
29	74			71
30	75	16	1	69
31	76	17	2	61
32	76			84
33	77	18	1	76
34	78	19	1	85
35	81	20	4	57
36	81			76
37	81			85
38	81			68
39	82	21	1	94
40	86	22	1	48
41	87	23	1	88
42	93	24	1	84

Tabel Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Variabel (Y)  
Berdasarkan Variabel (X<sub>1</sub>)

Kelompok	dk	Si	Si <sup>2</sup>	log Si <sup>2</sup>	dk . Si <sup>2</sup>	dk . log Si <sup>2</sup>
1	2	2,121	4,500	0,653	9,000	1,306
2	2	8,721	76,056	1,881	152,111	3,762
3	1	2,500	6,250	0,796	6,250	0,796
4	2	5,185	26,889	1,430	53,778	2,859
5	2	7,778	60,500	1,782	121,000	3,564
6	3	1,876	3,521	0,547	10,563	1,640
7	2	2,357	5,556	0,745	11,111	1,489
8	1	11,500	132,250	2,121	132,250	2,121
9	3	7,794	60,7500	1,784	182,250	5,351
Jumlah	18				678,313	22,889

Dihitung varians gabungan:

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\Sigma(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\Sigma(N_i - 1)} \\ &= \frac{678,313}{18} \\ &= 37,684 \end{aligned}$$

Dihitung harga satuan:

$$\begin{aligned} B &= (\log S^2) \cdot (N - 1) \\ &= (\log 37,684) \cdot (18) \\ &= 1,576 \times 18 \\ &= 28,371 \end{aligned}$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \cdot [B - \Sigma\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}] \\ &= 2,303 \times [28,371 - 22,889] \\ &= 12,623 \end{aligned}$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh  $\chi^2 = 12,623$ . Sedangkan harga  $\chi^2_{\text{tabel}}$  dengan  $dk = 18 - 1 = 17$  pada taraf signifikan 5% sebesar 27,6. Oleh karena  $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$  ( $12,623 < 27,6$ ) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

## Lampiran 11

### Uji Kelinieran dan Keberartian Regresi Ganda Variabel $X_1$ dan $X_2$ dengan $Y$

Persamaan garis regresi dan koefisien korelasi ganda adalah:

$$\hat{Y} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

Koefisien-koefisien  $a_0$ ,  $a_1$  dan  $a_2$  dicari dengan menggunakan rumus:

$$a_0 = Y - a_1 X_1 - a_2 X_2$$

$$a_1 = \frac{(\sum X_2^2) \cdot (\sum X_1 Y) + (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)}$$

$$a_2 = \frac{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2 Y) + (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)}$$

Untuk dapat melakukan perhitungan di atas terlebih dahulu dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{3020}{42} = 71,905$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{N} = \frac{2635}{42} = 62,738$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{N} = \frac{3008}{42} = 71,619$$

$$\sum \bar{Y} = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} = 222908 - \frac{3020^2}{42} = 5755,619$$

$$\sum \bar{X}_1 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} = 169403 - \frac{2635^2}{42} = 4088,119$$

$$\sum \bar{X}_2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} = 218472 - \frac{3008^2}{42} = 3041,905$$

$$\begin{aligned}\Sigma \overline{X_1 X_2} &= \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma X_2)}{N} = 189012 - \frac{2635 \times 3008}{42} \\ &= 295,810\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma \overline{X_1 Y} &= \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma Y)}{N} = 191305 - \frac{2635 \times 302}{42} \\ &= 1835,952\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma \overline{X_2 Y} &= \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2) \cdot (\Sigma Y)}{N} = 217855 - \frac{3008 \times 3020}{42} \\ &= 1565,476\end{aligned}$$

Dengan menggunakan harga-harga di atas ke dalam rumus, maka didapat:

$$a_1 = \frac{(3041,905 \times 1835,952) + (295,810 \times 1565,476)}{(4088,119 \times 3041,905) - 295,810} = 0,486$$

$$a_2 = \frac{(4088,119 \times 1565,476) + (295,810 \times 1835,952)}{(4088,119 \times 3041,905) - 295,810} = 0,558$$

$$\begin{aligned}a_0 &= Y - a_1 X_1 - a_2 X_2 = 71,905 - (0,486 \times 62,738) - (0,558 \times 71,619) \\ &= 1,406\end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,406 + 0,486 X_1 + 0,558 X_2$$

$$\begin{aligned}\text{JK(Reg)} &= a_1 \cdot \Sigma X_1 Y + a_2 \cdot \Sigma X_2 Y = (0,486 \times 1835,952) + (0,558 \times 1565,476) \\ &= 1766,946\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{JK(S)} &= \Sigma Y^2 - \text{JK(Reg)} = 5755,619 - 1766,946 \\ &= 3988,674\end{aligned}$$

$$F_o = \frac{\left(\frac{JK(\text{Reg})}{K}\right)}{\left(\frac{JK(S)}{N-K-1}\right)} = \frac{\left(\frac{1766,946}{2}\right)}{\left(\frac{3988,674}{42-2-1}\right)} = 8,638$$

Dengan derajat kebebasan 2 : 39 didapat  $F_{\text{tabel}}$  pada taraf 0,05 = 3,23. Ternyata  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $8,638 > 3,23$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama mempunyai hubungan yang berarti terhadap  $Y$  dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 1,406 + 0,486 X_1 + 0,558 X_2$ .

## Lampiran 12

### Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Untuk menentukan besarnya hubungan masing-masing variabel prediktor terlebih dahulu dihitung besar nilai  $r$  dengan menggunakan rumus product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{(N \cdot \sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [(N \cdot \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

#### 1. Hubungan Antara $X_1$ dengan Y

Dihitung besar  $r_{X_1Y}$  dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 2635 & \sum X_1^2 & = 169403 \\ \sum Y & = 3020 & \sum Y^2 & = 222908 \\ \sum X_1Y & = 191305 & N & = 42 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1Y} = \frac{(42 \times 191305) - (2635 \times 3020)}{\sqrt{[(42 \times 169403) - (2635)^2] \times [(42 \times 222908) - (3020)^2]}} = 0,379$$

Dari tabel harga  $r_{\text{kritik}}$  pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah  $N = 42$ , diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,304$ . Dengan demikian harga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,379 > 0,304$ ), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$  terhadap Y.

Dengan besar  $r_{X_1Y} = 0,379$  dihitung besar angka keberartian korelasi variabel  $X_1$  terhadap Y. Untuk itu dipergunakan rumus:



$$t = \frac{r_{X_1Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_1Y}^2)}} = \frac{0,379 \times \sqrt{(42-2)}}{\sqrt{(1-0,379^2)}} = 2,586$$

Dari daftar distribusi t dengan dk = 40 dan taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,68$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,586 > 1,68$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan berarti antara variabel  $X_1$  dengan Y.

## 2. Hubungan antara $X_2$ dengan Y

Dihitung besar  $r_{X_2Y}$  dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \Sigma X_2 & = 3008 & \Sigma X_2^2 & = 218472 \\ \Sigma Y & = 3020 & \Sigma Y^2 & = 222908 \\ \Sigma X_2Y & = 217855 & N & = 42 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_2Y} = \frac{(42 \times 217855) - (3008 \times 3020)}{\sqrt{[(42 \times 218472) - (3008)^2] \times [(42 \times 222908) - (3020)^2]}} = 0,374$$

Dari tabel harga  $r_{\text{kritik}}$  pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah  $N = 42$ , diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,304$ . Dengan demikian harga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,374 > 0,304$ ), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_2$  dengan Y.

Dengan besar  $r_{X_2Y} = 0,374$  dihitung besar angka keberartian korelasi variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_2Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_2Y}^2)}} = \frac{0,374 \times \sqrt{(42-2)}}{\sqrt{(1-0,374^2)}} = 2,552$$

Dari daftar distribusi t dengan  $dk = 40$  dan taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{tabel} = 1,68$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,552 > 1,68$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara variabel  $X_2$  dengan  $Y$ .

### 3. Hubungan antara $X_1$ dengan $X_2$

Dihitung besar  $r_{X_2X_1}$  dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \Sigma X_1 & = 2635 & \Sigma X_1^2 & = 169403 \\ \Sigma X_2 & = 3008 & \Sigma X_2^2 & = 218472 \\ \Sigma X_1 X_2 & = 189012 & N & = 42 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1X_2} = \frac{(42 \times 189012) - (2635 \times 3008)}{\sqrt{[(42 \times 169403) - (2635)^2] \times [(42 \times 218472) - (3008)^2]}} = 0,084$$

### Lampiran 13

#### Perhitungan Korelasi Parsial Antara Variabel Penelitian

##### 1. Hubungan antara $X_1$ dengan $Y$ , dimana $X_2$ dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = 0,379$$

$$r_{X_2Y} = 0,374$$

$$r_{X_1X_2} = 0,084$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{y,1.2} = \frac{r_{X_1Y} - [(r_{X_2Y}) \cdot (r_{X_1X_2})]}{\sqrt{[(1 - r_{X_2Y}^2) \cdot (1 - r_{X_1X_2}^2)]}} = \frac{0,379 - [0,374 \times 0,084]}{\sqrt{[(1 - 0,374^2) \cdot (1 - 0,084^2)]}} = 0,376$$

Dari tabel harga  $r_{\text{kritik}}$  pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah  $N = 42$ , diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,304$ . Dengan demikian harga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,376 > 0,304$ ), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ , dengan variabel  $X_2$  dikontrol.

Dengan besar  $r_{y,1.2} = 0,376$  dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$  menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y-1,2} \sqrt{(N-3)}}{\sqrt{(1-r_{y-1,2}^2)}} = \frac{0,376 \sqrt{(42-3)}}{\sqrt{(1-0,376^2)}} = 2,531$$

Dari daftar distribusi  $t$  dengan  $dk = 42$  dan taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,68$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,531 > 1,68$ )

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$ , dimana variabel  $X_2$  dikontrol.

## 2. Hubungan antara $X_2$ dengan $Y$ , dimana $X_1$ dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = 0,379$$

$$r_{X_2Y} = 0,374$$

$$r_{X_1X_2} = 0,084$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{y,2.1} = \frac{r_{X_2Y} - [(r_{X_1Y}) \cdot (r_{X_1X_2})]}{\sqrt{[(1 - r_{X_1Y}^2) \cdot (1 - r_{X_1X_2}^2)]}} = \frac{0,374 - [0,379 \times 0,084]}{\sqrt{[(1 - 0,379^2) \cdot (1 - 0,084^2)]}} = 0,371$$

Dari tabel harga  $r_{\text{kritik}}$  pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah  $N = 42$ , diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,304$ . Dengan demikian harga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,371 > 0,304$ ), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ , dimana variabel  $X_1$  dikontrol.

Dengan besar  $r_{y,2.1} = 0,371$  dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel  $X_2$  dengan  $Y$  menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y-2,1} \sqrt{(N-3)}}{\sqrt{(1 - r_{y-2,1}^2)}} = \frac{0,371 \sqrt{(42-3)}}{\sqrt{(1 - 0,371^2)}} = 2,497$$

Dari daftar distribusi t dengan  $dk = 42$  dan taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{tabel} = 1,68$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,497 > 1,68$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel  $X_2$  dengan  $Y$ , dimana variabel  $X_1$  dikontrol.

## Lampiran 14

### Perhitungan Korelasi Ganda antara $X_1$ dan $X_2$ dengan $Y$

Untuk mendapatkan hubungan antara kepemimpinan spritual dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen afektif guru dihitung harga  $r$  dengan menggunakan rumus korelasi ganda (korelasi multipel), sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK(\text{Reg})}{\Sigma Y^2}$$

Kemudian nilai  $r$  diperoleh dari rumus:

$$r_{y(1,2)} = \sqrt{R}$$

Dengan menggunakan hasil perhitungan pada regresi ganda diperoleh nilai:

$$JK(\text{Reg}) = 1766,946$$

$$\Sigma Y^2 = 5755,619$$

Maka:

$$R^2 = \frac{1766,946}{5755,619} = 0,307$$

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{0,372} = 0,554$$

Dari tabel harga  $r_{\text{kritik}}$  pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah  $N = 42$ , diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,304$ . Dengan demikian harga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,554 > 0,304$ ), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Untuk menguji keberartian korelasi ganda digunakan rumus:

$$F_h = \frac{\left(\frac{R^2}{K}\right)}{\left[\frac{(1-R^2)}{(N-K-1)}\right]} = \frac{\left(\frac{0,307}{2}\right)}{\left[\frac{(1-0,307)}{(42-2-1)}\right]} = 8,638$$

dk pembilang = 2 (banyak variabel bebas); dk penyebut = 39, pada taraf signifikan 5% diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 3,23$ . Dengan demikian didapat bahwa  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $8,638 > 3,23$ ) dapat disimpulkan bahwa korelasi ganda berarti.