

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI, LOYALITAS, DAN  
PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA  
GURU SMA DAN SMK DI KABUPATEN BERAU**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat  
Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**WELIYANTO**

**NIM. 500895557**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2020**

**ABSTRAK****PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI, LOYALITAS, DAN PEMBERIAN  
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA GURU SMA DAN SMK  
DI KABUPATEN BERAU**

Weliyanto  
[yantoweli@gmail.com](mailto:yantoweli@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Dari hasil pengamatan awal dilapangan, permasalahan yang muncul antara lain adanya keinginan dari pihak sekolah dan yayasan yang mengharuskan adanya perbaikan dan peningkatan kinerja terus-menerus (*continous improvement*) dalam sekolah namun tidak disertai dengan kebijakan sekolah itu sendiri yang mendukung peningkatan kinerja guru sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para guru. Dalam penelitian ini digunakan desain analisis kuantitatif untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan) terhadap variabel tergantung (kinerja Guru). Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMA dan SMK negeri dan swasta di 13 Kecamatan Kabupaten Berau, baik yang berstatus PNS maupun non PNS. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode penelitian studi kasus. Alat analisis yang digunakan adalah Analisa regresi linier berganda dan Analisa korelasi dengan bantuan SPSS versi 25 for Windows/Mac. Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) variabel kepuasan kerja pada sekolah negeri secara statistik berpengaruh positif sebesar 0,028 namun mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru, berbeda dengan sekolah swasta yang mempunyai pengaruh signifikan pada tingkat keyakinan 95% dengan koefisien sebesar 0,798. (2) variabel motivasi kerja pada sekolah negeri dan sekolah swasta secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95% dengan masing-masing koefisien sebesar 0,558 dan 0,556. (3) variabel loyalitas kerja guru pada sekolah negeri secara statistik berpengaruh positif sebesar 0,245 dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95%, berbeda dengan loyalitas kerja guru pada sekolah swasta yang berpengaruh positif sebesar 0,235 namun tidak signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95%. (4) variabel pemberian penghargaan pada sekolah negeri dan sekolah swasta secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95% dengan koefisien masing-masing sebesar 0,491 dan 0,433. Kesimpulan dari penelitian ini didapatkan bahwa : (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau. (3) Loyalitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau. (4) Pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau.

**Kata Kunci :** Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Penghargaan, Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja



**ABSTRACT****THE EFFECT OF SATISFACTION, MOTIVATION, LOYALTY, AND GIVING AWARDS TO THE PERFORMANCE OF SMA AND SMK TEACHERS IN BERAU REGENCY**

Weliyanto  
[yantoweli@gmail.com](mailto:yantoweli@gmail.com)

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

From preliminary observations in the field, problems that arise include the desire of schools and foundations that require continuous improvement and improvement in school performance, but not accompanied by school policies themselves that support the improvement of teacher performance resulting in complaints of the teachers. In this study the quantitative analysis design is used to determine whether there is an influence between the independent variables (Satisfaction, Motivation, Work Loyalty and Awarding) on the dependent variable (Teacher's performance). The subjects in this study were SMA and SMK teachers in 13 districts of Berau, both civil servants and non civil servants. The data used in this study are primary data with case study research methods. The analytical tool used is multiple linear regression analysis and correlation analysis with the help of SPSS version 25 for Windows / Mac. The results of the analysis show that: (1) the variable job satisfaction in public schools statistically has a positive effect of 0.028 but has no significant effect on teacher performance, in contrast to private schools which have a significant influence on the 95% confidence level with a coefficient of 0.798. (2) work motivation variables in state schools and private schools statistically have a positive and significant effect on teacher performance at 95% confidence level with coefficients of 0.558 and 0.556 respectively. (3) the variable work loyalty of teachers in state schools has a statistically positive effect of 0.245 and has a significant effect on teacher performance at 95% confidence level, in contrast to teacher work loyalty at private schools which has a positive effect of 0.235 but not significantly on teacher performance at a 95% confidence level. (4) the variable of awarding in state and private schools statistically has a positive and significant effect on teacher performance at 95% confidence level with coefficients of 0.491 and 0.433, respectively. The conclusions from this study found that: (1) Job satisfaction has a positive but not significant effect on the performance of SMA and SMK teachers in Berau Regency. (2) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of SMA and SMK teachers in Berau Regency. (3) Work loyalty has a positive but not significant effect on the performance of SMA and SMK teachers in Berau Regency. (4) The awarding of a positive and significant effect on the performance of SMA and SMK teachers in Berau Regency.

**Keywords:** Teacher Performance, Work Motivation, Awards, Job Loyalty, Job Satisfaction


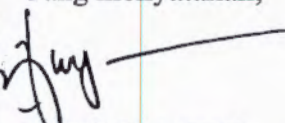
**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul **Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tanjung Redeb,      April 2020

Yang menyatakan,

   
**WELIYANTO**  
**NIM. 500895557**



## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Penyusun TAPM : Weliyanto

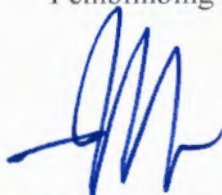
NIM : 500895557

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal :

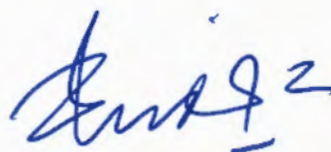
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si.  
NIP. 196705191987012001

Pembimbing II



Made Yudhi Setiani, S.IP, M.Si, Ph.D.  
NIP. 197102191998022001

Penguji Ahli



Djaka Permana, M.Si, Ph.D.

Mengetahui,

Ketua Pascasarja Hukum  
Sosial dan Politik,



Dr. Darmanto, M.Ed.  
NIP. 195910271986031003

Dekan FHISIP



Dr. Soljan Aripin, M.Si.  
NIP. 196606191992031002

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

Nama : Weliyanto  
NIM : 500895557  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Judul TAPM : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Selasa, 10 Maret 2020  
Waktu : Pukul 13.00 – 14.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Darmanto, M.Ed.

Penguji Ahli

Nama : Djaka Permana, M.Si, Ph.D.

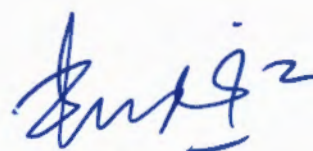
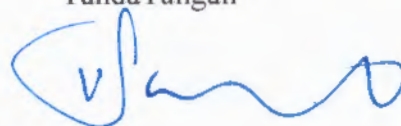
Pembimbing I

Nama : Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si

Pembimbing II

Nama : Made Yudhi Setiani, S.IP, M.Si, Ph.D.

Tanda Tangan





## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya akhirnya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai awal perkuliahan hingga pada penulisan penyusunan TAPM ini, tidak mudah untuk menyelesaikannya. karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Ketua Pascasarjana Hukum, Sosial dan Politik Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Samarinda;
- (3) Bapak Djaka Permana, M.Si, Ph.D selaku Dosen Penguji Ahli, Ibu Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Made Yudhi Setiani, S.IP, M.Si, Ph.D selaku Dosen Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran dalam mengarahkan dan membimbing dalam penulisan TAPM ini;
- (4) Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur, atas izin dan rekomendasinya sehingga penelitian ini dapat terlaksana;
- (5) Bapak dan Ibu Kepala Sekolah serta Guru SMA dan SMK Negeri dan Swasta se-Kabupaten Berau , yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.
- (6) Keluarga tercinta yang selama ini telah memberikan motivasi dan dukungan untuk terus melanjutkan Pendidikan;

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik serta dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah dalam rangka peningkatan kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau, Amin.

Tanjung Redeb,      April 2020

*Penulis,*

**WELIYANTO**

**NIM. 500895557**

**RIWAYAT HIDUP**

- Nama : Weliyanto
- NIM : 500895557
- Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik (Online)
- Tempat / Tanggal Lahir : Bujangga / 3 Juni 1981
- Riwayat Pendidikan : - Lulus SD di SDN 005 Sungai Bedungun pada tahun 1993  
- Lulus SMP di SMPN 3 Tg. Redeb pada tahun 1996  
- Lulus SMA di SMAN 3 Samarinda pada tahun 1999  
- Lulus S1 di Universitas Terbuka pada tahun 2015
- Riwayat Pekerjaan : - Tahun 2000 sebagai Staf Logistik di PT. BSM - Samarinda  
- Tahun 2001 s/d 2003 sebagai Operator Warnet di Samarinda  
- Tahun 2004 s/d 2009 sebagai Pegawai Honorer di Bidang  
Diklusepora, Dinas Pendidikan Kab. Berau  
- Tahun 2010 s/d sekarang sebagai Staf Pelaksana ASN di Sub  
Bagian Penyusunan Program, Dinas Pendidikan Kab. Berau

Tanjung Redeb, April 2020

**WELIYANTO**  
NIM. 500895557



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Abstrak .....	i
Halaman Pernyataan Originalitas .....	iii
Lembar Persetujuan .....	iv
Lembar Pengesahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Gambar .....	x
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	13
1. Kinerja Guru .....	38
2. Kepuasan Kerja .....	40
3. Motivasi .....	45
4. Loyalitas .....	48
5. Penghargaan .....	50
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	52
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	60
D. Metode Penelitian .....	63
E. Pengembangan Hipotesis Penelitian .....	63
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Disain Penelitian .....	67
B. Unit Analisis .....	67
C. Populasi dan Sampel .....	68
D. Instrumen Penelitian .....	69
E. Prosedur Pengumpulan Data .....	69
F. Metode Analisis Data .....	70
G. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	75
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	76
1. Populasi dan Sampel .....	76
2. Deskripsi Responden .....	78

B. Hasil .....	82
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	82
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	95
3. Koefisien Determinasi .....	98
4. Uji F (Uji Simultan) .....	98
5. Uji t (Uji Parsial) .....	99
6. Uji Asumsi Klasik .....	101
C. Pembahasan .....	103
1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru .....	103
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	105
3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru .....	107
4. Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru .....	108
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	110
B. Saran .....	111
 DAFTAR PUSTAKA .....	113



x

<b>No:</b>	
<b>Gambar 2.1</b>	<b>Model Penelitian</b> ..... 63
<b>Halaman</b>	

**DAFTAR GAMBAR**

## DAFTAR TABEL

<b>No:</b>		<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	58
Tabel 4.1	Jumlah Guru Sekolah Negeri .....	76
Tabel 4.2	Jumlah Guru Sekolah Swasta .....	77
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Usia .....	79
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	79
Tabel 4.6	Responden Berdasarkan Gaji .....	80
Tabel 4.7	Responden Berdasarkan Status Pekerjaan .....	81
Tabel 4.8	Responden Berdasarkan Lama Mengajar .....	81
Tabel 4.9	Responden Berdasarkan Memiliki Pekerjaan Sampingan .....	82
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas .....	83
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas .....	85
Tabel 4.12	Deskripsi Statistik .....	86
Tabel 4.13	Penilaian Responden terhadap Kinerja Guru Sekolah Negeri .....	86
Tabel 4.14	Penilaian Responden terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta .....	87
Tabel 4.15	Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Negeri .....	88
Tabel 4.16	Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Swasta .....	89
Tabel 4.17	Penilaian Responden terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Negeri .....	90
Tabel 4.18	Penilaian Responden terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Swasta .....	91
Tabel 4.19	Penilaian Responden terhadap Loyalitas Kerja Guru Sekolah Negeri .....	92



Tabel 4.20	Penilaian Responden terhadap Loyalitas Kerja Guru Sekolah Swasta .....	93
Tabel 4.21	Penilaian Responden terhadap Pemberian Penghargaan Guru Sekolah Negeri .....	94
Tabel 4.22	Penilaian Responden terhadap Pemberian Penghargaan Guru Sekolah Swasta .....	94
Tabel 4.23	Hasil Regresi Linier Berganda .....	95
Tabel 4.24	Hasil Uji Normalitas .....	101
Tabel 4.25	Hasil Uji Multikolinieritas .....	102
Tabel 4.26	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	103

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Data Isian Identitas Responden dan Lembar Kuesioner	
	Data Isian Identitas Responden .....	117
	Lembar Kuesioner .....	118
Lampiran 2	Print Out Perhitungan dengan SPSS 25 for Windows/MAC	
	Print Out Uji Validitas (X1) .....	124
	Print Out Uji Validitas (X2) .....	125
	Print Out Uji Validitas (X3) .....	126
	Print Out Uji Validitas (X4) .....	127
	Print Out Uji Validitas (Y) .....	128
	Print Out Uji Reabilitas (X1) .....	129
	Print Out Uji Reabilitas (X2) .....	130
	Print Out Uji Reabilitas (X3) .....	131
	Print Out Uji Reabilitas (X4) .....	132
	Print Out Uji Reabilitas (Y) .....	133
	Print Out deskripsi statistik Sekolah Negeri .....	134
	Print Out deskripsi statistik Sekolah Swasta .....	135
	Print Out regresi linier berganda Sekolah Negeri .....	136
	Print Out regresi linier berganda Sekolah Swasta .....	139
	Print Out uji multikolinearitas Sekolah Negeri .....	142
	Print Out uji multikolinearitas Sekolah Swasta .....	146
	Print Out uji heteroskedastisitas Sekolah Negeri .....	150
	Print Out uji heteroskedastisitas Sekolah Swasta .....	155
	Print Out uji normalitas Sekolah Negeri .....	160
	Print Out uji normalitas Sekolah Swasta .....	165
Lampiran 3	Surat Keterangan Penelitian	
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 10 Berau .....	167
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 14 Berau .....	168
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 8 Berau .....	169



	Surat Keterangan Penelitian SMAN 5 Berau .....	170
	Surat Keterangan Penelitian SMKN 6 Berau .....	171
	Surat Keterangan Penelitian SMKN 4 Berau .....	172
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 14 Berau .....	173
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 9 Berau .....	174
	Surat Keterangan Penelitian SMKN 3 Berau .....	175
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 4 Berau .....	176
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 12 Berau .....	177
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 15 Berau .....	178
	Surat Keterangan Penelitian SMKN 5 Berau .....	179
	Surat Keterangan Penelitian SMKN 7 Berau .....	180
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 3 Berau .....	181
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 11 Berau .....	182
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 13 Berau .....	183
	Surat Keterangan Penelitian SMKN 8 Berau .....	184
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 1 Berau .....	185
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 7 Berau .....	186
	Surat Keterangan Penelitian SMKN 1 Berau .....	187
	Surat Keterangan Penelitian SMKN 2 Berau .....	188
	Surat Keterangan Penelitian SMK Integral Hidayatullah .....	189
	Surat Keterangan Penelitian SMA PGRI .....	190
	Surat Keterangan Penelitian SMK Al Falah Queen .....	191
	Surat Keterangan Penelitian SMK Insan Cemerlang .....	192
	Surat Keterangan Penelitian SMA Integral Hidayatullah .....	193
	Surat Keterangan Penelitian SMK MAARIF NU 01 .....	194
	Surat Keterangan Penelitian SMK Muhammadiyah .....	195
	Surat Keterangan Penelitian SMK Sehat Persada .....	196
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 2 Berau .....	197
	Surat Keterangan Penelitian SMAN 6 Berau .....	198
Lampiran 4	Surat Pengantar Penelitian	
	Surat Pengantar Penelitian Disdik Prov Kaltim .....	199
	Surat Pengantar Penelitian SMA dan SMK Kab Berau .....	200
Lampiran 5	Surat Rekomendasi Penelitian	
	Surat Rekomendasi Penelitian Disdik Prov Kaltim .....	201

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek paling utama dalam menghadapi era globalisasi di mana keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan di segala aspek kehidupan sangat bergantung pada kemampuan bangsa itu sendiri dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan sumber daya manusia saat ini mendapat perhatian serius seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan arus informasi komunikasi.

Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea ke-empat yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal tersebut termuat dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara demokratis serta bertanggung jawab. Serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional bahwa Standar Pendidikan Nasional bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.



Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan peningkatan dalam segi proses dan hasil pendidikan, di mana peningkatan tersebut sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia pendidik. Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru merupakan salah satu bagian penting yang terlibat dan bersentuhan secara langsung dengan proses pendidikan itu sendiri. Pada hakikatnya, penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan semua satuan pendidikan ditentukan oleh faktor guru, di samping unsur-unsur penunjang lainnya.

Guru merupakan salah satu elemen penentu keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional dan instruksional. Peran strategis guru tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menempatkan guru dalam dua kedudukan yaitu sebagai tenaga profesional dan agen pembelajaran. Sebagai tenaga profesional, pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi untuk mewujudkan penyelenggaraan proses belajar mengajar sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk pemenuhan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan berkualitas. Guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran sebagai fasilitator, motivator, inspirator dan peran lainnya bagi peserta didik. Peran tersebut menuntut guru untuk meningkatkan kinerja seiring dengan dinamika di masyarakat terhadap dunia pendidikan yang semakin berkembang. Dengan kinerja tinggi maka faktor guru sebagai faktor determinan proses pembelajaran akan memiliki sumbangan lebih nyata bagi peningkatan kualitas pendidikan.

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dianggap sebagai "*Level of performance*" atau *level* kinerja. Guru memiliki *level* kinerja tinggi merupakan guru dengan produktivitas kerja tinggi. Demikian sebaliknya, guru *level* kinerjanya rendah atau tidak sesuai dengan yang disyaratkan merupakan guru tidak produktif. Kinerja mengajar guru menyangkut beberapa hal yaitu kualitas, tingkat keahlian, latar belakang pendidikan dan budaya, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja. Menurut Gibson dalam Mathis and Jackson (2002) bahwa terdapat beberapa faktor berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya faktor psikologis yaitu kepuasan, motivasi, sikap dalam hal ini loyalitas dan faktor organisasi yaitu sistem penghargaan (*reward system*). Teori manajemen dan organisasi inilah menjadi landasan pemikiran penelitian ini.

Kepuasan kerja merupakan keadaan psikis menyenangkan dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Kepuasan kerja guru terdiri dari beberapa variabel yang merupakan aplikasi dari aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu: (1) pekerjaan sebagai guru, (2) kesejahteraan sosial, (3) komunikasi dan lingkungan kerja. Menurut Mulyasa (2005) ada beberapa prinsip dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga kependidikan agar mampu meningkatkan kemampuan profesionalnya diantaranya usaha untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaan.

Selain sisi kepuasan kerja, salah satu faktor sangat berkaitan dengan pengembangan mutu pendidikan adalah motivasi kerja tenaga pendidik di sekolah tersebut. Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa guru mempunyai peranan langsung dalam meningkatkan mutu pembelajaran tentunya sangat dipengaruhi



oleh motivasi guru dalam melakukan pembelajaran karena pada hakekatnya motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri guru tersebut maupun dari luar yang sangat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Herzberg dalam Masitoh (1998) menyatakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: (1) *motivational factors* dan (2) *maintenance factors*. *Motivational factors* meliputi prestasi kerja, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu, sedangkan *maintenance factors* atau *hygiene factor* adalah gaji, insentif, peluang untuk tumbuh dan berkembang, hubungan interpersonal dengan bawahan/atasan dan teman sejawat, cara mensupervisi, kebijakan administrasi, hasil kerja maksimal dan kehidupan pribadi serta keamanan kerja. Terpenuhinya faktor-faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja seseorang.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 ditegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Pencapaian tugas guru ini sangat tergantung dari motivasi kerja guru dimaksud.

Guru sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan loyalitas

pengabdianya. Loyalitas merupakan kesetiaan guru dalam menjalankan tugas profesinya. Terkait dengan hal tersebut seorang guru dituntut memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan. Kesetiaan guru dalam menunaikan tugas merupakan refleksi dari tugas dan tanggung jawab guru dalam mengemban amanat mencerdaskan kehidupan bangsa melalui dunia pendidikan.

Gibson (1997) menyatakan bahwa komitmen atau loyalitas adalah identifikasi rasa, keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi dan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Sikap penerimaan, dan keyakinan terhadap nilai organisasi merupakan sebuah kekuatan pendorong bagi seorang guru dalam menjalankan tugas mereka. Loyalitas kerja guru merupakan perwujudan komitmen guru dalam menjalankan tugas. Guru yang memiliki komitmen tinggi tentunya akan menunjukkan loyalitas kerja guru dan dapat diketahui dari keseriusan guru dalam menunaikan tugas pokoknya.

Maslow (1994) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang ditunjukkanya dalam lima tingkatan berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan teori hirarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Di mana salah satu kebutuhan itu adalah



kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).

Penghargaan adalah ganjaran diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002). Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Perlu ditekankan bahwa penghargaan tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi atau keuntungan-keuntungan ekonomi.

Peranan guru pada jenjang pendidikan setara SMA/SMK sangat penting karena di jenjang ini akan terjadi proses perubahan pola berpikir siswa dan pengembangan diri menjadi lebih dewasa untuk mulai mampu merancang dan mewujudkan masa depannya. Selain faktor eksternal siswa yaitu lingkungan hidup siswa, faktor internal berupa motivasi dari diri siswa itu sendiri juga memiliki peran sama besar terhadap pola berpikir siswa. Guru untuk tingkat pendidikan SMA/SMK diharapkan dapat mengarahkan pola berpikir siswa menuju ke arah positif karena di jenjang ini siswa akan mendapatkan ilmu pengetahuan dan informasi sebagai bekal dirinya untuk berpikir dan mengambil suatu keputusan untuk masa depannya kelak setelah tamat SMA/SMK.

Di Kabupaten Berau terdapat 33 sekolah tingkat SMA/SMK terdiri dari 23 sekolah negeri dan 10 sekolah swasta tersebar di 13 kecamatan dengan jumlah tenaga pendidik sebesar 774 guru yaitu 575 guru sekolah negeri dan 199 guru sekolah swasta. Berdasarkan survei pendahuluan terdapat beberapa kondisi

menunjukkan masih rendahnya kinerja guru, yaitu: (1) ada beberapa guru tidak membuat dan merencanakan bahan pelajaran mengacu pada kurikulum terbaru, (2) ada beberapa guru menggunakan waktu pengajaran sesuai dengan keinginan guru tersebut, dan (3) ada beberapa guru tidak meminta ijin/memberitahu atasan jika tidak masuk kerja (mengajar).

Selain itu unsur pembelajaran sangat dipengaruhi oleh dua aspek penting yaitu metode pembelajaran dan media pembelajaran. Kedua aspek tersebut menunjang dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Kedua aspek tersebut masih belum terlaksana dengan baik pada sekolah SMA/SMK di Kabupaten Berau, antara lain disebabkan oleh: (1) rendahnya kinerja guru dalam menggunakan metode pembelajaran sesuai buku cetakan penerbit, (2) guru hanya menggunakan media yang tersedia di sekolah, media pembelajaran merupakan alat bantu pembelajaran sangat mempengaruhi iklim, kondisi dan lingkungan belajar. Kondisi ini akan membawa pengaruh psikologis terhadap siswa dan guru pada gilirannya akan membantu efektif dan efisiensinya proses pembelajaran.

Sebagaimana dijelaskan pada paragraf sebelumnya, tujuan pendidikan di sekolah akan semakin sulit tercapai apabila kinerja guru rendah. Untuk meningkatkan kinerja guru, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, yaitu faktor eksternal berasal dari luar berupa kompensasi/penghargaan dan faktor internal berasal dari diri guru itu sendiri berupa kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas.

Dari hasil pengamatan awal di lapangan, permasalahan muncul antara lain adanya keinginan dari pihak sekolah dan yayasan yang mengharuskan adanya perbaikan dan peningkatan kinerja terus-menerus (*continous improvement*) dalam



sekolah namun tidak disertai dengan kebijakan sekolah itu sendiri untuk mendukung peningkatan kinerja guru sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para guru. Hal ini dapat terlihat dari pernyataan guru merasa tidak puas terhadap kebijakan sekolah selama ini dijalankan serta fasilitas belum memadai dari pihak sekolah.

Selain hal tersebut di atas dalam kaitannya dengan masalah penelitian fakta didapatkan menunjukkan bahwa guru mempunyai indikasi cenderung memiliki semangat mengajar menurun dan motivasi guru untuk meningkatkan pengetahuan bidang keahlian dengan biaya sendiri masih rendah. Hal ini diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (1) kurang tersedianya dana dari sekolah/yayasan, (2) kurang memadainya fasilitas kegiatan pendidikan, meliputi internet, literatur dan laboratorium, (3) lemahnya budaya meneliti di sekolah. Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal sangat penting bagi terciptanya guru profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan paling sederhana dari motivasi.

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk kesetiaan, komitmen dan kepuasaannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja. Guru yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan terhadap pekerjaannya, pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional tinggi. Seiring dengan hasil observasi awal, ditemukan loyalitas guru dilihat dari pernyataan responden akan pindah ke sekolah/instansi jika mendapatkan kesempatan atau peluang seperti gaji lebih besar, jabatan lebih enak, dan jaraknya lebih dekat dengan rumah. Pemicunya meliputi

sikap dan komitmen mengajar rendah, kurang inisiatif ketika mengajar. Hal inilah kemudian mempengaruhi kinerja seorang guru.

Ada dua sisi kepentingan atau hal didalam pemberian penghargaan yaitu dilihat dari sisi guru dan organisasi. Guru yang diberikan penghargaan akan tumbuh semangat motivasi dan semangat kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan bagi organisasi, pemberian penghargaan dapat menimbulkan kinerja organisasi meningkat, sebagai akibat dari semangat dan gairah kerja guru tersebut. Ada dua bentuk jenis penghargaan yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non finansial. Penghargaan finansial adalah penghargaan organisasi berupa uang atau materi seperti gaji, bonus, insentif. Penghargaan non finansial adalah penghargaan organisasi berupa nonmateri seperti promosi, pengakuan, pemberian tanggung jawab.

Tidak dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru tidak sesuai dengan harapan seperti masih saja ditemukan guru menambah penghasilan dengan mengajar ~~dibeberapa~~ ~~sekolah~~ dan bahkan bekerja ~~sambila~~ diluar profesi mereka. Terkadang sebagian dari mereka lebih totalitas menekuni kegiatan ~~sambila~~ dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Selain itu juga ditemukan fakta pernyataan tidak puas terhadap sistem pemberian penghargaan saat ini seperti mendapatkan penghargaan berupa promosi, mendapatkan penghargaan berupa penempatan pada proyek pengembangan sekolah, mendapatkan penghargaan berupa perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup lebih menarik dan menguntungkan. Hal ini akan sangat berdampak terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, dan pemberian penghargaan yang



diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan pada SMA dan SMK di Kabupaten Berau. Atas dasar pemikiran tersebut maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, pemberian penghargaan, dan kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau?
4. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau?
5. Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau?
6. Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, dan pemberian penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, pemberian penghargaan, dan kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau.
2. Untuk mengevaluasi dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau.
3. Untuk mengevaluasi dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau.
4. Untuk mengevaluasi dan menguji pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau.
5. Untuk mengevaluasi dan menguji pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau.

### D. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan khasanah pemikiran dalam ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Publik mengenai kepuasan, motivasi, loyalitas, pemberian penghargaan, dan kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan pemerintah daerah Kabupaten Berau dimasa akan datang khususnya bagi para tenaga pendidik di Kabupaten Berau dalam meningkatkan kinerjanya.



3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut pada bidang kajian ini serta sebagai bahan perbandingan yang relevan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Teori Manajemen

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Menurut Ivancevich (2007:217), kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku. Sementara menurut Wibowo (2010:7) kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian dari Wibowo tersebut dimaksudkan untuk perlu melihat faktor apa saja membentuk kinerja tersebut. Seorang manajer tidak harus fokus terhadap hasil dicapai karyawan namun perlu juga untuk melihat proses seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Gibson, (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor mempengaruhi kinerja kedua adalah faktor dari variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor ketiga mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Sebuah kemampuan adalah sebuah trait (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Keterampilan



adalah kompetensi berhubungan dengan tugas seperti keterampilan mengoperasikan komputer atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Manajer harus mencocokkan setiap kemampuan dan keterampilan seseorang dengan persyaratan kerja agar dalam bekerja dapat mencapai kinerja (Gibson et al, 2008:127)

Aspek demografi terdiri dari jenis kelamin, ras dan keragaman budaya. (Gibson et al, 2008:130). Penelitian menunjukkan bahwa pria dan wanita adalah sama dalam hal kemampuan belajar, daya ingat, kemampuan penalaran, kreativitas, dan kecerdasan. Meskipun hasil data riset cukup memastikan, beberapa peneliti masih percaya adanya perbedaan kreativitas, penalaran, dan kemampuan belajar diantara pria dan wanita. Masih terdapat perdebatan soal perbedaan pria dan wanita mengenai prestasi dalam pekerjaan, absensi, dan tingkat pergantian. Debat prestasi dalam pekerjaan tidak menghasilkan kesimpulan. Tidak ada data pendukung menyatakan bahwa pria dan wanita adalah pekerja yang lebih baik. Hanya di bidang absensi sering ditemukan perbedaan. Wanita memiliki tingkat absensi lebih tinggi. Tetapi lebih memperhatikan pada anak-anak, orang tua, dan pasangan sakit di dominasi wanita. Tingkat absensi lebih tinggi dari wanita disebabkan peran mengasuh mereka (Gibson et al, 2008:130).

Keragaman adalah sebuah istilah digunakan untuk menjelaskan variasi budaya, etnis, dan ras dalam suatu populasi. Untuk mengelola tenaga kerja dengan keragaman budaya yang semakin meningkat akan mensyaratkan kelenturan, pengenalan perbedaan individu, dan peningkatan kesadaran perbedaan latar belakang budaya (Gibson et al, 2008:131).

Aspek dari variabel psikologi adalah persepsi. Persepsi adalah proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Oleh karena setiap orang memberi arti dalam setiap rangsangan, individu berbeda dalam melihat hal yang sama dengan cara berbeda. Cara seorang pekerja dalam melihat keadaan sering kali mempunyai arti lebih banyak untuk mengerti perilaku daripada keadaan itu sendiri (Gibson et al, 2008:133-134).

Aspek dari variabel psikologi kedua adalah Sikap. Sikap merupakan determinan perilaku sebab berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek dan keadaan (Gibson et al, 2008:144).

Aspek dari variabel psikologi ketiga adalah kepribadian. Kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Kepribadian dipengaruhi oleh keturunan, budaya, dan faktor sosial. Tinjauan determinan yang membentuk kepribadian menunjukkan bahwa para manajer mempunyai sedikit kendali terhadap determinan dan tidak ada manajer yang harus menyimpulkan bahwa kepribadian bukan faktor penting dalam perilaku di tempat kerja hanya karena kepribadian bukan faktor penting dalam perilaku di tempat kerja hanya karena kepribadian dibentuk di luar organisasi. Perilaku seseorang tidak dapat dimengerti tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Pada kenyataannya, kepribadian adalah juga saling berhubungan dengan persepsi, sikap, belajar, dan motivasi setiap usaha



untuk mengerti perilaku menjadi tidak lengkap apabila kepribadian tidak diperhitungkan (Gibson et al, 2008:156-157).

Aspek dari variabel psikologi keempat adalah motivasi. Motivasi merupakan konsep digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan untuk menunjukkan arah tindakan. Manajer lebih suka memotivasi karyawannya secara positif agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dan karyawan termotivasi akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas tinggi. (Gibson et al, 2008:185).

Faktor psikologis selanjutnya adalah kepuasan kerja. Menurut Gibson et al (2008:150) kepuasan kerja merupakan sikap dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Faktor psikologis terakhir adalah stres kerja. Menurut Gibson et al (2008:339), stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang individu.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah variabel organisasi. Variabel organisasi pertama adalah kompensasi. Menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai

balasan dari pekerjaannya (baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Selain itu menurut Noe (2008:4) kompensasi atau imbalan merupakan total seluruh imbalan diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Menurut Gibson (2008:301) sasaran utama program imbalan adalah menarik yang berkualifikasi untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja, dan memotivasi karyawan mencapai prestasi tinggi. Diharapkan bahwa setiap paket imbalan sebaiknya cukup memuaskan kebutuhan dasar (seperti makanan, tempat tinggal, pakaian), dipandang wajar, dan berorientasi pada individu.

## 2. Kompetensi Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

### a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai



teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran. Kemampuan dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek diamati, yaitu:

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran mendidik.
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan mendidik.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

## b. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai kemampuan berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek diamati adalah:

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.



- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

### c. Kompetensi sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan perlu di contoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa menyenangkan. Kriteria kinerja guru harus dilakukan adalah:

- 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

#### d. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi. Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- 1) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar tidak pernah putus.
- 2) Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar. Guru menciptakan suasana mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.
- 3) Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana



menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.

- 4) Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan. Jenis tes digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Kemampuan dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan mendukung mata pelajaran.
- 2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan.
- 3) Mengembangkan materi pelajaran secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

### 3. Peranan Guru

Peran guru dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Proses pembelajaran merupakan suatu proses mengandung

serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, di mana dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator. Peranan guru berkaitan dengan kompetensi guru, meliputi:

a. Guru melakukan Diagnosa terhadap Perilaku Awal Siswa

Pada dasarnya guru harus mampu membantu kesulitan-kesulitan dihadapi siswanya dalam proses pembelajaran, untuk itu guru dituntut untuk mengenal lebih dekat kepribadian siswanya. Proses asessing atau memperkirakan keadaan siswa adalah langkah awal untuk mengetahui lebih lanjut kondisi siswa untuk kemudian dievaluasi agar lebih kongkrit dan mendekati tepat untuk memahami keadaan siswanya, diharapkan jika guru telah mengetahui betul kondisi siswanya akan mempermudah memberikan materi pelajaran sesuai dengan kebutuhan, minat, dan bakat siswa.

b. Guru membuat Perencanaan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

Perencanaan pembelajaran adalah membuat persiapan pembelajaran. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa jika tidak mempunyai persiapan pembelajaran yang baik, maka peluang untuk tidak terarah terbuka lebar, bahkan mungkin cenderung untuk melakukan improvisasi sendiri tanpa acuan. Mengacu pada hal tersebut, guru diharapkan dapat melakukan persiapan pembelajaran baik menyangkut materi pembelajaran maupun kondisi psikis dan psikologis yang kondusif bagi berlangsungnya proses pembelajaran.



c. Guru Melaksanakan Proses Pembelajaran

Peran guru ketiga ini memegang peranan sangat penting, karena di sinilah proses interaksi pembelajaran dilaksanakan. Karena itu ada beberapa hal menjadi perhatian guru:

- 1) Mengatur waktu berkenaan dengan berlangsungnya proses pembelajaran meliputi pengaturan alokasi waktu seperti pengantar + 10%, materi pokok + 80%, dan untuk penutup + 10%.
- 2) Memberikan dorongan kepada siswa agar tumbuh semangat untuk belajar, sehingga minat belajar tumbuh kondusif dalam diri siswa. Guru senantiasa harus mampu menunjukkan kelebihan bidang yang dipelajari dan manfaat akan didapat dengan mempelajarinya. Menumbuhkan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan reinforcement yaitu memberi penghargaan baik dengan sikap, gerakan anggota badan, ucapan, dan bentuk tertulis. Hal ini dilakukan sebagai respon positif terhadap tindakan oleh siswa.
- 3) Melaksanakan diskusi dalam kelas. Dalam sistem pendidikan yang demokratis, diskusi adalah wahana tepat untuk menciptakan dan menumbuhkan siswa kreatif dan produktif serta terlatih untuk berargumentasi secara sehat serta terbiasa menghadapi perbedaan. Small group activities memiliki kelebihan untuk menggali potensi siswa, karena siswa akan berperan aktif lebih besar dalam aktivitas pembelajarannya.
- 4) Peran guru berikutnya adalah mengamati siswanya dalam berbagai kegiatan baik bersifat formal di ruang kelas maupun di dalam kegiatan ekstra kurikuler. Mengacu pada hasil pengamatan ini guru harus mengetahui siswa mana yang membutuhkan pembinaan lebih, untuk diberi

tugas individu, atau mungkin diberikan *remedial teaching* sebagai *follow up* dari tes yang telah diberikan.

- 5) Peran guru dalam kegiatan ini mencakup informasi berupa pemberian ceramah dan juga informasi tertulis yang dibutuhkan siswa dengan bahasa sederhana dan mudah dipahami siswa. Hanya saja peran guru tidak terlalu dominan, sebab bisa dibayangkan kalau para siswa dari waktu ke waktu hanya menjadi pendengar setia mungkin proses pendidikan tidak akan menghasilkan lulusan yang optimal. Dalam konsep Norman Dodi ini jatah waktu ceramah hanya sedikit saja.
- 6) Peran jenis ini adalah guru memberikan masalah untuk dicarikan solusi alternatifnya, sehingga siswa dapat menggunakan daya pikir dan daya nalarinya secara maksimal. Baik dengan menggunakan metode berpikir induktif ataupun deduktif.
- 7) Melakukan pertanyaan dan memberikan respon terhadap pertanyaan yang diajukan siswa. Langkah ini menunjukkan proses sangat manusiawi dalam hal ini manusia selalu ingin tahu terhadap suatu persoalan atau masalah. Keterampilan bertanya dan menjawab adalah merupakan kompetensi dimiliki guru.
- 8) Menggunakan alat peraga, sebagai alat bantu komunikasi pendidikan seperti OHP, proyektor, TV dan lainnya yang dapat dirancang sendiri, mengingat alat seperti ini sangat membantu proses belajar mengajar, dengan harapan siswa tidak terlalu jenuh. Guru harus berupaya menguasai penggunaan alat-alat bantu tersebut.



d. Guru sebagai Pelaksana Administrasi Sekolah

Konsep Norman Dodi ini berkaitan dengan kewajiban guru untuk mampu menjalankan administrasi sekolah dengan baik, sehingga administrasi sekolah tidak melulu tertumpu pada kepala sekolah dan tata usaha. Peran guru di sini dimaksudkan untuk lebih memahami siswa tidak hanya dari hasil tatap muka saja akan tetapi menyangkut segala hal berkaitan dengan siswa.

Lebih jauh Usman (1999:12) mengungkapkan peran guru sebagai administrator adalah sebagai berikut: (a) pengambil inisiatif, pengarah dan penilai kegiatan-kegiatan pendidikan, (b) wakil masyarakat berarti dalam lingkungan sekolah guru menjadi anggota suatu masyarakat, (c) orang ahli dalam suatu mata pelajaran, (d) penegak disiplin, (e) pelaksana administrasi pendidikan, (f) pemimpin generasi muda, karena ditangan gurulah nasib suatu generasi dimasa mendatang, dan (g) penyampai informasi kepada masyarakat tentang perkembangan kemajuan dunia.

e. Guru sebagai Komunikator

Peran guru dalam kegiatan ini menyangkut proses penyampaian informasi baik kepada dirinya sendiri, kepada anak didik, kepada atasan, kepada orang tua murid maupun kepada masyarakat pada umumnya. Komunikasi pada diri sendiri menyangkut upaya introspeksi agar setiap langkah dan geraknya tidak mengalahi kode etik guru baik sebagai pendidik maupun sebagai pengajar. Komunikasi kepada anak didik merupakan peran sangat strategis, karena seandainya apapun seseorang manakala dia tidak mampu berkomunikasi dengan baik pada anak didiknya maka proses belajar mengajar akan kurang optimal. Komunikasi edukatif pada anak didik akan mampu menciptakan hubungan

harmonis. Sedangkan komunikasi kepada atasan, orang tua, dan masyarakat adalah sebagai pertanggungjawaban moral.

f. Guru Mampu Mengembangkan Keterampilan Diri

Mengembangkan keterampilan diri merupakan suatu tuntutan bahwa setiap guru harus mengembangkan keterampilan pribadinya dengan terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, jika tidak demikian maka guru akan ketinggalan jaman dan mungkin pada akhirnya akan sulit membawa dan mengarahkan anak didik kepada masa di mana dia akan menjalani kehidupan.

g. Guru dapat Mengembangkan Potensi Anak

Dalam melakukan kegiatan jenis ini guru harus mengetahui betul potensi anak didik. Karena berangkat dari potensi itulah guru menyiapkan strategi PBM sinerjik dengan potensi anak didik. Faktor "the how" memegang peranan penting dalam upaya mengembangkan potensi anak didik, hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan diri menjadi manusia seutuhnya yang akan mampu membangun dirinya dan masyarakat lingkungannya. Berkenaan dengan ungkapan di atas, berikut ini adalah peranan paling dianggap dominan dan diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Guru sebagai Demonstrator

Melalui peranannya sebagai demonstrator, *lecturer*, atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu dimilikinya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar dicapai oleh siswa.



Salah satu hal harus diperhatikan oleh guru adalah bahwa guru sendiri adalah pelajar. Hal ini berarti bahwa guru harus belajar terus menerus. Melalui cara demikian guru dapat memperkaya diri dengan berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan demonstrator, sehingga guru mampu memerankan apa yang diajarkannya secara didaktis. Maksudnya adalah agar apa yang disampaikan itu betul-betul dimiliki oleh anak didik.

Seorang guru terampil dalam merumuskan tujuan pembelajaran khusus atau indikator, memahami kurikulum, dan guru sendiri sebagai sumber belajar terampil dalam memberikan informasi kepada kelas. Sebagai pengajar guru membantu perkembangan anak didik untuk dapat menerima, memahami, serta menguasai ilmu pengetahuan. Untuk itu guru memotivasi siswa untuk senantiasa belajar dalam berbagai kesempatan. Pengajar baik bila pengajar menguasai dan mampu melaksanakan keterampilan-keterampilan mengajar.

## 2) Guru sebagai Pengelola Kelas

Dalam perannya sebagai pengelola kelas (*learning managers*). Guru hendaknya mampu mengelola kelas, karena kelas merupakan lingkungan belajar serta merupakan suatu aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi. Lingkungan harus diatur dan diawasi agar kegiatan-kegiatan belajar terarah kepada tujuan-tujuan pendidikan. Pengawasan terhadap lingkungan turut menentukan sejauh mana lingkungan tersebut menjadi lingkungan yang baik. Lingkungan yang baik adalah bersifat menantang

dan merangsang siswa untuk belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.

Kualitas dan kuantitas belajar siswa dalam kelas bergantung pada banyak faktor, antara lain adalah guru, hubungan pribadi antar siswa dalam kelas, serta kondisi umum dan suasana dalam kelas. Kuantitas dalam hal ini berarti menyangkut tolak ukur yang memiliki kaitan dengan angka atau jumlah.

Tujuan umum mengelola kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas agar mencapai hasil yang baik. Sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi memungkinkan siswa bekerja dan belajar serta membantu siswa untuk memperoleh hasil diharapkan.

Sebagai manajer, guru bertanggung jawab memelihara lingkungan fisiknya, agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses-proses intelektual dan sosial dalam kelasnya. Dengan demikian guru tidak hanya mementingkan siswa belajar, tetapi juga mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif di kalangan siswa. Tanggung jawab sebagai manajer yang penting bagi guru adalah membimbing pengalaman-pengalaman siswa sehari-hari ke arah *self direct behavior*.

Salah satu manajemen kelas ialah menyediakan kesempatan bagi siswa sedikit demi sedikit mengurangi ketergantungan kepada guru, sehingga mereka mampu membimbing kegiatan sendiri. Siswa harus



belajar melakukan *self control* dan *self activity* melalui proses bertahap. Sebagai manajer lingkungan belajar, guru harus mampu mempergunakan pengetahuan tentang teori belajar mengajar dan teori perkembangan sehingga memungkinkan untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang menimbulkan kegiatan belajar pada siswa akan mudah dilaksanakan dan sekaligus memudahkan pencapaian tujuan.

### 3) Guru sebagai Mediator dan Fasilitator

Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai media pendidikan, karena media pendidikan merupakan alat komunikasi guna lebih mengefektifkan proses belajar mengajar. Dengan demikian jelaslah bahwa media pendidikan merupakan alat yang sangat diperlukan bersifat melengkapi dan merupakan bagian integral demi berhasilnya proses pendidikan dan pengajaran di sekolah. Guru tidak cukup hanya memiliki pengetahuan tentang media pendidikan, tetapi juga harus memiliki keterampilan memilih dan menggunakan, serta mengusahakan media itu dengan baik. Memilih dan menggunakan media pendidikan harus sesuai dengan tujuan, materi, metoda, evaluasi, dan kemampuan guru serta minat dan kemampuan siswa.

Sebagai mediator guru juga menjadi perantara dalam hubungan antar manusia. Untuk itu, guru harus terampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi. Tujuannya adalah agar guru dapat menciptakan secara maksimal kualitas lingkungan interaktif. Dalam hal ini ada tiga macam kegiatan dapat dilakukan guru, yaitu mendorong berlangsungnya tingkah laku sosial yang baik,

mengembangkan gaya interaksi pribadi, dan menambah hubungan positif dengan siswa. Sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang kiranya berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar, baik berupa nara sumber, buku teks, majalah, ataupun surat kabar.

#### 4) Guru sebagai Evaluator

Dalam dunia pendidikan, kita ketahui bahwa setiap jenis dan jenjang pendidikan pada waktu-waktu tertentu/periode pendidikan selalu mengadakan evaluasi, artinya penilaian telah dicapai, baik oleh pihak terdidik maupun pendidik. Demikian pula setiap kali proses belajar mengajar, guru hendaknya menjadi evaluator yang baik. Penilaian dilakukan untuk mengetahui apakah tujuan itu tercapai atau tidak, apakah materi sudah dikuasai atau belum oleh siswa, dan apakah metode sudah cukup tepat.

Penilaian perlu dilakukan, karena melalui penilaian guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran, serta ketepatan metode mengajar. Tujuan lain penilaian ialah untuk mengetahui kedudukan siswa di dalam kelas atau kelompoknya. Dalam penilaian, guru dapat menetapkan apakah seorang siswa termasuk dalam kelompok siswa pandai, sedang, kurang, atau cukup baik di kelasnya, jika dibandingkan dengan teman-temannya.

Dengan menelaah pencapaian tujuan mengajar, guru dapat mengetahui apakah proses belajar mengajar cukup efektif, cukup memberikan hasil yang baik dan memuaskan, atau sebaliknya. Kiranya



jelas bahwa guru harus mampu dan terampil dalam melaksanakan penilaian, karena dalam penilaian, guru dapat mengetahui prestasi oleh siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar. Dalam fungsinya sebagai penilaian hasil belajar siswa, guru hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar siswa dari waktu ke waktu. Informasi melalui evaluasi ini merupakan umpan balik terhadap proses belajar mengajar, di mana umpan balik ini akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar selanjutnya. Dengan demikian, proses belajar mengajar akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil optimal. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peranan utama dan sangat menentukan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, karena kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

#### 5) Guru sebagai Pengembang Kurikulum di Sekolah

Untuk memudahkan pembahasan peran guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah, terlebih dahulu harus dipahami pengertian kurikulum. Dalam pandangan klasik kurikulum diartikan sebagai sekumpulan mata pelajaran anak didik di sekolah (Penix dan Bestor, dalam Ragan dan Shepherd, 1982:2). Sedangkan dalam pandangan modern kurikulum diartikan sebagai segala pengalaman belajar yang harus dikuasai anak didik di bawah bimbingan atau tanggungjawab sekolah (Doll, 1974; Tannr & Tanner, 1980; Miller & Saller, 1985). Berangkat dari pengertian di atas, maka pengertian modern lebih tepat digunakan karena dipandang lebih fleksibel. Kecuali itu proses belajar mengajar tidak

terbatas pada sejumlah mata pelajaran akan tetapi juga menyangkut pengalaman belajar, seperti kebiasaan, moral, sikap, dan lain sebagainya.

Implementasi kurikulum sesungguhnya terjadi pada saat proses belajar mengajar, hal ini bisa kita lihat dalam Miller dan Saller (1985:13) mengatakan: *"in some, cases, implementation of the curriculumplan, ussualy, but not necessarily, involving, teachingin the sense of student teacher interaction in an educational setting"*. Pengetian tersebut memberikan pemahaman bahwa kurikulum dalam dimensi kegiatan adalah sebagai manifestasi dari upaya untuk mewujudkan kurikulum yang masih dokumen tertulis menjadi aktual dalam serangkaian aktivitas belajar mengajar. Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan guru dalam upaya mengembangkan kurikulum di sekolah, meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum.

#### a) Aktivitas Guru dalam Merencanakan Kurikulum

Pada dasarnya kegiatan merencanakan meliputi: penentuan tujuan pengajaran, menentukan bahan pelajaran, menentukan alat dan metode dan alat pengajaran dan merencanakan penilaian pengajaran (Sudjana, 1989:31). Dengan demikian kegiatan merencanakan merupakan upaya sistematis dalam upaya mencapai tujuan, melalui perencanaan akan mempermudah proses belajar mengajar.

Dalam kegiatan perencanaan langkah pertama ditempuh oleh guru adalah menentukan tujuan. Berangkat dari tujuan akan dapat dijadikan patokan dalam melakukan langkah dan kegiatan termasuk cara bagaimana melaksanakannya. Dalam pandangan Zais (1976:297)



ada beberapa istilah berkenaan dengan tujuan, antara lain: *aim goals* dan *objective*. Pada materi ini yang dimaksud tujuan adalah *objective*, yaitu tujuan pokok bahasan spesifik, merupakan hasil proses belajar mengajar. Bloom (1954:18) mengklasifikasikan tujuan tersebut menjadi tiga ranah, yaitu ranah kognitif, afektif, dan psikomotor. Sedangkan menurut Ansary (1988:95) ada beberapa sumber tujuan pengajar yaitu: kebutuhan anak, kebutuhan masyarakat, ilmu pengetahuan, dan filsafat.

Taba (1962:200-105) memberi beberapa petunjuk tentang cara merumuskan tujuan pengajaran yaitu:

- (1) Tujuan hendaknya mengandung unsur proses dan produk.
- (2) Tujuan harus bersifat spesifik dan dinyatakan dalam bentuk perilaku nyata.
- (3) Mengandung pengalaman belajar untuk mencapai tujuan.
- (4) Pencapaian tujuan kadang kala membutuhkan waktu relatif lama (tak dapat dicapai dengan segera).
- (5) Harus realistis dan dapat dimaknai sebagai kegiatan belajar atau pengalaman belajar tertentu.
- (6) Harus komprehensif, artinya mencakup semua aspek dan tujuan sekolah.

Dalam merencanakan proses pembelajaran maka langkah kedua adalah menetapkan bahan pelajaran. Dalam pandangan Ansary (1988:120) bahan pelajaran mencakup tiga komponen, yaitu ilmu

pengetahuan, proses dan nilai-nilai. Dalam hal ini tiga komponen tersebut dapat dirinci sesuai dengan tujuan sekolah.

Dalam menentukan bahan pelajaran bukanlah pekerjaan mudah akan tetapi pekerjaan membutuhkan konsentrasi serius, karena bahan pelajaran harus disesuaikan dengan perkembangan sosial di samping perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dalam menentukan bahan pelajaran perlu memperhatikan beberapa hal yaitu: signifikansi, kegunaan, minat, dan perkembangan manusiawi (Zais, 1976:343). Yang harus diperhatikan adalah bagaimana bahan pelajaran akan disajikan kepada anak didik dirancang dan diorganisir dengan baik. Nasution (1988:142) mengartikan organisasi kurikulum sebagai pola atau bentuk bahan pelajaran disusun dan disampaikan pada murid. Sedangkan menurut Ansyar (1988:122) bahwa "organisasi kurikulum mencakup urutan, aturan dan integrasi kegiatan-kegiatan sedemikian rupa guna mencapai tujuan-tujuan.

Sukmadinata (1988:123) menjelaskan beberapa jenis organisasi kurikulum digunakan untuk mencapai tujuan pengajaran yaitu sebagai berikut: (a) organisasi kurikulum berdasarkan atas pelajaran, (b) organisasi kurikulum berdasarkan kebutuhan anak, (c) organisasi kurikulum berdasarkan masalah-masalah dihadapi masyarakat. Karena itu guru sebagai pengembang kurikulum di sekolah sudah seharusnya data memilih jenis organisasi kurikulum sesuai dengan kebutuhan.



Penentuan metode mengajar adalah merupakan langkah ketiga dari tugas guru sebagai pengembang kurikulum di sekolah. Menentukan metode mengajar ini erat dengan hubungannya pemilihan strategi belajar mengajar paling efektif dan efisien dalam melakukan proses belajar mengajar guna mencapai tujuan pengajaran. Waridjan dkk. (1984:32) mengartikan strategi pengajaran sebagai kegiatan dalam proses belajar mengajar, yang dapat diberikan kemudahan atau fasilitas kepada anak didik menuju tercapainya tujuan pengajaran.

Menurut Sudjana (1989:57) ada beberapa hal menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode mengajar, yaitu: (a) tujuan pengajaran, (b) bahan pelajaran, (c) jenis kegiatan belajar anak didik. Ada beberapa metode mengajar untuk mengaktifkan siswa dalam proses belajar mengajar, yaitu ceramah, tanya jawab, diskusi, resitasi, belajar kelompok, dan sebagainya.

Sedangkan langkah ke empat dalam merencanakan pembelajaran adalah merencanakan penilaian pelajaran. Penilaian pada dasarnya adalah suatu proses menentukan nilai dari suatu obyek atau peristiwa dalam konteks situasi tertentu (Sudjana dan Ibrahim, 1989:119). Di sisi lain Hasan (1988:11) mengatakan bahwa penilaian berbeda dengan tes dan pengukuran. Tes merupakan bagian integral dari pengukuran, sedangkan pengukuran hanya merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penilaian.

#### b) Aktivitas Guru dalam Melaksanakan Kurikulum

Melaksanakan kurikulum adalah merupakan kegiatan inti dari proses perencanaan, karena tidak akan mempunyai makna apa-apa jika rencana tersebut tidak dapat direncanakan. Melaksanakan kurikulum dalam studi ini guru mampu mengimpletasikannya dalam proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar pada dasarnya dapat berlangsung di dalam dan di luar sekolah dan di dalam jam pelajaran atau di luar jam pelajaran (Depdikbud, 1991:15).

Dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar, seyogyanya seorang guru memahami langkah-langkah yang harus ditempuh. Apapun langkah-langkah dalam proses belajar mengajar meliputi: tahap permulaan, tahap pengajaran dan tahap penilaian serta tindak lanjut (Sudjana, 1989:68). Tahap permulaan adalah tahap untuk mengkondisikan siswa agar dapat mengikuti pelajaran secara kondusif, sedangkan tahap pengajaran adalah tahap inti, saat guru berupaya menyampaikan materi pelajaran. Dalam tahap ini, penggunaan metode mengajar akan berpengaruh pada pendekatan oleh seorang guru. Misalnya seorang guru ingin mengaktifkan anak atau peran anak menjadi lebih dominan, maka metode CBSA adalah metode tepat.

#### c) Aktivitas Guru dalam Menilai Kurikulum

Pada tahap ini guru melakukan penilaian untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan, sehingga diharapkan dapat ditindaklanjuti menuju perbaikan di masa akan datang. Penilaian kurikulum bukanlah



suatu pekerjaan mudah, hal ini didasarkan pada banyaknya aspek dinilai dan banyaknya pihak yang terkait dalam penilaian. Bahkan ada sementara kalangan mengatakan bahwa jika ingin melakukan penilaian terhadap kurikulum maka yang pertama harus memahami terlebih dahulu makna dari penilaian itu sendiri (Hasan, 1998).

Guru sebagai pengembang kurikulum di sekolah harus senantiasa melakukan evaluasi atau penilaian kurikulum secara kontinyu dan komprehensif. Penilaian terhadap kurikulum sesungguhnya sangat luas, oleh karena itu untuk dapat melakukan penilaian secara akurat terlebih dahulu harus dipahami pengertian kurikulum, sebab penilaian terhadap kurikulum berarti menyangkut kurikulum sebagai ide, kurikulum sebagai rencana, kurikulum sebagai hasil, kurikulum sebagai proses, dan kurikulum sebagai hasil dan lain sebagainya.

Berkenaan dengan kemampuan guru sebagai pengembang kurikulum di sekolah, maka sangatlah relevan uraian-uraian di atas. Dikatakan demikian, karena dalam melaksanakan tugasnya seorang guru dituntut mampu melaksanakan aktivitasnya mulai dari merencanakan kurikulum, melaksanakan kurikulum, dan mampu menilai kurikulum tersebut, sehingga guru dituntut mampu mengaktualisasikan dirinya dengan seoptimal mungkin.

#### **4. Kinerja Guru**

Berdasarkan uraian tentang kompetensi dan peranan guru, tentu dapat diidentifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992). Menurut August W. Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Noto Atmojo, 1992).

Adapun ukuran kinerja menurut T.R. Mitchell (1989) dapat dilihat dari empat hal, yaitu:

- a. *Quality of work* – kualitas hasil kerja
- b. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- c. *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
- e. *Comunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan yang dicapai dengan yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.



Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (1997:49) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan aktif dari guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

#### **5. Kepuasan Kerja**

Dalam melakukan pekerjaan, setiap pekerja melakukan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan dan memenuhi standar kinerja. Salah satu sikap umum pekerja terhadap pekerjaannya dapat digambarkan melalui kepuasan kerja yang merupakan bagian dari kepuasan hidup seseorang. Handoko (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan para bawahan dalam memandang pekerjaannya. Oleh karena itu, ketika pekerjaan telah menjadi bagian penting dalam kehidupan, maka kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepuasan hidup seseorang secara keseluruhan. Gibson *et al.*, (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja akan terlihat dalam sikap positif pekerja atas segala

sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

a. *Need Hierarchy Theory*

Menurut Abraham Maslow (dalam Triton, 2009) menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil maupun nonmateril. Teori hirarki kebutuhan ini menggunakan dasar bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan belum terpenuhi serta kebutuhan berjenjang. Artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua muncul menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima, dan yang menjadi dasar teori hierarki kebutuhan adalah bahwa manusia merupakan makhluk sosial selalu menginginkan lebih banyak (As'ad, 2003). Keinginan itu terus menerus dan akan berhenti hingga akhir hayatnya. Suatu kebutuhan telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi akan menjadi motivator (Atkinson, 1992).

b. *Discrepancy Theory*

Dalam As'ad (2003), teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961) yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara seharusnya dengan kenyataan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*). Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *dicrepancy* antara *should be* (*expectation, needs, atau values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau



persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum diinginkan telah terpenuhi.

Apabila didapat ternyata lebih besar daripada diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas walaupun terdapat *discrepancy*, akan tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaan. Menurut penelitian dilakukan dari Wanous dan Lawler (1972) dikutip pada Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2004), menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

c. *Two Factor Theory*

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel *continue*. Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

- 1) *Satisfiers* atau *motivator*, faktor-faktor sebagai sumber kepuasan terdiri dari : prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu.
- 2) *Dissatisfiers* atau *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), *supervision tehnnical*, upah (*salary*),

hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*) *job security* dan status.

d. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

e. *Goal Theory*

Dikatakan oleh Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2003) bahwa "*another motivation theory that explains employee behavior in terms of conscious mental processes is goal theory*" teori motivasi lain yang menjelaskan perilaku karyawan dalam kaitan dengan *conscious* (proses mental) adalah teori gol. Teori tersebut dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewins. Locke berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk memenuhi capaian suatu tujuan (Dale, 2002).

f. *Equity Theory*

*Equity theory* dikembangkan oleh Adams dikutip dari Locke (As'ad, 2003) kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain, sekantor maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu:

1) *Input*: Segala sesuatu yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan



terhadap pekerjaannya (seperti pendidikan, pengalaman kerja dan kecakapan).

- 2) *Out comes*: Segala sesuatu yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (gaji, status, dan penghargaan)
- 3) *Comparison Person*: Perbandingan antara *input* dan *out comes*.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi bagaimana sikap seorang pekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menghasilkan output secara maksimal. Menurut Umar (2005) dampak dari kepuasan kerja perlu dipantau yaitu dengan mengkaitkannya pada *output*, misalnya:

- a. Kepuasan kerja dengan produktivitas. Produktivitas merupakan hasil akhir dalam proses produksi. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja bawahan. Jika seorang bawahan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, bawahan tersebut akan memberikan umpan balik pada organisasi berupa kinerja bagus. Peningkatan kinerja tersebut dapat mendorong produktivitas tinggi.
- b. Kepuasan kerja dengan *turnover*. *Turnover* merupakan arus keluar masuknya bawahan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat *turnover* bawahan. Bawahan akan memutuskan untuk meninggalkan organisasi dan bergabung dengan organisasi lain karena tidak mendapatkan kepuasan kerja di organisasi lama. Harapan akan diperoleh pada organisasi baru adalah mendapatkan kepuasan kerja.
- c. Kepuasan kerja dengan absensi. Absensi merupakan ketidakhadiran seorang bawahan pada waktu jam kerja. Seorang bawahan yang kepuasan kerjanya tinggi, akan mempunyai motivasi kerja tinggi. Dengan demikian peningkatan

kepuasan kerja bawahan diharapkan mampu menekan tingkat absensi pada suatu organisasi.

- d. Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja. Terpenuhinya kepuasan kerja berarti terpenuhinya kebutuhan bawahan dalam segala hal, termasuk kebutuhan fisik maupun mental. Adanya pemenuhan kebutuhan bawahan akan memberikan kepuasan kerja bagi bawahan tersebut.

Menurut As'ad (1987), adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada

4 (empat):

- a. Sosial, yaitu suatu hal berhubungan dengan interaksi sosial di tempat kerja.
- b. Psikologi, yaitu suatu hal berkenaan dengan psikologi dari pekerja meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan kerja.
- c. Fisik, yaitu suatu hal berhubungan dengan lingkungan sekitar tempat kerja.
- d. *Finance*, yaitu suatu hal berhubungan dengan jaminan dalam bekerja di lihat dari sisi finansial.

## 6. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut French (1986) motivasi didefinisikan sebagai hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Motivasi juga berarti rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat kerja kepada seseorang atau kelompok. Dalam pengertian lain, motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang bawahan, bahwa ketika



kebutuhan seseorang dipenuhi maka orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2006). Gomes (2003) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Menurut Mowen & Minor (1998) motivasi seseorang dalam bekerja disebabkan oleh:

- a. Faktor intrinsik, yaitu faktor dari dirinya sendiri. Indikator intrinsik yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi.
- b. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor dari luar yang mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja.

Dalam teori Herzberg pada tahun 1966, motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu motivator atau disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor *hygiene* atau sering disebut dengan motivasi ekstrinsik. Adapun *hygiene factor* dipisahkan menjadi dua dimensi, di mana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek terpisah dari kepuasan kerja. Berkaitan dengan motivasi, *hygiene factor* lebih mengarah untuk mencegah ketidakpuasan tetapi mereka tidak mengarah ke kepuasan.

Telah diketahui bahwa kinerja manusia dalam bentuk apapun dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan pekerja. Dengan demikian, motivasi para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih besar dan keharmonisan organisasi itu sendiri dapat tetap terjaga. Menurut Hasibuan (2011) tujuan motivasi adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja bawahan.
- b. Meningkatkan produktivitas bawahan.
- c. Mempertahankan kestabilan bawahan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan bawahan.
- e. Mengefektifkan pengadaan bawahan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan prestasi bawahan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan bawahan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

Menurut pendapat Atkinson (Anggrian, 2016), ada 3 (tiga) faktor di dalam motivasi, yaitu *motive*, *expectancy*, dan *incentive*.

- a. *Motive*. *Motive* adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan atau tingkah laku dan untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. *Expectancy* (harapan). Pada dasarnya teori *expectancy* dari motivasi mempunyai asumsi bahwa motivasi seseorang untuk mewujudkan atau menggerakkan usahanya didasarkan pada keyakinan atau pengharapan untuk sukses.
- c. Insentif (*incentive*). Insentif adalah perangsang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, mengarah langsung ke tujuan lebih baik. Berarti Insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik sengaja diberikan pada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.



## 7. Loyalitas

Loyalitas secara harfiah diartikan kesetiaan, yaitu kesetiaan seseorang terhadap suatu obyek. Mowen & Minor (1998) mendefinisikan loyalitas sebagai kondisi di mana seseorang mempunyai sikap positif terhadap suatu obyek, mempunyai komitmen pada obyek tersebut, dan bermaksud meneruskan kesetiannya di masa mendatang. Menurut Hasibuan (2011) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur digunakan dalam penilaian bawahan mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan bawahan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang tidak bertanggung jawab. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, bawahan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja. Dengan adanya loyalitas, diharapkan bahwa bawahan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bawahan merasakan adanya kesenangan mendalam terhadap pekerjaan (Soegandhi dkk., 2013).

Loyalitas para bawahan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Anderson & Jacobsen (2000), mengemukakan bahwa seseorang loyal tidak hanya setia terhadap perusahaan atau instansi, namun mereka akan memberikan dukungan kepada perusahaan atau instansi tersebut tanpa mengharapkan imbalan apapun. Selain itu, seseorang loyal tidak hanya akan setia terhadap suatu perusahaan atau instansi, tetapi lebih penting adalah kemauannya untuk memberikan rekomendasi positif (*positif word of mouth*) kepada orang-orang terdekatnya. Bahkan lebih dari itu, seseorang yang sangat loyal akan memosisikan dirinya sebagai pendukung atau pembela (*advocate*) terhadap perusahaan atau instansi (Pearson, 1996).

Loyalitas kerja akan tercipta ketika bawahan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Loyalitas kerja tersebut tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi terdapat beberapa aspek yang dapat mewujudkan loyalitas kerja. Adapun aspek-aspek loyalitas kerja terdapat pada individu, menitikberatkan pada pelaksanaan kerja oleh bawahan adalah (Siswanto dalam Soegandhi dkk., 2013):

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan untuk bekerja sama
- d. Rasa memiliki
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan

Menurut Bobby & Reza (2004), seorang pekerja (guru) dikatakan loyal jika:

- a. *Say* (mengatakan dengan antusias), yaitu dapat berupa kebanggaan diaktualisasikan dengan merekomendasikan secara positif kepada pihak luar sekolah tempat guru mengajar.
- b. *Stay* (tetap tinggal), yaitu tidak akan berpindah ke sekolah lain meskipun dengan pertimbangan apapun.
- c. *Strive* (berjuang keras dalam membangun dan memajukan sekolah), yaitu pengupayaan bagi tempat kerja (sekolah), baik berupa pengorbanan maupun kepatuhan pada aturan.



## 8. Penghargaan

Penghargaan atau dalam bahasa Inggris sering disebut sebagai *reward* memiliki arti ganjaran atau hadiah (Echolas & Shadily, 2010). *Reward* adalah sesuatu diberikan kepada seseorang karena orang tersebut melakukan sesuatu. Dalam pengertian yang lebih mudah, *reward* adalah segala sesuatu berupa penghargaan menyenangkan perasaan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut terus melakukan pekerjaan yang baik dan terpuji serta dapat melakukannya secara berkelanjutan.

Sebagaimana dijelaskan Subanegara (Royani, 2010) bahwa terdapat tiga alasan sistem penghargaan merupakan faktor penting dalam manajemen kinerja. Pertama, sistem penghargaan dapat memotivasi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Kedua, sistem penghargaan dapat menjadi media menyampaikan pesan bahwa kinerja dan kemampuan adalah penting. Ketiga, sistem penghargaan merupakan keterbukaan dan keseimbangan penghargaan kepada pegawai berdasarkan kinerja, kemampuan dan peranan pegawai.

Muogbo (2013) menyatakan bahwa pentingnya *reward* dalam kinerja sehari-hari dapat dilakukan untuk mendapat hasil pekerjaan. Tujuan dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih rajin dalam bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut dapat lebih meningkat. *Reward* adalah penilaian bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu yang memiliki kinerja tinggi perlu mendapatkan penghargaan (*reward*).

Simamora (2004) mengatakan bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja bawahan, meningkatkan disiplin kerja,

menurunkan absesnsi bawahan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn over* bawahan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan dan kesejahteraan bawahan, memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap bawahan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana harmonis serta mengefektifkan pengadaan bawahan. Namun, pemberian penghargaan harus didasarkan pada azas-azas yakni azas manfaat dan efisiensi, azas kebutuhan dan kepuasan, azas keadilan dan kelayakan, azas peraturan legal dan azas kemampuan organisasi.

Adapaun sistem penghargaan dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Sistem penghargaan finansial. Simamora (2004) membagi sistem penghargaan finansial ini menjadi dua yaitu:

- 1) Langsung. Sistem penghargaan finansial diantaranya dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi.
- 2) Tidak langsung. Disebut juga tunjangan meliputi semua imbalan finansial tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

b. Sistem penghargaan non finansial

Armstrong & Murlis (2003) mengemukakan bahwa penghargaan non finansial mencakup:

- 1) Pencapaian. Pencapaian didefinisikan sebagai keberhasilan kompetitif diukur berdasarkan standar keunggulan pribadi.
- 2) Pengakuan. Pengakuan merupakan pengakuan dapat berupa promosi, penempatan pada proyek pengembangan, perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup lebih menarik dan menguntungkan.
- 3) Tanggung jawab. Motivasi karena adanya kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.



- 4) Pengaruh adalah pemberian kesempatan untuk mengungkapkan gagasannya, kesempatan agar pandangannya didengar dan bertindak sesuai pandangannya.
- 5) Pertumbuhan diri adalah kesempatan untuk mengembangkan diri baik pelatihan maupun peningkatan jenjang karir.

## B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian Yensy (2010) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara berjumlah 30 orang. Teknik analisa data adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil analisis kuantitatif diperoleh bahwa: 1) Secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara ( $R^2 = 45,6\%$ ); 2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara ( $\alpha = 5\%$ ,  $r = 0,488$ ); 3) Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara.

Penelitian Riesminingsih (2013) berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMA Yadika 3. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Motivasi untuk menganalisis pengaruh kinerja guru sebagai sampel melalui kuesioner

dengan menggunakan skala ordinal dengan teknik saturasi untuk jumlah total guru di SMA Yadika 3 adalah 63 orang. Menggunakan Beberapa analisis regresi linier untuk menganalisis data. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan kinerja guru di SMA Yadika 3. Hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi, Motivasi baik dengan sendirinya dan juga kesamaan.

Penelitian Rindyantama & Rini (2017) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai, dan Beban Kerja terhadap kinerja kerja karyawan (Studi tentang Guru dan Karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan). Subjek penelitian ini adalah Guru dan Karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan. Dalam penelitian ini, populasi adalah 50 responden dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Alat analisis menggunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan analisis, hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kesetiaan karyawan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesetiaan karyawan.

Penelitian Nurul Erawati (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Warungasem dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Warungasem dengan kepuasan kerja sebagai



variabel intervening. Responden penelitian ini terdiri dari 52 guru SMK Negeri 1 Warungasem. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis hipotesis diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian ini kompensasi adalah variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Hardiansyah (2014) berjudul "Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, Penghargaan, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer". Penelitian ini melakukan analisis beberapa faktor mempengaruhi kinerja guru honorer. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, kesejahteraan, penghargaan, dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru honorer, untuk mengetahui pengaruh motivasi, kesejahteraan, penghargaan, dan loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja guru honorer, untuk mengetahui yang lebih dominan antara variabel motivasi, kesejahteraan, penghargaan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru honorer. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; Faktor motivasi, kesejahteraan, penghargaan, dan loyalitas kerja secara serempak atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer. Faktor motivasi dan penghargaan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru honorer dan faktor kesejahteraan dan loyalitas kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer.

Tabel. 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Tujuan Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yensy (2010)	Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara	Kompensasi dan Motivasi	Regresi Berganda Linier	Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara
2.	Riesminingsih (2013)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah	Kompensasi dan Motivasi	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Yadika 3 Karang Tengah
3.	Rindyantama & Rini (2017)	Menganalisis pengaruh gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai, dan Beban Kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di UPT SMAN Nawangan Pacitan	Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja	Regresi Berganda Linier	Gaya kepemimpinan, kesetiaan karyawan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan



4.	Nurul Erawati (2017)	Menganalisis hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Warungasem dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi, Kepuasan Kerja	Regresi Berganda Linier	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.
5	Hardiansyah (2014)	Mengetahui pengaruh motivasi, kesejahteraan, penghargaan, dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru honorer, untuk mengetahui pengaruh motivasi, kesejahteraan, penghargaan, dan loyalitas kerja secara parsial terhadap kinerja guru honorer, untuk mengetahui yang lebih dominan antara variabel motivasi, kesejahteraan, penghargaan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru honorer.	Motivasi Kesejahteraan Penghargaan Loyalitas	Regresi Berganda Linier	Motivasi, kesejahteraan, penghargaan, dan loyalitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Honorer

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan pada guru dalam memandang pekerjaannya. Variabel kepuasan ini diukur dari beberapa indikator yaitu:
  - a. Sosial adalah suatu hal berhubungan dengan interaksi sosial di tempat kerja (sekolah).
  - b. Psikologis adalah suatu hal berkenaan dengan psikologi dari pekerja (guru) meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan kerja.
  - c. Fisik adalah suatu hal berhubungan dengan lingkungan sekitar tempat kerja (sekolah).
  - d. *Finance* adalah suatu hal berhubungan dengan jaminan dalam bekerja dilihat dari sisi finansial.
2. Motivasi kerja. Motivasi kerja adalah hasrat atau keinginan seseorang guru meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil dalam ruang lingkup bidang pekerjaannya sebagai seorang guru.
  - a. *Motive* adalah kebutuhan belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu.
  - b. *Expectancy* (Harapan) adalah motivasi seseorang guru untuk mewujudkan atau menggerakkan usahanya didasarkan kepada keyakinan untuk sukses.
  - c. *Incentive* adalah perangsang/daya tarik sengaja diberikan pada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.



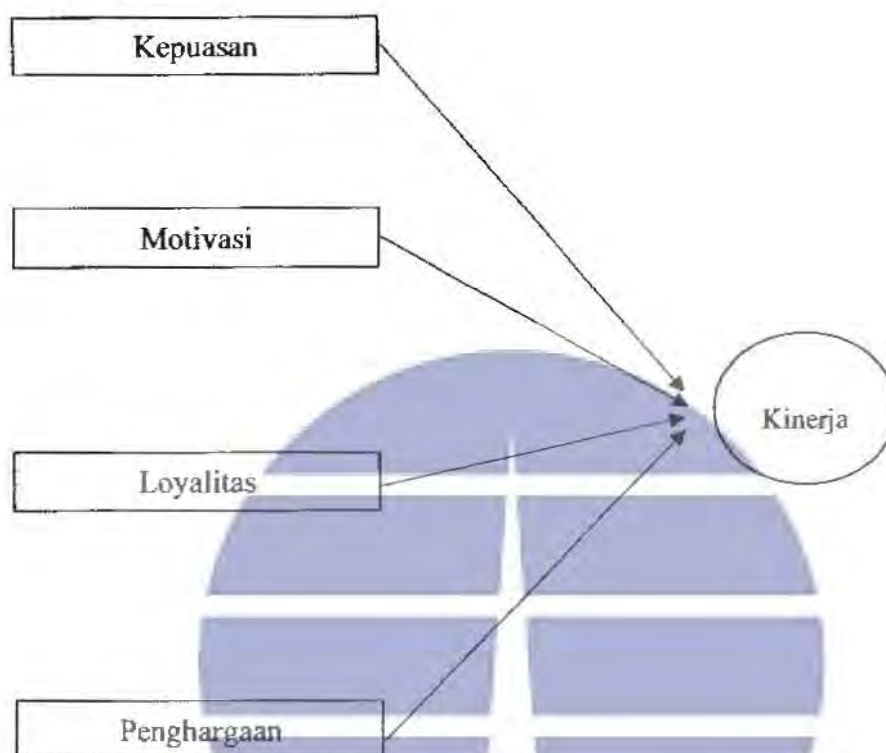
3. **Loyalitas kerja.** Loyalitas kerja yaitu suatu keadaan emosional guru bisa ditunjukkan dengan sikap dan rasa bangga guru terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru, sehingga akan mempertahankan untuk tetap bekerja di tempat kerjanya tersebut dan akan berjuang untuk kemajuan tempat kerjanya tersebut.
  - a. *Say* (mengatakan dengan antusias), yaitu dapat berupa kebanggaan guru diaktualisasikan dengan merekomendasikan secara positif kepada pihak luar sekolah tempat guru mengajar.
  - b. *Stay* (tetap tinggal), yaitu tidak akan berpindah ke sekolah lain meskipun dengan pertimbangan apapun.
  - c. *Strive* (berjuang keras dalam membangun dan memajukan sekolah), yaitu pengupayaan dilakukan bagi tempat kerja (sekolah), baik berupa pengorbanan maupun kepatuhan pada aturan.
4. **Penghargaan.** Penghargaan adalah segala sesuatu diterima oleh guru sebagai balas jasa atas kerja baik berupa finansial maupun non finansial.
  - a. Insentif adalah pembagian balas jasa kepada guru berdasarkan sistem *grading* didasarkan pada ketentuan *scoring* mengacu pada jenjang karir profesional serta diberikan dalam bentuk uang.
  - b. Pencapaian adalah keberhasilan kompetitif diukur berdasarkan standar keunggulan pribadi guru.
  - c. Pengakuan adalah penghargaan dapat berupa promosi, penempatan pada proyek pengembangan, perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup lebih menarik dan menguntungkan.

- d. Tanggung Jawab adalah motivasi karena adanya kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
  - e. Pengaruh adalah pemberian kesempatan kepada guru untuk mengungkapkan gagasannya, kesempatan agar pandangannya didengar dan bertindak sesuai pandangannya.
  - f. Pertumbuhan diri adalah kesempatan untuk mengembangkan diri baik pelatihan maupun peningkatan jenjang karir.
5. Kinerja Guru. Kinerja guru adalah proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar.





#### D. Metode Penelitian



**Gambar 2.1. Model Penelitian**

Sumber: Gibson dalam Mathis and Jackson (2002)

#### E. Pengembangan Hipotesis Penelitian

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

Kepuasan kerja bagi guru sebagai tenaga pendidik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkaitan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepuasan kerja merupakan sebuah evaluasi menggambarkan perasaan atau senang tidaknya dalam

bekerja, dan puas tidaknya dalam bekerja (Rivai, 2013). Kepuasan kerja guru yang rendah menjadi salah satu gejala perusak kondisi organisasi sekolah. Hal tersebut akan menimbulkan prestasi kerja guru menurun, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, menurunnya kualitas pengajaran, dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya, jika kepuasan kerja guru meningkat, maka akan mudah dalam mencapai tujuan organisasi sekolah sesuai Kepala Sekolah harapkan. Hasil penelitian Hardiansyah (2014) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja pegawai tetap terbina dengan baik. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Peran motivasi guru sangat penting bagi terciptanya guru profesional karena motivasi inilah menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Gitosudarmo (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dengan kata lain, setiap aktivitas dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor mendorong aktivitas tersebut. Terlebih lagi, jika seorang guru mendapatkan penghargaan (*reward*) sesuai dengan apa yang telah



dilakukannya. Pemberian penghargaan terhadap guru memiliki posisi penting dalam meningkatkan kinerja guru. Lusiani (2006) mengemukakan bahwa sistem penghargaan; gaji, tunjangan dan pengakuan secara bermakna memiliki hubungan dengan kinerja. Hasil penelitian Yensy (2010) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Hasil penelitian Riesminingsih (2013) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMA Yadika 3 Karang Tengah. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 3. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Guru

Selain motivasi, loyalitas guru juga dapat berdampak pada kinerjanya. Loyalitas merupakan kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri Muhyadi (Rindyantama & Rini, 2017). Streers & Porter (Rindyantama & Rini, 2017) berpendapat bahwa loyalitas ada 2 (dua) macam, yaitu sejauh mana bawahan (dalam hal ini adalah guru) mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerjadan berusaha sebaik-baiknya, kemudian loyalitas terhadap institusi sebagai perilaku maksudnya proses di mana bawahan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas bawahan (guru) terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan dapat menimbulkan semangat kerja. Hasil penelitian Hardiansyah (2014) menyatakan bahwa secara

parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja guru honore. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### 4. Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru

Kebutuhan lain tak kalah pentingnya adalah kebutuhan penghargaan, kebutuhan pengakuan serta kebutuhan untuk merealisasikan seluruh kemampuan yang terdapat pada diri seseorang. Perilaku seseorang pada saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhan paling kuat. Oleh karena itu penting artinya bagi para pemimpin untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting bagi pegawainya. Motivasi kerja seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Jika sekolah menberlakukan penghargaan (*reward*), maka dengan memberikan penghargaan bagi guru yang lulus uji kompetensi akan menjadi daya dorong para guru meningkatkan pengetahuannya baik keguruan maupun keilmuan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Yensy (2010) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Hasil penelitian Riesminingsih (2013) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Yadika 3 Karang Tengah. Hasil penelitian Hardiansyah (2014) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja guru honore. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>4</sub>: Pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.



### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini digunakan desain analisis kuantitatif. Dengan menggunakan desain penelitian analisis kuantitatif, maka penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan) terhadap variabel tergantung (Kinerja Guru) berdasarkan teori-teori terkait pada Bab II. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan data empirik dengan bantuan aplikasi komputer (program excel dan SPSS 22 *for Mac*).

#### B. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA/SMK negeri dan swasta di Kabupaten Berau, baik berstatus PNS maupun non PNS. Data dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode penelitian studi kasus. Data primer ini diperoleh dari hasil kuesioner atau angket yang diisi secara langsung oleh responden (*self enumeration*). Data primer diperoleh dari survei di SMA/SMK negeri dan swasta di Kabupaten Berau dengan cara membagikan kuesioner atau angket kepada guru yang menjadi responden.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit-unit yang akan dianalisis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA/SMK negeri dan swasta aktif mengajar di Kabupaten Berau pada posisi waktu saat akan melakukan pencacahan atau pengumpulan data. Daftar seluruh guru SMA/SMK tersebut selanjutnya akan dijadikan kerangka sampel untuk dasar penarikan sampel. Daftar nama dan tempat mengajar guru SMA/SMK tersebut diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Berau.

### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat atau dapat menghasilkan gambaran dari seluruh populasi, serta dapat menentukan ketepatan dari hasil penelitian dengan sederhana sehingga mudah dilaksanakan dan biaya relatif sedikit. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling* yaitu *stratified random sampling*. Dalam penelitian ini, strata yang digunakan sebanyak dua yaitu strata pertama untuk guru mengajar di SMA/SMK negeri dan strata kedua untuk guru mengajar di SMA/SMK swasta. Mengingat jumlah populasi sudah diketahui namun bagi peneliti jumlah sampelnya besar, maka dalam pengambilan sampel digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Di mana:



$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$d^2$  = Presisi yang ditetapkan

#### D. Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik (Arikunto, 2013). Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket terdiri dari dua bagian yaitu bagian pertama berisi tentang keterangan umum responden dan bagian kedua berisi tentang pernyataan responden. Data dikumpulkan dari bagian keterangan umum antara lain jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, status kepegawaian, mata pelajaran yang diampu. Sedangkan bagian kedua berisi tentang pernyataan responden berkaitan dengan kepuasan kerja, loyalitas, motivasi kerja, pemberian penghargaan dan kinerja guru. Pernyataan dalam penelitian ini dilakukan dengan pertanyaan tertutup dan pilihan jawaban berjenjang/bertingkat sesuai dengan keadaan responden dalam bekerja. Jawaban responden tersebut disusun menggunakan skala *Likert* di mana jawaban diberi diberi skor 1 sampai 5.

#### E. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data primer dari setiap guru terpilih menjadi sampel dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi sendiri (*self enumeration*). Dalam *self enumeration*, pencacah berusaha tidak mempengaruhi jawaban responden dan hanya memberikan penjelasan jika ada hal kurang jelas dan belum dimengerti oleh responden.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur tersebut dapat mengukur apa yang diukur (Singarimbun, 1995). Validitas berkaitan dengan permasalahan apakah instrumen untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu tersebut (Nurgiyantoro, 2004). Reliabilitas adalah indeks menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya, bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Singarimbun, 1995). Instrumen reliabel berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur obyek yang sama beberapa kali dengan menghasilkan data yang sama. Ada beberapa metode untuk menghitung indeks reliabilitas, diantaranya adalah metode *re-test*, *split half*, dan *cronbach alpha*. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Metode ini dipilih karena bisa digunakan untuk mengukur instrumen yang skor nya berupa rentangan beberapa nilai atau bentuk skala.

Pengujian validitas dan reabilitas ini perlu dilakukan karena data berupa data dalam skala ordinal yaitu berupa skala Likert. Pengujian validitas dan reabilitas ini dilakukan pada data hasil survei pendahuluan. Responden yang digunakan dalam survei pendahuluan ini biasanya sebanyak 30 responden. Hasil dari pengujian validitas dan reabilitas ini adalah untuk menghilangkan pernyataan-pernyataan tidak valid maupun tidak reliabel dari kuesioner. Selanjutnya, kuesioner akhir yang telah dilakukan pengujian validitas dan reabilitas ini digunakan dalam penelitian sebenarnya di mana akan dilakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan.



## 2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis statistik untuk menggambarkan data sehingga lebih mudah untuk dipahami dan dapat menghasilkan kesimpulan-kesimpulan dari suatu keadaan, gejala atau permasalahan secara umum. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan karakteristik umum guru yang mengajar baik di SMA/SMK negeri maupun SMA/SMK swasta di Kabupaten Berau.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi merupakan suatu metode untuk menganalisis hubungan antara variabel tak bebas (*dependent variable*) dengan variabel bebas (*independent variable*). Model regresi linier merupakan model regresi yang digunakan ketika variabel tak bebas berupa data numerik. Model akan mampu menggambarkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu melalui koefisien regresinya. Model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

Di mana:

Y : Kinerja Guru

X<sub>1</sub> : Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> : Loyalitas Kerja

X<sub>4</sub> : Pemberian Penghargaan

$\beta$  : Koefisien regresi

Uji statistik yang dilakukan meliputi:

### 1. Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian (Ghozali, 2013). Perumusan hipotesis uji F adalah:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$  (Variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen)

$H_a: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$  (Variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen)

### 2. Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebas atau bisa dikatakan untuk mengetahui keberartian dari intersep dan masing-masing penduga parameter/koeffisien regresi maka dilakukan pengujian secara parsial dengan uji t, dengan prosedur pengujian sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis. Adapun hipotesisnya adalah:

$H_0: \beta_k = 0$ ; artinya tidak ada pengaruh  $X_k$  terhadap  $Y$  dengan menganggap variabel lain konstan.



$H_1 : \beta_k \neq 0$ ; artinya ada pengaruh  $X_k$  terhadap  $Y$  dengan menganggap variabel lain konstan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$  (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar  $R^2$  mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen (Gujarati, 2009).

### 4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik yaitu asumsi yang mendasari pelaksanaan regresi linier berganda agar hasilnya dapat diandalkan, maka perlu menguji mengenai gejala normalitas, multikolenieritas, dan heteroskedastisitas.

#### a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 22 melalui uji statistik non-parametik Kolmogorov Smirnov. Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal berbentuk simetris. Data distribusi normal apabila:

- 1) Nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z < Z$  tabel atau
- 2) Nilai asymp. Sig. (2-tailed)  $> 0,05$

Hipotesis yang diajukan mempunyai ketentuan nilai signifikan, jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis nol di tolak atau variabel tersebut tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:110).

b) Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi linier antara dua variabel atau lebih pada variabel bebas dalam suatu model regresi berganda (Sunjoyo, 2013:65). Multikolenieritas terjadi apabila di antara variabel bebas (independent) menghasilkan nilai korelasi tinggi. Untuk mendeteksi tidak terjadi multikolenieritas yaitu apabila korelasi antara variabel bebas berkorelasi lebih kecil dari 0,8. Atau jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 disimpulkan tidak terjadi multikolenieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Gujarati (2005:406) mengemukakan, kriteria ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tidak signifikan secara statistik atau nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak terjadi



masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi korelasi  $< 0,05$  maka pada model regresi linier berganda terjadi masalah heteroskedastisitas.

### **G. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan antara tanggal 1-31 Agustus 2018. Pemilihan waktu penelitian ini dikarenakan pada masa awal semester, jumlah kegiatan guru belum begitu banyak sehingga pengisian kuesioner akan menjadi lebih efektif, namun karena ada kendala jarak dan waktu sehingga penelitian dilakukan hingga November 2018. Penelitian berlokasi di SMA/SMK negeri dan swasta di Kabupaten Berau.

Penelitian ini menggunakan data primer diperoleh melalui survei, yaitu:

1. Penelitian pendahuluan (uji coba kuesioner). Penelitian pendahuluan dilakukan sebelum penelitian sebenarnya. Hasil dari penelitian pendahuluan ini digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas dari instrumen penelitian yang akan digunakan pada saat penelitian sebenarnya.
2. Penelitian sebenarnya. Kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan reabilitas, selanjutnya akan digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian sebenarnya. Tujuan penelitian sebenarnya dilakukan untuk memperoleh informasi tentang identitas responden dan melihat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja dan pemberian penghargaan terhadap kinerja guru SMA/SMK negeri dan swasta di Kabupaten Berau.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik/guru PNS dan Non PNS yang mengajar di SMA/SMK negeri dan swasta di seluruh wilayah Kabupaten Berau. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 774 guru yang terdiri dari 575 guru sekolah negeri dan 199 guru sekolah swasta.

**Tabel 4.1. Jumlah Guru Sekolah Negeri**

No	Nama Sekolah	Wilayah/Kecamatan	Status	Jumlah Tenaga Pendidik
1	SMAN 10 Berau	Batu Putih	Negeri	13
2	SMAN 14 Berau	Biatan	Negeri	20
3	SMAN 8 Berau	Biduk-biduk	Negeri	20
4	SMAN 5 Berau	Gunung Tabur	Negeri	38
5	SMKN 6 Berau	Gunung Tabur	Negeri	20
6	SMKN 4 Berau	kelay	Negeri	12
7	SMAN 9 Berau	Maratua	Negeri	12
8	SMKN 3 Berau	Pulau Derawan	Negeri	39
9	SMAN 4 Berau	Sambaliung	Negeri	38
10	SMAN 12 Berau	Sambaliung	Negeri	37
11	SMAN 15 Berau	Sambaliung	Negeri	10
12	SMKN 5 Berau	Segah	Negeri	19
13	SMKN 7 Berau	Tabalar	Negeri	17
14	SMAN 3 Berau	Talisayan	Negeri	22
15	SMAN 11 Berau	Talisayan	Negeri	10
16	SMAN 13 Berau	Talisayan	Negeri	22
17	SMKN 8 Berau	Talisayan	Negeri	23
18	SMAN 1 Berau	Tanjung Redeb	Negeri	41
19	SMAN 7 Berau	Tanjung Redeb	Negeri	22
20	SMKN 1 Berau	Tanjung Redeb	Negeri	32
21	SMKN 2 Berau	Tanjung Redeb	Negeri	30
22	SMAN 2 Berau	Teluk Bayur	Negeri	46
23	SMAN 6 Berau	Teluk Bayur	Negeri	32
Jumlah				<b>575</b>

Sumber: Dapodik (2017)



**Tabel 4.2. Jumlah Guru Sekolah Swasta**

No	Nama Sekolah	Wilayah/ Kecamatan	Status	Jumlah Tenaga Pendidik
1	SMA Integral Hidayatullah	Tanjung Redeb	Swasta	6
2	SMAIT Ash-Shohwah	Tanjung Redeb	Swasta	17
3	SMA Muhammadiyah	Tanjung Redeb	Swasta	33
4	SMA PGRI	Tanjung Redeb	Swasta	21
5	SMA Al Falah Queen	Tanjung Redeb	Swasta	14
6	SMK Insan Cemerlang	Tanjung Redeb	Swasta	19
7	SMK Integral Hidayatullah	Tanjung Redeb	Swasta	14
8	SMK Maarif NU 01	Tanjung Redeb	Swasta	29
9	SMK Muhammadiyah	Tanjung Redeb	Swasta	24
10	SMK Sehat Persada	Tanjung Redeb	Swasta	22
<b>Jumlah</b>				<b>199</b>

Sumber: Dapodik (2017)

Arikunto (2002:107) menyatakan “apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi”. Karena dalam penelitian ini jumlah subjek penelitian diatas 100 maka sampling penelitian akan ditentukan dengan cara *stratified random sampling*.

#### b. Sampel

Teknik sampling digunakan untuk menyeleksi dan memfokuskan permasalahan agar pemilihan sampel lebih mengarah pada tujuan penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *stratified random sampling*.

Diketahui:

Jumlah populasi total (N) : 774

Jumlah populasi negeri (N1) : 575

Jumlah populasi swasta (N2) : 199

Presisi : 5%

Jumlah sampel dengan menggunakan metode Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{774}{1 + 774(0,05)^2} = \frac{774}{2,935} = 263,71$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebesar 264 responden.

Penentuan banyaknya sampel pada setiap strata/kelompok:

$$\frac{n_h}{n} = \frac{N_h}{N} = \frac{264.575}{774} = 196,12 = 196$$

$$\frac{n_h}{n} = \frac{N_h}{N} = \frac{264.199}{774} = 67,87 = 68$$

Maka jumlah sampel guru sekolah negeri dan sekolah swasta dalam penelitian ini adalah 196 guru sekolah negeri, dan 68 guru sekolah swasta.

## 2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru tingkat SMA/SMK di Kabupaten Berau. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dapat diketahui identitas responden yang mengisi kuesioner. Untuk penentuan sampel ini, responden dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, gaji, status pekerjaan, lama mengajar, dan pekerjaan sampingan.

Hasil dari analisis ini akan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari frekuensi data responden.

**Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden			Presentase (%)
	Negeri	Swasta	Jumlah	
Laki-Laki	79	37	116	43,9
Perempuan	117	31	148	56,1
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>68</b>	<b>264</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah



Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 264 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 116 responden laki-laki atau 43,9% terdiri dari 79 sekolah negeri dan 37 sekolah swasta, kemudian 148 responden perempuan atau 56,1% terdiri dari 117 sekolah negeri dan 31 sekolah swasta.

**Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden			Presentase (%)
	Negeri	Swasta	Jumlah	
< 25 Tahun	5	5	10	3,8
25 – 35 Tahun	91	46	137	51,9
36 – 45 Tahun	62	13	75	28,4
46 – 55 Tahun	36	4	40	15,2
> 55 Tahun	2	0	2	0,8
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>68</b>	<b>264</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 rata-rata responden berusia diantara 25-35 tahun yaitu sebanyak 137 responden atau 51,9% terdiri dari 91 sekolah negeri dan 46 sekolah swasta. Responden yang berusia diantara 36-45 tahun sebanyak 75 responden atau 28,4% terdiri dari 62 sekolah negeri dan 13 sekolah swasta sedangkan sisanya berusia < 25 tahun 10 responden atau 3,8% (5 sekolah negeri dan 5 sekolah swasta). Berusia diantara 46-55 tahun 40 responden atau 15,2% (36 sekolah negeri dan 4 sekolah swasta) dan berusia > 55 tahun 2 responden atau 0,8% dari sekolah negeri.

**Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden			Presentase (%)
	Negeri	Swasta	Jumlah	
SMA/Sederajat	0	1	1	0,4
DI/DII/DIII	0	3	3	1,1
S1/DIV	182	62	244	92,4
S2	12	2	14	5,3
S3	2	0	2	0,8
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>68</b>	<b>264</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 dari 264 responden terdapat 244 responden atau 92,4% dengan tingkat pendidikan S1/DIV terdiri dari 182 sekolah negeri dan 62 sekolah swasta. Untuk tingkat pendidikan S2 terdapat 14 responden atau 5,3% terdiri dari 12 sekolah negeri dan 2 sekolah swasta, S3 2 responden atau 0,8% (dari sekolah negeri) sedangkan SMA/Sederajat dan DI/DII/DIII masing-masing 1 dan 3 responden dari sekolah swasta.

**Tabel 4.6. Responden Berdasarkan Gaji**

Gaji	Jumlah Responden			Presentase (%)
	Negeri	Swasta	Jumlah	
< 1 Juta	9	21	30	11,4
1 – 2 Juta	85	28	113	42,8
2 – 3 Juta	32	13	45	17
3 – 4 Juta	48	6	54	20,5
> 4 Juta	22	0	22	8,3
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>68</b>	<b>264</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa dari 264 responden didominasi oleh responden yang memiliki gaji 1-2 juta rupiah per bulan yaitu 113 responden atau 42,8% yang terdiri dari 85 sekolah negeri dan 28 sekolah swasta. Sedangkan responden yang memiliki gaji 3-4 juta rupiah per bulan sebanyak 54 responden atau 20,5% (48 sekolah negeri, 6 sekolah swasta) dan 2-3 juta rupiah per bulan sebanyak 45 responden atau 17% (32 sekolah negeri, 13 sekolah swasta) dan 30 responden atau 11,4% (9 sekolah negeri, 21 sekolah swasta) yang memiliki gaji dibawah 1 juta rupiah per bulan. Untuk responden yang memiliki gaji diatas 4 juta rupiah per bulan sebanyak 22 responden atau 8,3% dari sekolah negeri.



**Tabel 4.7. Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

Status Pekerjaan	Jumlah Responden			Presentase (%)
	Negeri	Swasta	Jumlah	
PNS	92	4	96	36,4
PTT	65	0	65	24,6
Tenaga Kontrak	26	2	28	10,6
Honor Sekolah/Yayasan	13	62	75	28,4
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>68</b>	<b>264</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berstatus PNS sebanyak 96 responden atau 36,4% terdiri dari 92 sekolah negeri dan 4 sekolah swasta, PTT sebanyak 65 responden atau 24,6% dari sekolah negeri, tenaga kontrak sebanyak 28 responden atau 10,6% terdiri dari 26 sekolah negeri dan 2 sekolah swasta, honor sekolah/yayasan sebanyak 75 orang atau 28,4% yang terdiri dari 13 sekolah negeri dan 62 sekolah swasta.

**Tabel 4.8. Responden Berdasarkan Lama Mengajar**

Lama Mengajar	Jumlah Responden			Presentase (%)
	Negeri	Swasta	Jumlah	
< 10 Tahun	113	54	167	63,3
10 – 20 Tahun	69	13	82	31,1
> 20 Tahun	14	1	15	5,7
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>68</b>	<b>264</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa dari 264 responden terdapat 167 responden atau 63,3% terdiri dari 113 sekolah negeri dan 54 sekolah swasta yang memiliki lama mengajar dibawah 10 tahun dan 82 responden atau 31,1% (69 sekolah negeri, 13 sekolah swasta) lama mengajar 10-20 tahun. Sedangkan yang memiliki lama mengajar lebih dari 20 tahun sebanyak 15 responden atau 5,7% yang terdiri dari 14 sekolah negeri dan 1 sekolah swasta.

**Tabel 4.9. Responden Berdasarkan Memiliki Pekerjaan Sampingan**

Pekerjaan Sampingan	Jumlah Responden			Presentase (%)
	Negeri	Swasta	Jumlah	
Ya, Pengajar	33	21	54	20,5
Ya, Bukan Pengajar	15	16	31	11,7
Tidak	148	31	179	67,8
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>68</b>	<b>264</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa terdapat 54 responden atau 20,5% terdiri dari 33 sekolah negeri dan 21 sekolah swasta yang memiliki pekerjaan sampingan sebagai pengajar dan 31 responden atau 11,7% terdiri dari 15 sekolah negeri dan 16 sekolah swasta yang memiliki pekerjaan sampingan sebagai bukan pengajar. Sedangkan yang tidak memiliki pekerjaan sampingan sebanyak 179 responden atau 67,8% (148 sekolah negeri, 31 sekolah swasta).

## B. Hasil

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.



Dari hasil uji validitas dan reliabilitas pada data hasil kuesioner pendahuluan sebanyak 30 responden, maka didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Sig.	Keterangan
Kepuasan ( $X_1$ )	P1	0,088	Tidak Valid
	P2	0,004	Valid
	P3	0,007	Valid
	P4	0,017	Valid
	P5	0,006	Valid
	P6	0,015	Valid
	P7	0,005	Valid
	P8	0,000	Valid
	P9	0,000	Valid
	P10	0,048	Valid
	P11	0,017	Valid
	P12	0,000	Valid
	P13	0,000	Valid
	P14	0,000	Valid
	P15	0,000	Valid
	P16	0,012	Valid
	Motivasi ( $X_2$ )	P1	0,002
P2		0,000	Valid
P3		0,000	Valid
P4		0,000	Valid
P5		0,000	Valid
P6		0,000	Valid
P7		0,000	Valid
P8		0,000	Valid
P9		0,000	Valid
P10		0,000	Valid
P11		0,000	Valid
P12		0,000	Valid
P13		0,000	Valid
P14		0,008	Valid
P15		0,000	Valid
P16		0,092	Tidak Valid
Loyalitas ( $X_3$ )		P17	0,000
	P18	0,000	Valid
	P19	0,001	Valid
	P20	0,649	Tidak Valid
	P21	0,010	Valid
	P22	0,000	Valid
	P23	0,091	Tidak Valid
Loyalitas ( $X_3$ )	P1	0,000	Valid

	P2	0,004	Valid
	P3	0,080	Tidak Valid
	P4	0,000	Valid
	P5	0,000	Valid
	P6	0,125	Tidak Valid
	P7	0,000	Valid
	P8	0,000	Valid
	P9	0,000	Valid
	P10	0,000	Valid
	P11	0,024	Valid
	P12	0,047	Valid
	P13	0,050	Tidak Valid
Penghargaan (X4)	P1	0,001	Valid
	P2	0,000	Valid
	P3	0,000	Valid
	P4	0,008	Valid
	P5	0,000	Valid
	P6	0,000	Valid
	P7	0,000	Valid
	P8	0,011	Valid
	P9	0,013	Valid
	P10	0,025	Valid
	P11	0,000	Valid
	P12	0,029	Valid
	P13	0,001	Valid
Kinerja (Y)	P1	0,000	Valid
	P2	0,000	Valid
	P3	0,002	Valid
	P4	0,000	Valid
	P5	0,000	Valid
	P6	0,000	Valid
	P7	0,000	Valid
	P8	0,003	Valid
	P9	0,012	Valid
	P10	0,017	Valid
	P11	0,266	Tidak Valid
	P12	0,016	Valid
	P13	0,004	Valid
	P14	0,007	Valid
	P15	0,002	Valid
	P16	0,000	Valid
	P17	0,002	Valid
	P18	0,125	Tidak Valid
	P19	0,009	Valid
P20	0,001	Valid	
P21	0,001	Valid	
P22	0,019	Valid	

P23	0,001	Valid
P24	0,020	Valid
P25	0,000	Valid
P26	0,002	Valid
P27	0,001	Valid
P28	0,014	Valid
P29	0,016	Valid
P30	0,002	Valid
P31	0,002	Valid
P32	0,035	Valid
P33	0,001	Valid

Sumber : Data diolah

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepuasan (X <sub>1</sub> )	0,850	16	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,926	20	Reliabel
Loyalitas (X <sub>3</sub> )	0,861	10	Reliabel
Penghargaan (X <sub>4</sub> )	0,850	13	Reliabel
Kinerja (Y)	0,910	31	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 dan Tabel 4.11 pernyataan yang tidak valid dihilangkan atau digugurkan, sehingga didapat pernyataan yang valid pada masing-masing variabel, yaitu variabel Kepuasan (X<sub>1</sub>) 16 pernyataan, Motivasi (X<sub>2</sub>) 20 pernyataan, Loyalitas (X<sub>3</sub>) 10 pernyataan, Penghargaan (X<sub>4</sub>) 13 pernyataan, dan Kinerja Guru (Y) 31 pernyataan yang kemudian digunakan dalam penelitian sebenarnya di mana akan dilakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan.

## 2. Deskripsi Statistik

Deskripsi statistik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.



Berikut ini merupakan tabel mengenai deskripsi data dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.12. Deskripsi Statistik**

Variabel	N		Min		Max		Mean		Std. Dev	
	N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
Kinerja Guru	196	68	91	102	155	155	123,55	125,26	10,289	11,325
Kepuasan	196	68	38	38	80	80	63,98	64,43	7,018	7,110
Motivasi	196	68	45	55	100	100	84,59	84,62	7,801	8,659
Loyalitas	196	68	19	19	88	50	39,01	38,75	6,303	5,943
Penghargaan	196	68	27	27	65	65	47,64	49,01	6,117	6,690

Sumber : Data diolah

#### a. Kinerja Guru

##### 1) Kinerja Guru Sekolah Negeri

Diketahui nilai *mean* = 123,55 dan nilai standar deviasi = 10,289. Distribusi kecenderungan data variabel kinerja guru responden dari sekolah negeri dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= x > 123,55 + 1 * 10,289 \\
 &= x > 133,839 \\
 \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= 123,55 - 1 * 10,289 < x < 123,55 + 1 * 10,289 \\
 &= 113,261 < x < 133,839 \\
 \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\
 &= x < 123,55 - 1 * 10,289 \\
 &= x < 113,261
 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data kinerja guru sekolah negeri:

**Tabel 4.13. Penilaian Responden terhadap Kinerja Guru Sekolah Negeri**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 133,839$	Tinggi	31	15,81
$113,261 < x < 133,839$	Sedang	137	69,9
$x < 113,261$	Rendah	28	14,29
<b>Total</b>		196	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja guru sekolah negeri berada di kategori/tingkat sedang yaitu sebesar 69,9% atau 137 responden dari 196 responden, hanya 15,81% atau 31 responden yang berada di kategori/tingkat tinggi, sedangkan sisanya yaitu 14,29% atau 28 responden berada di kategori/tingkat rendah.

## 2) Kinerja Guru Sekolah Swasta

Diketahui nilai *mean* = 125,26 dan nilai standar deviasi = 11,325. Distribusi kecenderungan data variabel kinerja guru responden dari guru sekolah swasta dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= x > 125,26 + 1 * 11,325 \\ &= x > 136,585 \\ \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= 125,26 - 1 * 11,325 < x < 125,26 + 1 * 11,325 \\ &= 113,935 < x < 136,585 \\ \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\ &= x < 125,26 - 1 * 11,325 \\ &= x < 113,935 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data kinerja guru sekolah swasta:

**Tabel 4.14. Penilaian Responden terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 136,585$	Tinggi	11	16,18
$113,935 < x < 136,585$	Sedang	46	67,64
$x < 113,935$	Rendah	11	16,18
<b>Total</b>		68	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja guru sekolah swasta berada di kategori/tingkat sedang yaitu sebesar 67,64% atau 46 responden dari 68 responden, hanya 16,18% atau 11 responden yang berada di kategori/tingkat

tinggi, sedangkan sisanya yaitu 16,18% atau 11 responden berada di kategori/tingkat rendah.

## b. Kepuasan Kerja

### 1) Kepuasan Kerja Guru Sekolah Negeri

Diketahui nilai *mean* = 63,98 dan nilai standar deviasi = 7,018. Distribusi kecenderungan data variabel kepuasan kerja responden dari sekolah negeri dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= x > 63,98 + 1 \cdot 7,018 \\ &= x > 70,998 \\ \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= 63,98 - 1 \cdot 7,018 < x < 63,98 + 1 \cdot 7,018 \\ &= 56,962 < x < 70,998 \\ \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\ &= x < 63,98 - 1 \cdot 7,018 \\ &= x < 56,962 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data kepuasan kerja guru sekolah negeri:

**Tabel 4.15. Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Negeri**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 70,998$	Tinggi	26	13,27
$56,962 < x < 70,998$	Sedang	146	74,49
$x < 56,962$	Rendah	24	12,24
<b>Total</b>		<b>196</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 dari 196 responden guru sekolah negeri sebanyak 146 responden atau 74,49% menilai kepuasan kerja responden sedang dan sebanyak 26 responden atau 13,27% yang menilai tinggi. Sedangkan yang menilai kepuasan kerja responden rendah sebanyak 24 responden atau 12,24%.



## 2) Kepuasan Kerja Guru Sekolah Swasta

Diketahui nilai *mean* = 64,43 dan nilai standar deviasi = 7,110. Distribusi kecenderungan data variabel kepuasan kerja responden dari sekolah swasta dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= x > 64,43 + 1 \cdot 7,110 \\ &= x > 71,54 \\ \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= 64,43 - 1 \cdot 7,110 < x < 64,43 + 1 \cdot 7,110 \\ &= 57,32 < x < 71,54 \\ \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\ &= x < 64,43 - 1 \cdot 7,110 \\ &= x < 57,32 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data kepuasan kerja guru sekolah swasta:

**Tabel 4.16. Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Swasta**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 71,54$	Tinggi	9	13,24
$57,32 < x < 71,54$	Sedang	52	76,47
$x < 57,32$	Rendah	7	10,29
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.16 dari 68 responden guru sekolah swasta sebanyak 52 responden atau 76,47% menilai kepuasan kerja responden sedang dan sebanyak 9 responden atau 13,24% yang menilai tinggi. Sedangkan yang menilai kepuasan kerja responden rendah sebanyak 7 responden atau 10,29%.

### c. Motivasi Kerja

#### 1) Motivasi Kerja Guru Sekolah Negeri

Diketahui nilai *mean* = 84,59 dan nilai standar deviasi = 7.801. Distribusi kecenderungan data variabel motivasi kerja responden dari sekolah negeri dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= x > 84,59 + 1 * 7.801 \\ &= x > 92,391 \\ \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= 84,59 - 1 * 7.801 < x < 84,59 + 1 * 7.801 \\ &= 76,789 < x < 92,391 \\ \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\ &= x < 84,59 - 1 * 7.801 \\ &= x < 76,789 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data motivasi kerja guru sekolah negeri:

**Tabel 4.17. Penilaian Responden terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Negeri**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 92,391$	Tinggi	29	14,8
$76,789 < x < 92,391$	Sedang	145	73,98
$x < 76,789$	Rendah	22	11,22
<b>Total</b>		<b>196</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.17 dari 196 responden guru sekolah negeri sebanyak 145 responden atau 73,98% menilai motivasi kerja responden sedang dan sebanyak 29 responden atau 14,8% yang menilai tinggi. Sedangkan yang menilai motivasi kerja responden rendah sebanyak 22 responden atau 11,22%.

#### 2) Motivasi Kerja Guru Sekolah Swasta

Diketahui nilai *mean* = 84,62 dan nilai standar deviasi = 8,659. Distribusi kecenderungan data variabel motivasi kerja responden dari sekolah swasta dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= x > 84,62 + 1 * 8,659 \\
 &= x > 93,279 \\
 \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= 84,62 - 1 * 8,659 < x < 84,62 + 1 * 8,659 \\
 &= 75,961 < x < 93,279 \\
 \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\
 &= x < 84,62 - 1 * 8,659 \\
 &= x < 75,961
 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data motivasi kerja guru sekolah swasta:

**Tabel 4.18. Penilaian Responden terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Swasta**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 93,279$	Tinggi	13	19,12
$75,961 < x < 93,279$	Sedang	47	69,12
$x < 75,961$	Rendah	8	11,76
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.18 dari 68 responden guru sekolah swasta sebanyak 47 responden atau 69,12% menilai motivasi kerja responden sedang dan sebanyak 13 responden atau 19,12% yang menilai tinggi. Sedangkan yang menilai motivasi kerja responden rendah sebanyak 8 responden atau 11,76%.

#### d. Loyalitas Kerja

##### 1) Loyalitas Kerja Guru Sekolah Negeri

Diketahui nilai *mean* = 39.01 dan nilai standar deviasi = 6,303. Distribusi kecenderungan data variabel loyalitas kerja responden dari sekolah negeri dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= x > 39,01 + 1 * 6,303 \\
 &= x > 45,313 \\
 \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= 39,01 - 1 * 6,303 < x < 39,03 + 1 * 6,303 \\
 &= 32,707 < x < 45,313
 \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\
 &= x < 39,01 - 1 * 6,303 \\
 &= x < 32,707
 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data loyalitas kerja guru sekolah negeri:

**Tabel 4.19. Penilaian Responden terhadap Loyalitas Kerja Guru Sekolah Negeri**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 45,313$	Tinggi	23	11,73
$32,707 < x < 45,313$	Sedang	152	77,56
$x < 32,707$	Rendah	21	10,71
<b>Total</b>		196	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.19 dari 196 responden guru sekolah negeri sebanyak 152 responden atau 77,56% menilai loyalitas kerja responden sedang dan sebanyak 23 responden atau 11,73% yang menilai tinggi. Sedangkan yang menilai loyalitas kerja responden rendah sebanyak 21 responden atau 10,71%.

## 2) Loyalitas Kerja Guru Sekolah Swasta

Diketahui nilai *mean* = 38,75 dan nilai standar deviasi = 5,943. Distribusi kecenderungan data variabel loyalitas kerja responden dari sekolah swasta dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= x > 38,75 + 1 * 5,943 \\
 &= x > 44,693 \\
 \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= 38,75 - 1 * 5,943 < x < 38,75 + 1 * 5,943 \\
 &= 32,807 < x < 44,693 \\
 \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\
 &= x < 38,75 - 1 * 5,943 \\
 &= x < 32,807
 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data loyalitas kerja guru sekolah swasta:

**Tabel 4.20. Penilaian Responden terhadap Loyalitas Kerja Guru Sekolah Swasta**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 44,693$	Tinggi	11	16,18
$32,807 < x < 44,693$	Sedang	51	75
$x < 32,807$	Rendah	6	8,82
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.20 dari 68 responden guru sekolah swasta sebanyak 51 responden atau 75% menilai loyalitas kerja responden sedang dan sebanyak 11 responden atau 16,18% yang menilai tinggi. Sedangkan yang menilai loyalitas kerja responden rendah sebanyak 6 responden atau 8,82%.

#### e. Pemberian Penghargaan

##### 1) Pemberian Penghargaan Sekolah Negeri

Diketahui nilai *mean* = 47.64 dan nilai standar deviasi = 6,117. Distribusi kecenderungan data variabel pemberian penghargaan responden dari sekolah negeri dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= x > 47.64 + 1 * 6,117 \\
 &= x > 53,757 \\
 \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= 47.64 - 1 * 6,117 < x < 47.64 + 1 * 6,117 \\
 &= 41,523 < x < 53,757 \\
 \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\
 &= x < 47.64 - 1 * 6,117 \\
 &= x < 41,523
 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data pemberian penghargaan guru sekolah negeri:

**Tabel 4.21. Penilaian Responden terhadap Pemberian Penghargaan Guru Sekolah Negeri**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 53,757$	Tinggi	20	10,20
$41,523 < x < 53,757$	Sedang	150	76,53
$x < 41,523$	Rendah	26	13,27
<b>Total</b>		<b>196</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.21 dari 196 responden guru sekolah negeri sebanyak 150 responden atau 76,53% menilai pemberian penghargaan responden sedang dan sebanyak 20 responden atau 10,20% yang menilai tinggi. Sedangkan yang menilai pemberian penghargaan responden rendah sebanyak 26 responden atau 13,27%.

## 2) Pemberian Penghargaan Sekolah Swasta

Diketahui nilai *mean* = 49,01 dan nilai standar deviasi = 6,690. Distribusi kecenderungan data variabel pemberian penghargaan responden dari sekolah swasta dapat dikategorikan dalam 3 (tiga) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= x > 49,01 + 1 * 6,690 \\
 &= x > 55,7 \\
 \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\
 &= 49,01 - 1 * 6,690 < x < 49,01 + 1 * 6,690 \\
 &= 42,32 < x < 55,7 \\
 \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\
 &= x < 49,01 - 1 * 6,690 \\
 &= x < 42,32
 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data pemberian penghargaan guru sekolah swasta:

**Tabel 4.22. Penilaian Responden terhadap Pemberian Penghargaan Guru Sekolah Swasta**

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 55,7$	Tinggi	7	10,3
$42,32 < x < 55,7$	Sedang	56	82,35
$x < 42,32$	Rendah	5	7,35
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah



Berdasarkan Tabel 4.22 dari 68 responden guru sekolah swasta sebanyak 56 responden atau 82,35% menilai pemberian penghargaan responden sedang dan sebanyak 7 responden atau 10,3% yang menilai tinggi. Sedangkan yang menilai pemberian penghargaan responden rendah sebanyak 5 responden atau 7,35%.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan *software SPSS version 22 for Mac* dengan tingkat kemaknaan 5% ( $\alpha=0,05$ ), hasil pengujian penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.23. Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		t		Sig.	
	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
(Constant)	41,620	42,898	6,548	4,165	0,000	0,000
Kepuasan	0,028	0,105	0,257	0,488	0,798	0,627
Motivasi	0,558	0,485	6,049	2,743	0,000	0,008
Loyalitas	0,245	0,231	2,490	1,095	0,014	0,278
Penghargaan	0,491	0,522	4,900	2,862	0,000	0,006
R <sup>2</sup> Negeri	: 0,476		R <sup>2</sup> Swasta		: 0,520	
F <sub>hitung</sub> Negeri	: 43,289; Sig. = 0,000		F <sub>hitung</sub> Swasta		: 17,042; Sig. = 0,000	
DW Negeri	: 1,878		DW Swasta		: 1,589	

Variabel Dependen Kinerja Guru  
Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.23 maka dapat disusun model fungsi persamaan regresi untuk sekolah negeri, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 41,620 + 0,028X_1 + 0,558X_2 + 0,245X_3 + 0,491X_4$$

Berdasarkan model persamaan regresi yang telah dihasilkan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta / Kinerja Guru (Y) sebesar 41,620 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka Kinerja Guru (Y) akan sebesar 41,620 *point*.
- 2) Koefisien Kepuasan ( $X_1$ ) sebesar 0,028 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dan Kepuasan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 *point*, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,028 *point*.
- 3) Koefisien Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,558 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dan Motivasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 *point*, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,558 *point*.
- 4) Koefisien Loyalitas ( $X_3$ ) sebesar 0,245 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dan Loyalitas ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 *point*, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,245 *point*.
- 5) Koefisien Penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 0,491 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dan Penghargaan ( $X_4$ ) mengalami kenaikan 1 *point*, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,491 *point*.

Sedangkan untuk model fungsi persamaan regresi untuk sekolah swasta adalah sebagai berikut:

$$Y = 42,898 + 0,105X_1 + 0,485X_2 + 0,231X_3 + 0,522X_4$$

Dari model persamaan regresi yang telah dihasilkan diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta / Kinerja Guru (Y) sebesar 42,898 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka Kinerja Guru (Y) akan sebesar 42,898 *point*.
- 2) Koefisien Kepuasan ( $X_1$ ) sebesar 0,105 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dan Kepuasan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 *point*, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,105 *point*.
- 3) Koefisien Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,485 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dan Motivasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 *point*, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,485 *point*.
- 4) Koefisien Loyalitas ( $X_3$ ) sebesar 0,231 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dan Loyalitas ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 *point*, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,231 *point*.
- 5) Koefisien Penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 0,522 artinya jika variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol dan Penghargaan ( $X_4$ ) mengalami kenaikan 1 *point*, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,522 *point*.



#### 4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Dilihat dari nilai *R-Square* pada Tabel 4.23 untuk sekolah negeri yang besarnya 0,476 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ), dan Penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 47,6%. Sedangkan sisanya sebesar 52,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier. Sedangkan untuk sekolah swasta yang besarnya 0,520 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ), dan Penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 52%. Sedangkan sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier atau yang tidak ada di dalam penelitian ini.

#### 5. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ), dan Penghargaan ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Hasil analisis diperoleh nilai *prob. F<sub>hitung</sub>* untuk sekolah negeri dan sekolah swasta (*Sig.*) pada Tabel 4.23 di atas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan *F<sub>hitung</sub>* sekolah negeri lebih besar dari *F<sub>label</sub>* ( $43,289 > 2,406$ ) dan *F<sub>hitung</sub>* sekolah swasta lebih besar dari *F<sub>label</sub>* ( $17,042 > 2,406$ ) sehingga dapat

disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## 6. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

### a. Uji t (Uji Parsial) Sekolah Negeri

- 1) Nilai probabilitas  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan ( $X_1$ ) sebesar 0,257 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1.650 dan nilai Sig. 0,798 lebih besar dari taraf nyata (probabilitas) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- 2) Nilai probabilitas  $t_{hitung}$  variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 6.049 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.650 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari taraf nyata (probabilitas) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- 3) Nilai probabilitas  $t_{hitung}$  variabel Loyalitas ( $X_3$ ) sebesar 2.490 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.650 dan nilai Sig. 0,014 lebih kecil dari taraf nyata (probabilitas) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- 4) Nilai probabilitas  $t_{hitung}$  variabel Penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 4,900 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.650 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari taraf nyata (probabilitas) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

Penghargaan ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

b. Uji t (Uji Parsial) Sekolah Swasta

- 1) Nilai probabilitas  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan ( $X_1$ ) sebesar 0,488 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1.999 dan nilai *Sig.* 0,627 lebih besar dari taraf nyata (probabilitas) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- 2) Nilai probabilitas  $t_{hitung}$  variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 2,743 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.999 dan nilai *Sig.* 0,008 lebih kecil dari taraf nyata (probabilitas) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- 3) Nilai probabilitas  $t_{hitung}$  variabel Loyalitas ( $X_3$ ) sebesar 1,095 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1.999 dan nilai *Sig.* 0,278 lebih besar dari taraf nyata (probabilitas) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- 4) Nilai probabilitas  $t_{hitung}$  variabel Penghargaan ( $X_4$ ) sebesar 2,862 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.999 dan nilai *Sig.* 0,006 lebih kecil dari taraf nyata (probabilitas) 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).



## 7. Uji Asumsi Klasik

Suatu model yang baik harus memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yaitu memenuhi asumsi klasik (Gujarati, 1995). Dalam regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang menghasilkan estimator linier tidak bias. Dengan memenuhi beberapa asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati kenyataan. Asumsi-asumsi dasar tersebut dikenal dengan asumsi klasik. Penyimpangan asumsi klasik akan sangat berpengaruh terhadap pola perubahan variabel dependen.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*. Pengujian dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 22. Data berdistribusi normal apabila nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* < Z tabel atau nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.24. Hasil Uji Normalitas**

Parameter	<i>Unstandardized Residual</i>	
	Negeri	Swasta
<i>Test Statistic</i>	0.046	0.095
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200	0.200

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* pada Tabel 4.24 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk sekolah negeri  $0,200 > 0,05$  dan sekolah swasta  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai dari VIF kurang dari 10 dan *tolerance* yang lebih dari 0,10 maka menandakan bahwa tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.25. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance		VIF	
	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
Kepuasan ( $X_1$ )	0.510	0.417	1.960	2.397
Motivasi ( $X_2$ )	0.561	0.416	1.781	2.402
Loyalitas ( $X_3$ )	0.753	0.624	1.327	1.602
Penghargaan ( $X_4$ )	0.774	0.657	1.291	1.522

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.25 menunjukkan nilai *tolerance* pada tiap-tiap variabel pada sekolah negeri dan sekolah swasta lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian tidak terdapat gejala multikolenieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terjadi ketidaksamaan varian dari residual model regresi. Data yang baik adalah data yang homoskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi linear berganda yang baik adalah model yang bebas dari kondisi heteroskedastisitas. Untuk menguji homoskedastisitas regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan metode *glejser*.

**Tabel 4.26. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	
	Negeri	Swasta
Kepuasan (X <sub>1</sub> )	0.088	0,906
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.096	0,743
Loyalitas (X <sub>3</sub> )	0.215	0,253
Penghargaan (X <sub>4</sub> )	0.824	0,298

*Dependent Variable: ABS RES*

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas dengan menggunakan metode *glejser* bahwa nilai *Sig.* > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kepuasan kerja pada sekolah negeri secara statistik berpengaruh positif sebesar 0,028 namun mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga dengan sekolah



swasta yang mempunyai pengaruh tidak signifikan pada tingkat keyakinan 95% dengan koefisien sebesar 0,105. Maka hipotesis  $H_1$  yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau ditolak.

Hasil analisis memberikan makna bahwa kepuasan kerja guru SMA dan SMK negeri dan swasta di Kabupaten Berau sebagai tenaga pendidik tidak memberikan dampak apapun terhadap kinerjanya. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai standar yang telah ditetapkan. Keadaan ini terjadi karena, bisa saja guru dalam melaksanakan tugasnya tidak bersesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (1987), yaitu 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sosial, psikologi, fisik, dan keuangan.

Gibson *et al.*, (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau baik negeri maupun swasta termasuk di kategori sedang di mana sebanyak 146 guru sekolah negeri atau 74,49% dan 52 guru sekolah swasta atau 76,47% dari 264 guru yang menjadi responden menyatakan kepuasan kerja mereka di kategori ini. Sedangkan yang termasuk di kategori tinggi hanya sebanyak 26 guru pada sekolah negeri atau 13,27% dan 9 guru sekolah swasta atau 13,24%. Sisanya sebanyak 24 guru sekolah negeri atau 12,24% dan 7 guru sekolah swasta atau

10,29% masuk di kategori rendah. Ini bermakna hampir sebagian besar tingkat kepuasan guru sekolah negeri dan swasta sebagai tenaga pendidik hanya sedang-sedang saja, yang artinya rata-rata guru merasa tingkat keadaan emosional yang menyenangkan tercukupi dalam memandang perkejaannya sebagai tenaga pendidik seperti mendapatkan ketentraman baik dalam mengajar maupun setelah mengajar, dapat menerapkan bakat dan ketrampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya sebagai guru, mendapatkan fasilitas pendukung yang memudahkannya dalam bekerja, dan kebijakan sekolah yang selama ini dijalankan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Mahmud (2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa motivasi kerja pada sekolah negeri dan sekolah swasta secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95% dengan masing-masing koefisien sebesar 0,558 dan 0,485. Maka hipotesis  $H_2$  yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau diterima.

Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau yaitu tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Telah diketahui bahwa kinerja manusia dalam bentuk apapun dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi. Oleh karena itu penting

bagi sekolah atau instansi terkait untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan para tenaga pendidik. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) yaitu meningkatkan produktivitas.

Menurut French (1986) motivasi didefinisikan sebagai hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil. Setiap individu mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Secara statistik motivasi kerja guru SMA/SMK negeri maupun swasta di Kabupaten Berau cenderung di tingkat/kategori sedang di mana sebanyak 145 guru sekolah negeri atau 73,98% dan 47 guru sekolah swasta atau 69,12% dari 264 guru yang menjadi responden menyatakan motivasi kerjanya di kategori ini. Sedangkan yang termasuk di kategori tinggi hanya sebanyak 29 guru pada sekolah negeri atau 14,8% dan 13 guru sekolah swasta atau 19,12%. Sisanya sebanyak 22 guru sekolah negeri atau 11,22% dan 8 guru sekolah swasta atau 11,76% masuk di kategori rendah. Kategori sedang diartikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh guru SMA/SMK di Kabupaten Berau biasa saja, yang artinya guru tidak mempunyai semangat dan dorongan yang tinggi dalam bekerja, namun motivasi kerja yang dimiliki guru juga tidak terlalu rendah. Ini mencerminkan, bahwa sebagian besar guru SMA/SMK di Kabupaten Berau baik itu sekolah negeri maupun swasta cenderung merasa tidak perlu untuk melakukan perubahan dalam menghadapi kemajuan dan perkembangan jaman, ini terlihat dari kurangnya pengembangan potensi dari para guru yang akan membuat guru termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya di mana rata-rata responden menyatakan cukup setuju untuk meningkatkan pengetahuan bidang keahliannya dengan biaya sendiri di dalam kuesioner yang telah dibagikan.



Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010) dan Riesminingsih (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru.

### **3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa loyalitas kerja guru pada sekolah negeri secara statistik berpengaruh positif sebesar 0,245 dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95%, berbeda dengan loyalitas kerja guru pada sekolah swasta yang berpengaruh positif sebesar 0,231 namun tidak signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95%. Maka hipotesis  $H_3$  yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau ditolak.

Hasil analisis memberikan makna bahwa perubahan yang terjadi pada loyalitas kerja guru SMA dan SMK negeri di Kabupaten Berau akan berdampak pada kinerja guru, yang artinya makin meningkatnya loyalitas kerja maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Reichheld dalam Sutanto (2010:179) semakin tinggi loyalitas, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerjanya. Sehingga loyalitas sangat harus diperhatikan oleh organisasi karena menjadi faktor yang penting. Berbeda pada hasil analisis pada sekolah swasta di mana perubahan yang terjadi pada loyalitas kerja guru sekolah swasta tidak berdampak apapun pada kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2011) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Secara statistik, loyalitas kerja para guru

SMA/SMK negeri dan swasta di Kabupaten Berau termasuk di kategori sedang, ini ditunjukkan dengan sebanyak 152 responden dari sekolah negeri dan 51 dari sekolah swasta atau 77,56% dan 75% menilai loyalitas kerja mereka di kategori ini. Ini menggambarkan bahwa sebagian besar loyalitas guru terhadap pekerjaannya bisa dikatakan hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka, tidak menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab yang pada akhirnya tidak mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindyantama & Rini (2017) yang menyatakan kesetiaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, di mana secara harfiah loyalitas diartikan juga sebagai kesetiaan.

#### **4. Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa pemberian penghargaan pada sekolah negeri dan sekolah swasta secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95% dengan koefisien masing-masing sebesar 0,491 dan 0,522. Maka hipotesis H<sub>4</sub> yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau diterima.

Hal ini memberikan makna bahwa pemberian penghargaan kepada guru-guru akan meningkatkan kinerja para guru itu sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sebagaimana dijelaskan Subanegara (Royani, 2010) bahwa terdapat alasan

yang membuat sistem penghargaan merupakan faktor penting dalam manajemen kinerja, yaitu sistem penghargaan dapat memotivasi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan sehingga kinerjanya menjadi lebih baik, dan juga sesuai dengan tujuan dari pemberian penghargaan yang dikemukakan oleh Muogbo (2013) yaitu kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

Secara statistik pemberian penghargaan kepada guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau masuk di kategori sedang atau biasa-biasa saja. Di mana dari 264 guru sebagai responden sebanyak 150 guru sekolah negeri atau 76,53% dan 56 guru sekolah swasta atau 82,35% menyatakan dikategori ini. Hal ini mengisyaratkan bahwa guru merasa penghargaan dari sekolah maupun lingkungan sekolah atau instansi terkait masih belum sesuai dengan yang diharapkan seperti penghargaan terhadap ide-ide atau hasil kerja guru oleh sesama rekan kerja atau pimpinan, mendapatkan pengakuan yang baik dari hasil kerjanya, atau mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya yang telah mereka berikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah (2014) yang menyatakan penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, pemberian penghargaan, dan kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau kebanyakan/dominan dikategori sedang. Hal ini mencerminkan tingkat keadaan emosional yang menyenangkan tercukupi dan cenderung merasa tidak perlu untuk melakukan perubahan yang akan membuat guru termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka, serta penghargaan dari pihak terkait yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Meningkatnya kepuasan kerja guru akan meningkatkan kinerja guru, namun perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja guru belum mampu mendorong kinerjanya.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Meningkatnya motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru, dan perubahan yang terjadi pada motivasi kerja guru akan berdampak terhadap kinerjanya.
4. Loyalitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Meningkatnya loyalitas kerja guru akan

meningkatkan kinerja guru, namun perubahan yang terjadi pada loyalitas kerja guru belum mampu mendorong kinerjanya.

5. Pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Meningkatnya pemberian penghargaan kepada guru akan meningkatkan kinerja guru, dan perubahan yang terjadi pada pemberian penghargaan kepada guru akan berdampak terhadap kinerjanya.
6. Kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, dan pemberian penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Guru-guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau sebaiknya lebih meningkatkan lagi motivasi kerja mereka untuk memperoleh kinerja yang tinggi.
2. Pemerintah daerah melalui instansi terkait hendaknya lebih memperhatikan lagi para guru melalui pemberian penghargaan agar tujuan meningkatkan kinerja guru tercapai. Dengan sistem pemberian penghargaan yang ideal maka setiap guru akan berusaha mendapatkan penghargaan dan berusaha untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya. Salah satunya yaitu dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan menciptakan kinerja yang tinggi.

3. Bagi peneliti selanjutnya, variabel yang digunakan dalam penelitian akan datang diharapkan lebih lengkap dan bervariasi dengan menambah variabel independen lain baik ukuran-ukuran atau jenis-jenis indikator lainnya.





## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong & Murlis. (2003). *Reward Management*. Jakarta: Gramedia.
- Anggrian, WM., & Sumarlin, AW. (2016). Pengaruh Komitmen Tenaga Kerja Lepas terhadap Motivasinya dalam Perusahaan Keluarga di Sektor Informal. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 15(2):139-153.
- Anderson, A., & Jacobsen, R. (2000). *Pathway to Increase Consumers Loyalty*. Boston: Mc. Graw A Hill
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1987). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Arsyad, A. (2010). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional. (2005). *Analisis Ketertinggalan Daerah di Indonesia Tahun 2003*. Jakarta: Bappenas.
- Bernardin, HJ., & Russel, JEA. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: Mc. Graw-Hill, Inc.
- Bobby & Reza, J. (2004). *The Loyalty of Customers*. London: Jack & Son.
- Echolas, JM., & Shadily, H. 2010. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Erawati, N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Warungasem dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Dokumen Karya Ilmiah Udinus*.
- French. (1986). *Human Resource Manajement*. USA: Houghton Miffilin Company.
- Gibson, JL., Ivancevich JM., & Donnelly, JH. (2006). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. (2008) *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara Publisher.
- Gomes, FC. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gujarati, D. (2009). *Ekanometrics*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiansyah. (2014). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, Penghargaan dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer. *Jurnal Paedagogy*, Vol 1, No. 1, 1-10.
- Hasibuan, MSP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Organization Behavior*. Boston: Mc.GraHill.
- Lusiani. (2006). Hubungan Karakteristik Individu dan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat menurut Persepsi Perawat Pelaksana di RS Sumber Waras Jakarta. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011) "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, RL. & Jackson, JH. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mowen, C., & Minor, R. (1998). *Personality Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Muogbo, US. (2013). The Impact of Employee Motivation on Organisational Performance (A Study of Some Selected Firms In Anambara State Nigeria). *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Vol.2(7):70-80.
- Neter, J., Wasserman, W., & Kutner, MH. (1989). *Applied Linier Regression Models*. Boston: IRWIN.
- Nurgiyantoro, B. (2004). *Penilaian dalam Pengajaran Bahasa dan Sastra*. Yogyakarta: BPFE.
- Pearson, S. (1996). *Building Brands Directly Creating Bussiness Value From Customer Relationship*. London: Macmillan Press, ltd.
- Prawiro, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

- Robbins, SP., (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, dan Timothy A., Judge. (2008) "*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*". Buku Terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Royani. (2010). Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Cilegon Banten. *Tesis*. Magister Ilmu Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Rindyantama, AF., & Astuti, RJ. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Jurnal Pendidikan*. Vol.8(1).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soegandhi, Marchelle, V., Sutanto, EM., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*. Vol.1(1):1-12.
- Sudewo, E. (2011). *Best Practice Character Building Menuju Indonesia Lebih Baik*. Jakarta. Republika.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sudjana, N. (2002). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Suhardan, D. (2006). *Supervisi Bantuan Profesional*. Bandung: Mutiara Ilmu.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wagiran, K. (1993). *Peranan Guru Iptek dalam Peningkatan SDM untuk Menyongsong PJPT II*. Jakarta: PT. Intisari Mediatama.
- Wibowo (2010) *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



Yensy, B. N. A. (2010). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*, vol 13, No. 1, 33-42.



Tanjung Redeb, ..... 2018

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Guru SMA/SMK**

.....

Di Kabupaten Berau

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Terbuka, saya bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun tesis mengenai **“Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja, dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau”**.

Berkaitan dengan maksud diatas, saya mohon bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan/pernyataan dalam lembar kuesioner yang terlampir pada halaman berikut ini.

Kuesioner ini terdiri dari 2 (dua) bagian, bagian pertama adalah keterangan umum responden, bagian kedua adalah blok pernyataan responden yang terdiri atas blok kepuasan kerja, blok motivasi kerja, blok loyalitas kerja, blok pemberian penghargaan, dan blok kinerja. Pada blok pernyataan responden, Bapak/Ibu diminta memilih satu jawaban saja yang sesuai dengan diri Bapak/Ibu, dengan memberi tanda check “√” pada pilihan jawaban yaitu :

Sangat Setuju	(SS)
Setuju	(S)
Cukup Setuju	(CS)
Tidak Setuju	(TS)
Sangat Tidak Setuju	(STS)

Mohon setiap pertanyaan/pernyataan dibaca dan dijawab dengan cermat, lengkap dan teliti. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan, akan dijamin kerahasiannya berdasarkan kode etik penelitian.

Atas kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

**Weliyanto**  
**NIM 500895557**

**KUESIONER PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI, LOYALITAS KERJA, DAN  
PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA GURU SMA/SMK DI  
KABUPATEN BERAU**

**I. KETERANGAN UMUM RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin : (1)  Laki-Laki (2)  Perempuan
2. Umur : ..... Tahun
3. Pendidikan : (1)  SMA/Sederajat ke bawah (2)  DI/DII/DIII  
(3)  S1/DIV (4)  S2 (5)  S3
4. Gaji : (1)  < 1 juta (2)  1 – 2 juta (3)  2 – 3 juta  
(4)  3 – 4 juta (5)  > 4 juta
5. Golongan/  
status pekerjaan : (1)  PNS (2)  PTT  
(3)  Tenaga Kontrak (4)  Honor Sekolah/Yayasan
6. Lama Mengajar : (1)  < 10 tahun  
(2)  10 – 20 tahun  
(3)  > 20 tahun
7. Apakah punya pekerjaan sampingan :  
(1)  Ya, pengajar  
(2)  Ya, bukan pengajar  
(3)  Tidak

**II. BLOK PERNYATAAN**

NO.	BLOK PERNYATAAN KEPUASAAN KERJA	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan ketentraman, setelah saya menyelesaikan pekerjaan sebagai guru yang menjadi tugas saya					
2	Saya selalu bersikap baik selama saya bekerja sebagai guru di sekolah ini					
3	Saya dapat menerapkan bakat dan ketrampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya terima sebagai guru					



NO.	BLOK PERNYATAAN KEPUASAAN KERJA	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
4	Saya menjalin hubungan baik dengan sesama rekan guru dan karyawan lain					
5	Saya menjalin hubungan baik dengan murid dan wali murid					
6	Saya menjalin hubungan baik dengan kepala sekolah					
7	Saya merasa sekolah telah memberikan saya fasilitas pendukung yang memudahkan guru dalam bekerja					
8	Saya merasa puas terhadap kebijakan sekolah yang selama ini dijalankan					
9	Saya mendapatkan dukungan dari pihak keluarga					
10	Saya merasa keadaan ruangan kerja (kelas dan kantor) dan lingkungan sekitar nyaman					
11	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan mempertimbangkan masa kerja saya					
12	Fasilitas yang saya terima dari pihak sekolah sudah memadai					
13	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban dan tanggung jawab					
14	Saya mendapatkan jaminan sosial yang layak dari sekolah ini					
15	Saya merasa pengaturan waktu kerja dan istirahat sekolah sudah baik					
16	Saya mendapatkan kesempatan promosi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan prestasi kerja yang saya capai					

NO.	BLOK PERNYATAAN MOTIVASI KERJA	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan sebagai guru merupakan keinginan dan menjadi cita-cita saya sejak kecil					
2	Saya perlu berusaha mengajar sebaik mungkin					
3	Saya tertarik mempelajari hal-hal baru berkaitan dengan pekerjaan saya (mengajar)					
4	Menurut pendapat saya pekerjaan guru adalah pekerjaan yang penuh pengabdian					
5	Saya ingin kemampuan dan keterampilan saya diterapkan dalam pekerjaan saya (mengajar)					
6	Saya sangat senang dengan kegiatan pendidikan dan pengajaran					
7	Kegiatan belajar mengajar yang saya laksanakan dipersiapkan dengan baik					
8	Saya berusaha agar kegiatan belajar mengajar yang saya berikan dapat dipahami oleh siswa					

NO.	BLOK PERNYATAAN MOTIVASI KERJA	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
9	Saya ingin menambah pengetahuan bidang pendidikan dan pengajaran					
10	Saya memeriksa setiap tugas yang diberikan kepada siswa					
11	Pendidikan saya sangat berperan dalam proses mengajar					
12	Saya menyusun jadwal materi mengajar untuk memudahkan pekerjaan saya					
13	Saya senang melakukan kegiatan di bidang pengabdian.					
14	Saya berusaha untuk dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin walaupun tidak ada bantuan biaya					
15	Jika terdapat kesulitan dalam proses belajar mengajar, saya berusaha untuk mencari jalan keluarnya					
16	Saya merasa kepala sekolah memperlakukan saya sebagai teman sejawat bukan sebagai bawahan					
17	Pekerjaan saya saat ini sangat membantu bagi perjalanan karir saya					
18	Saya merasa kepala sekolah berusaha mengembangkan dan memberi kesempatan untuk maju bagi guru					
19	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan bidang keahlian saya dengan biaya sendiri					
20	Saya merasa perlu menyesuaikan metode pembelajaran dengan materi pembelajaran					

NO.	BLOK PERNYATAAN LOYALITAS KERJA	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya antusias merekomendasikan sekolah secara positif kepada orang tua murid/calon murid					
2	Saya selalu membela sekolah ini					
3	Saya memberikan kesan positif tentang sekolah kepada masyarakat luar					
4	Saya merasa rugi jika pindah ke sekolah/instansi lain					
5	Saya tidak akan pindah ke sekolah/instansi lain meskipun gaji lebih besar					
6	Saya tidak akan pindah ke sekolah/instansi lain meskipun jabatan lebih enak					
7	Saya tidak akan pindah ke sekolah/instansi lain meskipun kenal baik dengan atasan yang baru					
8	Saya tidak akan pindah ke sekolah/instansi lain meskipun jaraknya lebih dekat dengan rumah saya					
9	Saya lebih memprioritaskan profesi saya sebagai seorang guru dibanding dengan pekerjaan lain					
10	Saya selalu menjaga nama baik sekolah					

NO.	BLOK PERNYATAAN PEMBERIAN PENGHARGAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan pembagian balas jasa berdasarkan sistem <i>grading</i> yang diberikan dalam bentuk uang					
2	Saya mendapatkan pembagian balas jasa berdasarkan ketentuan <i>scoring</i> dalam bentuk uang					
3	Saya mendapatkan pembagian balas jasa berdasarkan jenjang karir profesional serta diberikan dalam bentuk uang					
4	Saya mendapatkan pencapaian (penghargaan) atas keberhasilan kompetitif yang diukur berdasarkan standar keunggulan pribadi guru					
5	Saya mendapatkan penghargaan berupa promosi					
6	Saya mendapatkan penghargaan berupa penempatan pada proyek pengembangan sekolah					
7	Saya mendapatkan penghargaan berupa perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup yang lebih menarik dan menguntungkan					
8	Saya diberikan kepercayaan pimpinan sekolah terhadap kemampuan saya sebagai guru untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya					
9	Saya diberikan kesempatan untuk mengungkapkan gagasannya					
10	Saya diberikan kesempatan agar pandangannya didengar					
11	Saya diberikan kesempatan untuk bertindak sesuai pandangannya					
12	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan pelatihan guru					
13	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan peningkatan jenjang karir					

NO.	BLOK PERNYATAAN KINERJA GURU	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya membuat dan merencanakan bahan pelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru yang disempurnakan					
2	Saya merencanakan rumusan standar kompetensi dan indikatornya					
3	Saya merencanakan metode pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran					
4	Saya merencanakan urutan/langkah-langkah pembelajaran					



NO.	BLOK PERNYATAAN KINERJA GURU	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
5	Saya membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan					
6	Saya menggunakan metode pembelajaran yang ada sesuai buku cetakan penerbit					
7	Saya merencanakan dan menentukan sumber bahan pelajaran					
8	Saya menentukan sumber belajar ala kadarnya					
9	Saya jarang membuat rencana pembelajaran dan alat penilaian dan menuliskan soal-soal pada saat dikelas					
10	Saya memberi penjelasan yang berkaitan dengan isi/materi pelajaran					
11	Saya mengembalikan semua respon atau pertanyaan siswa					
12	Saya menutup pelajaran dengan merangkum materi pembelajaran					
13	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi					
14	Saya menggunakan satu sumber belajar yang dimiliki					
15	Saya memberikan tugas/latihan dengan memperhatikan perbedaan individu					
16	Saya memberi kesempatan kepada siswa yang pintar untuk terlibat aktif dengan mengajukan pertanyaan, diskusi, dsb					
17	Saya memberikan pengayaan (tugas-tugas tambahan) kepada siswa yang pandai					
18	Saya memberikan latihan-latihan khusus (remedial) bagi siswa yang kurang pandai					
19	Saya mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran					
20	Saya menggunakan waktu pengajaran sesuai dengan keinginan saya					
21	Saya melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung					
22	Saya melakukan penilaian secara tertulis selama proses pembelajaran					
23	Saya menyusun soal-soal tes sumatif sesuai prinsip-prinsip evaluasi					
24	Saya hanya menggunakan media yang tersedia disekolah					
25	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai peraturan sekolah					
26	Saya selalu meminta ijin/memberitahu atasan jika tidak masuk kerja (mengajar)					
27	Saya berusaha menggunakan peralatan mengajar sekolah dengan sebaik-baiknya					
28	Saya bersedia membantu rekan sesama guru yang membutuhkan bantuan dalam pekerjaan					

NO.	BLOK PERNYATAAN KINERJA GURU	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
29	Saya bersedia membantu orang tua/wali murid yang menyampaikan keluhan dan masalah tentang murid					
30	Saya bersedia menerima masukan/kritik dari rekan sesama guru ataupun kepala sekolah					
31	Saya memberikan waktu kepada siswa untuk bertanya diluar jam pelajaran					

**..Terima Kasih..**



\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Total_X1
Item_1	1																
Item_2	.326	1															
Item_3	.575*	.431*	1														
Item_4	.407*	.281*	.582**	1													
Item_5	.420*	.548*	.571**	.281*	1												
Item_6	.058	.128	.324	.259	.472**	1											
Item_7	.493*	.517*	.583*	.575*	.383*	.434*	1										
Item_8	.244	.214	.154	.284	.187	.154	.154	1									
Item_9	.527	.549*	.579*	.520*	.507*	.273	.458*	.154	1								
Item_10	.178	.230	.288	.268	.230	.268	.134	.413*	.388*	1							
Item_11	.118	.132	.155	.155	.123	.123	.035	.047	.047	.1	1						
Item_12	.194	.257	.281*	.323	.281*	.281*	.281*	.281*	.281*	.281*	.281*	1					
Item_13	.244	.214	.154	.284	.187	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	1				
Item_14	.527	.549*	.579*	.520*	.507*	.273	.458*	.154	.154	.154	.154	.154	.154	1			
Item_15	.407*	.281*	.582**	.281*	.582**	.281*	.582**	.281*	.582**	.281*	.582**	.281*	.582**	.281*	1		
Item_16	.058	.128	.324	.259	.472**	.1	.434*	.324	.259	.472**	.1	.434*	.324	.259	.472**	1	
Item_17	.493*	.517*	.583*	.575*	.383*	.434*	.458*	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	.154	1
Total_X1	.317	.505	.483*	.444	.423	.423	.423	.423	.423	.423	.423	.423	.423	.423	.423	.423	.423

UJI VALIDITAS (X1)



UJI VALIDITAS (X2)

Item	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Total
Item_1	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438	438
Item_2	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016
Item_3	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011
Item_4	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005
Item_5	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001	001
Item_6	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002	002
Item_7	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003	003
Item_8	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004	004
Item_9	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005	005
Item_10	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006	006
Item_11	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007	007
Item_12	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008	008
Item_13	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009	009
Item_14	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010	010
Item_15	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011	011
Item_16	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012	012
Item_17	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013	013
Item_18	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014	014
Item_19	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015	015
Item_20	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016	016
Item_21	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017	017
Item_22	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018	018
Item_23	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019	019
Total	544	682	787	846	915	984	1053	1122	1191	1260	1329	1398	1467	1536	1605	1674	1743	1812	1881	1950	2019	2088	2157	2226

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

## UJI VALIDITAS (X3)

## Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Total_X3
Item_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .454* 30	.598** .000 30	.555** .001 30	.230 .222 30	.222 .807 30	.368 .046 30	.401 .026 30	.373 .043 30	.415* .022 30	.256 .171 30	.264 .159 30	.251 .021 30	.256 .000 30
Item_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .454* 30	.000 .000 30	.001 .001 30	.222 .222 30	.222 .807 30	.026 .046 30	.043 .043 30	.043 .043 30	.022 .022 30	.171 .171 30	.159 .159 30	.021 .021 30	.000 .000 30
Item_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.598** .000 30	1 .403* 30	.533** .002 30	.047 .030 30	.181 .030 30	.368 .046 30	.401 .026 30	.373 .043 30	.415* .022 30	.256 .171 30	.264 .159 30	.251 .021 30	.256 .000 30
Item_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.555** .001 30	.373* .043 30	1 .533** 30	.398* .030 30	.338 .030 30	.083 .030 30	.060 .030 30	.151 .030 30	.063 .030 30	.045 .030 30	.328 .030 30	.057 .030 30	.000 .000 30
Item_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.230 .222 30	.047 .030 30	.047 .030 30	1 .398* 30	.147 .437 30	.179 .000 30	.131 .026 30	.047 .000 30	.028 .000 30	.134 .480 30	1.000 1.000 30	.134 .481 30	.831 .000 30
Item_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.222 .807 30	.807 .030 30	.338 .030 30	.338 .030 30	1 .437 30	.437 .000 30	.488 .030 30	.806 .000 30	.719 .000 30	.285 .285 30	.661 .661 30	.835 .001 30	.047 .047 30
Item_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.368 .046 30	.046 .046 30	.046 .046 30	.046 .046 30	.046 .046 30	1 .880** 30	.715* .000 30	.715* .000 30	.705** .000 30	.187 .087 30	.202 .285 30	.196 .289 30	.841* .000 30
Item_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.401* .028 30	.537** .002 30	.347* .060 30	.407* .026 30	.131 .026 30	.131 .026 30	1 .715* 30	.715* .000 30	.847** .000 30	.067 .067 30	.067 .067 30	.067 .067 30	.793 .000 30
Item_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.373 .043 30	.281 .163 30	.289 .161 30	.289 .161 30	.806 .000 30	.806 .000 30	.880** .000 30	.880** .000 30	.847** .000 30	.067 .067 30	.067 .067 30	.067 .067 30	.793 .000 30
Item_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.415* .022 30	.344 .062 30	.043 .053 30	.628** .000 30	-.068 .719 30	.758** .000 30	.705** .000 30	.847** .000 30	1 .000 30	.121 .525 30	.121 .525 30	.020 .915 30	.801** .000 30
Item_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.256 .171 30	.198 .295 30	.266 .123 30	.368* .045 30	.217 .250 30	.100 .598 30	.197 .296 30	.067 .723 30	.121 .525 30	1 .240 30	1 .201 30	.357 .001 30	.507 .004 30
Item_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.264 .159 30	.207 .272 30	.289 .122 30	.185 .328 30	.391* .033 30	.181 .339 30	.202 .285 30	.084 .661 30	.050 .792 30	.240 .201 30	1 .001 30	.559** .001 30	.366* .047 30
Item_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419* .021 30	.367* .053 30	.251 .181 30	.352 .057 30	-.134 .308 30	.007 .988 30	.196 .299 30	-.080 .635 30	.020 .915 30	.598** .000 30	.558** .001 30	1 .001 30	.380 .050 30
Total_X3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.650** .000 30	.507** .004 30	.802** .000 30	.631** .000 30	.862** .000 30	.841** .000 30	.793** .000 30	.801** .000 30	.411** .024 30	.411** .024 30	.386** .047 30	.386** .047 30	1 1 30

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

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

## UJI VALIDITAS (X4)

	Correlations														
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Total X4	
Item_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	.255 .174 30	.080 .676 30	.422 .020 30	.525" .003 30	.393 .031 30	-.173 .382 30	.174 .359 30	.336 .076 30	.398 .039 30	.336 .076 30	.398 .039 30	.336 .076 30	.590" .001 30
Item_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	.000 .000 30	.475" .002 30	.589" .002 30	.613" .000 30	.525" .003 30	-.071 .707 30	-.170 .388 30	-.090 .636 30	.000 .000 30	.000 .000 30	.000 .000 30	.000 .000 30	.590" .001 30
Item_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	.726" .000 30	.698" .000 30	.411" .024 30	.581" .001 30	.339 .087 30	.094 .292 30	.045 .795 30	.033 .000 30	.045 .795 30	.033 .000 30	.045 .795 30	.590" .001 30
Item_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	.698" .000 30	.407" .026 30	.531" .003 30	.227 .228 30	.045 .795 30	.045 .795 30	.033 .000 30	.045 .795 30	.033 .000 30	.045 .795 30	.590" .001 30
Item_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	.698" .000 30	.628" .000 30	.820" .000 30	.144 .448 30	.039 .039 30	.039 .039 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30
Item_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	1 .698" 30	.823" .000 30	.823" .000 30	.363" .048 30	.037 .037 30	.037 .037 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30
Item_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	1 .698" 30	1 .823" 30	1 .823" 30	1 .363" 30	.048 .037 30	.048 .037 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30
Item_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	1 .698" 30	1 .823" 30	1 .823" 30	1 .363" 30	.048 .037 30	.048 .037 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30
Item_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	1 .698" 30	1 .823" 30	1 .823" 30	1 .363" 30	.048 .037 30	.048 .037 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30
Item_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	1 .698" 30	1 .823" 30	1 .823" 30	1 .363" 30	.048 .037 30	.048 .037 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30
Item_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	1 .698" 30	1 .823" 30	1 .823" 30	1 .363" 30	.048 .037 30	.048 .037 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30
Item_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	1 .698" 30	1 .823" 30	1 .823" 30	1 .363" 30	.048 .037 30	.048 .037 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30
Item_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	1 .698" 30	1 .823" 30	1 .823" 30	1 .363" 30	.048 .037 30	.048 .037 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30
Total X4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .788" 30	1 .549" 30	1 .726" 30	1 .698" 30	1 .823" 30	1 .823" 30	1 .363" 30	.048 .037 30	.048 .037 30	.022 .022 30	.243 .196 30	.700" .000 30	.850" .000 30	.590" .001 30

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

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





[DataSet1] F:\TESIS WELI\DATA PENELITIAN WELI\Reabilitas X1.sav

## Scale: ALL VARIABLES

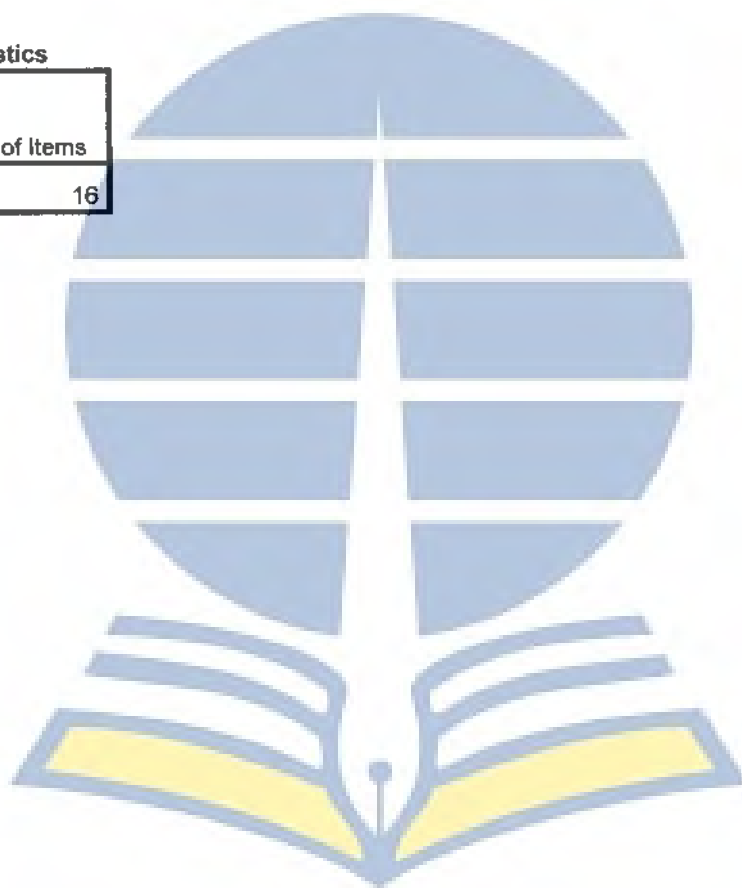
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	16



[DataSet1] F:\TESIS WELI\DATA PENELITIAN WELI\Reabilitas X2.sav

## Scale: ALL VARIABLES

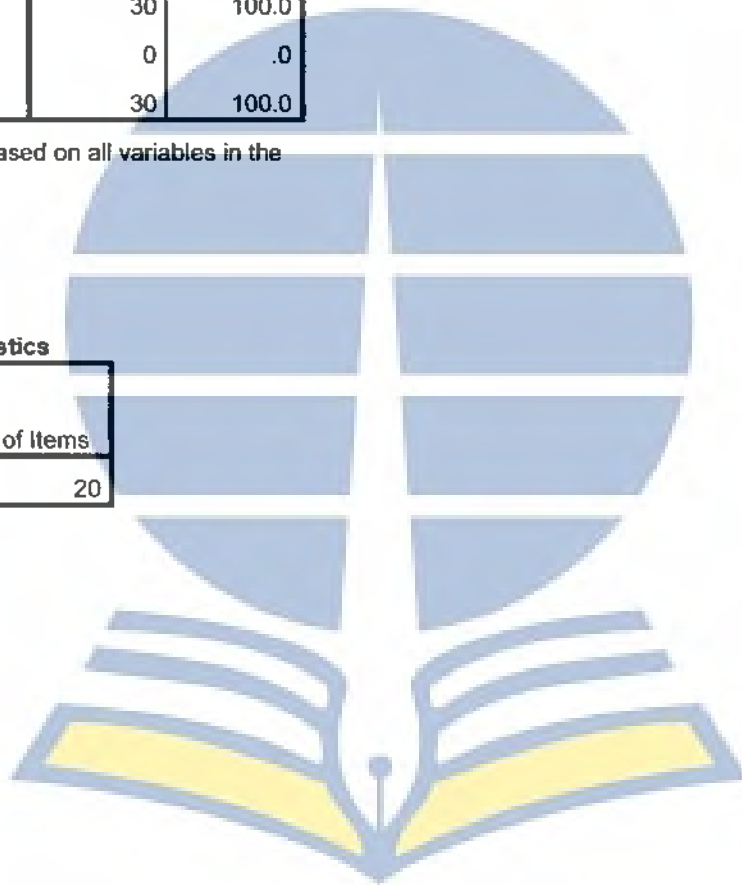
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	20





[DataSet1] F:\TESIS WELI\DATA PENELITIAN WELI\Reabilitas X3.sav

## Scale: ALL VARIABLES

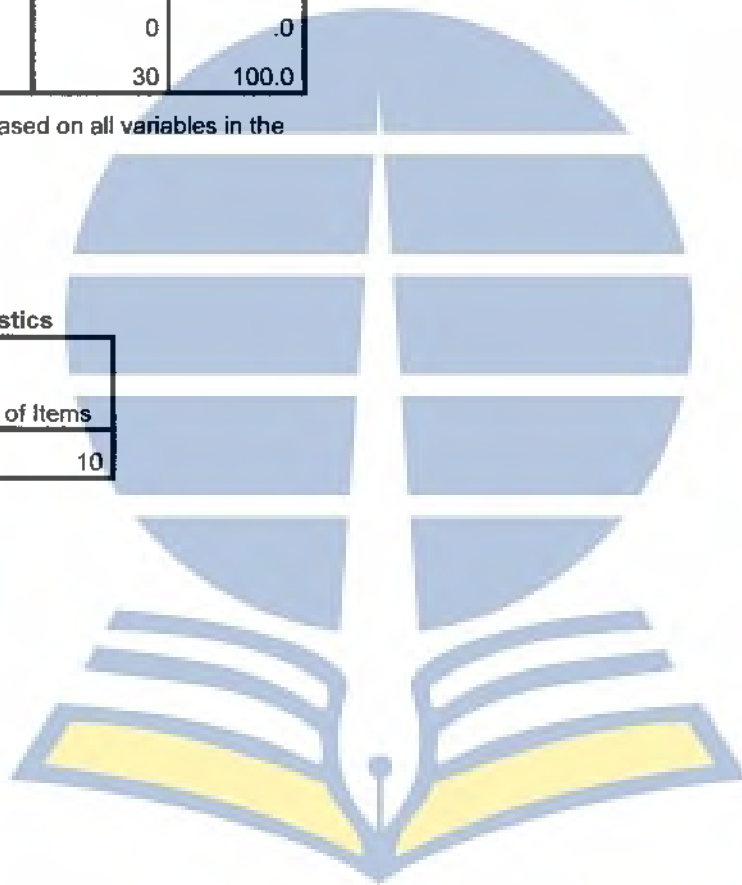
### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10



[DataSet1] F:\TESIS WELI\DATA PENELITIAN WELI\Reabilitas X4.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	13

[DataSet1] F:\TESIS WELI\DATA PENELITIAN WELI\Reabilitas Y.sav

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	31



```
DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

## Descriptives

<b>Notes</b>		
<b>Output Created</b>		08-OCT-2019 08:55:44
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	/Users/WELI/Desktop/TESIS/ TESIS WELI/DATA NEGERI.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet2
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data</b>	196
	<b>File</b>	
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	All non-missing data are used.
<b>Syntax</b>		DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.00
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.00

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	196	91	155	123.55	10.289
Kepuasan	196	38	80	63.98	7.018
Motivasi	196	45	100	84.59	7.801
Loyalitas	196	19	88	39.01	6.303
Penghargaan	196	27	65	47.64	6.117
Valid N (listwise)	196				

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

Notes		
Output Created		26-MAR-2020 18:32:06
Comments		
Input	Data	/Users/weli-PC/Desktop/TESES/TESES WELI/DATA_SWASTA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=Y X1 X2 X3 X4 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	68	102	155	125.26	11.325
Kepuasan	68	38	80	64.43	7.110
Motivasi	68	55	100	84.62	8.659
Loyalitas	68	19	50	38.75	5.943
Penghargaan	68	27	65	49.01	6.690
Valid N (listwise)	68				

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
/RESIDUALS DURBIN.

```

## Regression

Notes	
Output Created	09-OCT-2019 07:22:27
Comments	
Input	Data /Users/weli-PC/Desktop/TESIS/ S/TESIS WELI/DATA_NEGERI.sav Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 196
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 /RESIDUALS DURBIN.



<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00.10
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Memory Required	4112 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] /Users/weli-PC/Desktop/TESIS/TESIS WELI/DATA\_NEGERI.sav

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1.	Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.	.690 <sup>a</sup>	.476	.465	7.529	1.878

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9816.533	4	2454.133	43.289	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10828.054	191	56.691		
	Total	20644.587	195			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan

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

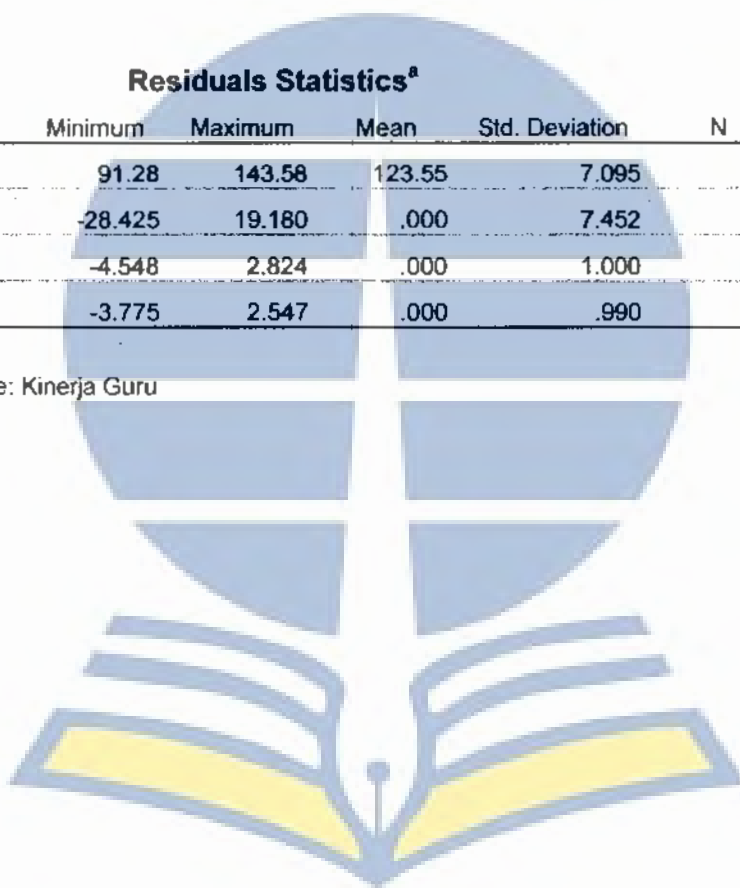
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	41.620	6.356		6.548	.000
	Kepuasan	.028	.108	.019	.257	.798
	Motivasi	.558	.092	.423	6.049	.000
	Loyalitas	.245	.099	.150	2.490	.014
	Penghargaan	.491	.100	.292	4.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	91.28	143.58	123.55	7.095	196
Residual	-28.425	19.180	.000	7.452	196
Std. Predicted Value	-4.548	2.824	.000	1.000	196
Std. Residual	-3.775	2.547	.000	.990	196

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
/RESIDUALS DURBIN.

```

## Regression

Notes																	
<b>Output Created</b>	26-MAR-2020 18:31:00																
<b>Comments</b>																	
<b>Input</b>	<table border="1"> <tr> <td>Data</td> <td>/Users/weli-PC/Desktop/TESIS/</td> </tr> <tr> <td></td> <td>TESIS</td> </tr> <tr> <td></td> <td>WELI/DATA_SWASTA.sav</td> </tr> <tr> <td>Active Dataset</td> <td>DataSet1</td> </tr> <tr> <td>Filter</td> <td>&lt;none&gt;</td> </tr> <tr> <td>Weight</td> <td>&lt;none&gt;</td> </tr> <tr> <td>Split File</td> <td>&lt;none&gt;</td> </tr> <tr> <td>N of Rows in Working Data File</td> <td>68</td> </tr> </table>	Data	/Users/weli-PC/Desktop/TESIS/		TESIS		WELI/DATA_SWASTA.sav	Active Dataset	DataSet1	Filter	<none>	Weight	<none>	Split File	<none>	N of Rows in Working Data File	68
Data	/Users/weli-PC/Desktop/TESIS/																
	TESIS																
	WELI/DATA_SWASTA.sav																
Active Dataset	DataSet1																
Filter	<none>																
Weight	<none>																
Split File	<none>																
N of Rows in Working Data File	68																
<b>Missing Value Handling</b>	<table border="1"> <tr> <td>Definition of Missing</td> <td>User-defined missing values are treated as missing.</td> </tr> <tr> <td>Cases Used</td> <td>Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.</td> </tr> </table>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.												
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.																
Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.																
<b>Syntax</b>	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 /RESIDUALS DURBIN. </pre>																



<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Memory Required	4192 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.489	8.094	1.589

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4465.899	4	1116.475	17.042	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4127.336	63	65.513		
	Total	8593.235	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

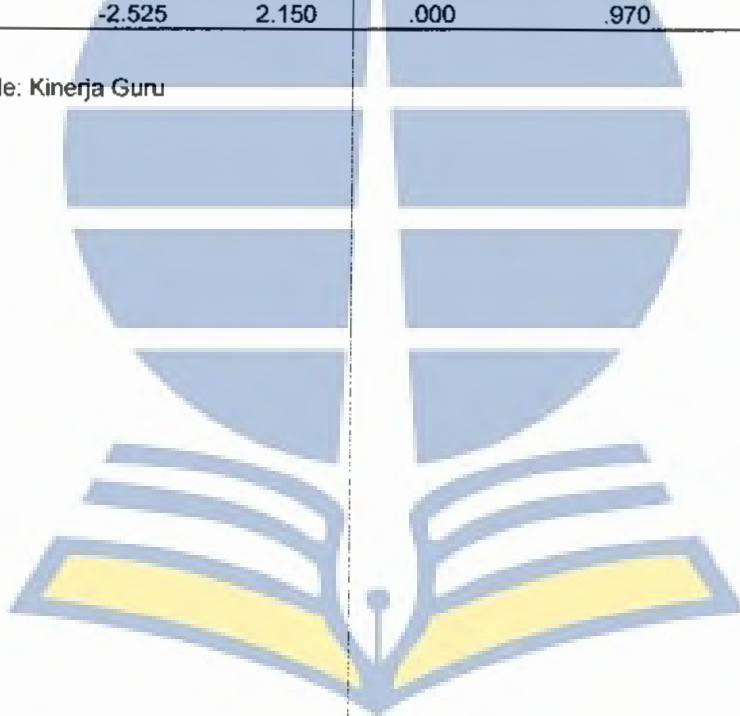
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.898	10.300		4.165	.000
Kepuasan	.105	.215	.066	.488	.627
Motivasi	.485	.177	.371	2.743	.008
Loyalitas	.231	.211	.121	1.095	.278
Penghargaan	.522	.182	.308	2.862	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	92.07	144.47	125.26	8.164	68
Residual	-20.437	17.401	.000	7.849	68
Std. Predicted Value	-4.066	2.352	.000	1.000	68
Std. Residual	-2.525	2.150	.000	.970	68

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
/RESIDUALS DURBIN.

```

## Regression

Notes		
<b>Output Created</b>		09-OCT-2019 10:47:49
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	/Users/weli-PC/Desktop/TESIS/
		S/TESIS
		WELI/DATA_NEGERI.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet1
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data</b>	196
	<b>File</b>	
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.



<b>Syntax</b>	<pre> REGRESSION   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Y   /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4   /RESIDUALS DURBIN. </pre>	
<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Memory Required	4112 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.465	7.529	1.878

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	9816.533	4	2454.133	43.289	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10828.054	191	56.691		
	Total	20644.587	195			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	41.620	6.356		6.548	.000
	Kepuasan	.028	.108	.019	.257	.798
	Motivasi	.558	.092	.423	6.049	.000
	Loyalitas	.245	.099	.150	2.490	.014
	Penghargaan	.491	.100	.292	4.900	.000

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan	.510	1.960
	Motivasi	.561	1.781
	Loyalitas	.753	1.327
	Penghargaan	.774	1.291

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Penghargaan	Loyalitas	Motivasi	Kepuasan	
1	Correlations	Penghargaan	1.000	-.212	-.135	-.172
		Loyalitas	-.212	1.000	-.074	-.254
		Motivasi	-.135	-.074	1.000	-.547
		Kepuasan	-.172	-.254	-.547	1.000
	Covariances	Penghargaan	.010	-.002	-.001	-.002
		Loyalitas	-.002	.010	-.001	-.003
		Motivasi	-.001	-.001	.009	-.005
		Kepuasan	-.002	-.003	-.005	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Kepuasan	Motivasi	Loyalitas
1	1	4.965	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.016	17.782	.04	.01	.02	.96
	3	.010	22.409	.04	.06	.05	.00
	4	.006	29.206	.68	.43	.01	.03
	5	.003	39.443	.25	.50	.92	.01

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Penghargaan	
1	1		.00
	2		.03
	3		.95
	4		.02
	5		.00

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	91.28	143.58	123.55	7.095	196
Residual	-28.425	19.180	.000	7.452	196
Std. Predicted Value	-4.548	2.824	.000	1.000	196
Std. Residual	-3.775	2.547	.000	.990	196

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



## REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4.

```

## Regression

Notes		26-MAR-2020 18:33:46
<b>Output Created</b>		
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	Data	/Users/weli-PC/Desktop/TESES/TESES WELI/DATA_SWASTA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	68
	File	
<b>Missing Value Handling</b>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
<b>Syntax</b>		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4.
<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00.01

Elapsed Time	00:00:00.00
Memory Required	4160 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.489	8.094

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4465.899	4	1116.475	17.042	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4127.336	63	65.513		
	Total	8593.235	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	42.898	10.300		4.165	.000

Kepuasan	.105	.215	.066	.488	.627
Motivasi	.485	.177	.371	2.743	.008
Loyalitas	.231	.211	.121	1.095	.278
Penghargaan	.522	.182	.308	2.862	.006

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan	.417	2.397
	Motivasi	.416	2.402
	Loyalitas	.624	1.602
	Penghargaan	.657	1.522

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Penghargaan	Loyalitas	Kepuasan	Motivasi	
1	Correlations	Penghargaan	1.000	-.186	-.245	-.141
		Loyalitas	-.186	1.000	-.166	-.265
		Kepuasan	-.245	-.166	1.000	-.554
		Motivasi	-.141	-.265	-.554	1.000
	Covariances	Penghargaan	.033	-.007	-.010	-.005
		Loyalitas	-.007	.044	-.008	-.010
		Kepuasan	-.010	-.008	.046	-.021
		Motivasi	-.005	-.010	-.021	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Kepuasan	Motivasi	Loyalitas
1	1	4.970	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	20.181	.13	.01	.00	.87
	3	.010	22.847	.20	.01	.02	.00
	4	.006	29.145	.63	.32	.11	.12
	5	.003	41.378	.05	.67	.86	.01

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions
-------	-----------	----------------------





a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Penghargaan	1	2	3	4	5
	.00	.05	.90	.04	.00

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
  /SAVE RESID.

```

## Regression

Notes	
Output Created	09-OCT-2019 11:01:30
Comments	
Input	Data /Users/weli-PC/Desktop/TESIS/ S/TESIS WELI/DATA_NEGERI.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	196
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	<pre> REGRESSION   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF   OUTS R ANOVA   /CRITERIA=PIN(.05)   POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Y   /METHOD=ENTER X1 X2   X3 X4   /SAVE RESID. </pre>

<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Memory Required	4112 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
	<b>Variables Created or Modified</b>	RES_1

[DataSet1] /Users/weli-PC/Desktop/TEISIS/TEISIS WELI/DATA\_NEGERI.sav

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.465	7.529

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9816.533	4	2454.133	43.289	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10828.054	191	56.691		
	Total	20644.587	195			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan



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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41.620	6.356			6.548	.000
	Kepuasan	.028	.108	.019		.257	.798
	Motivasi	.558	.092	.423		6.049	.000
	Loyalitas	.245	.099	.150		2.490	.014
	Penghargaan	.491	.100	.292		4.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	91.28	143.58	123.55	7.095	196
Residual	-28.425	19.180	.000	7.452	196
Std. Predicted Value	-4.548	2.824	.000	1.000	196
Std. Residual	-3.775	2.547	.000	.990	196

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

```

COMPUTE ABS_RES=ABS(RES_1).
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT ABS_RES
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4.

```

**Regression****Notes**

Output Created	09-OCT-2019 11:03:05
Comments	
Input	Data
	/Users/weli-PC/Desktop/TESI S/TESIS WELI/DATA_NEGERI.sav

	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	196
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF   OUTS R ANOVA   /CRITERIA=PIN(.05)   POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT ABS_RES   /METHOD=ENTER X1 X2   X3 X4. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Memory Required	4160 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
	1	Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan <sup>b</sup>	

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.165 <sup>a</sup>	.027	.007	4.65771

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.625	4	28.906	1.332	.259 <sup>b</sup>
	Residual	4143.609	191	21.694		
	Total	4259.234	195			

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.409	3.932		.358	.721
	Kepuasan	-.114	.067	-.172	-1.717	.088
	Motivasi	.095	.057	.159	1.672	.096
	Loyalitas	.076	.061	.102	1.244	.215
	Penghargaan	.014	.062	.018	.223	.824

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
/SAVE RESID.

```

## Regression

Notes	
<b>Output Created</b>	26-MAR-2020 18:25:43
<b>Comments</b>	
<b>Input</b>	<p><b>Data</b> /Users/weli-PC/Desktop/TESIS S/TESIS WELI/DATA_SWASTA.sav</p> <p><b>Active Dataset</b> DataSet1</p> <p><b>Filter</b> &lt;none&gt;</p> <p><b>Weight</b> &lt;none&gt;</p> <p><b>Split File</b> &lt;none&gt;</p> <p><b>N of Rows in Working Data File</b> 68</p>
<b>Missing Value Handling</b>	<p><b>Definition of Missing</b> User-defined missing values are treated as missing.</p> <p><b>Cases Used</b> Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.</p>
<b>Syntax</b>	<pre> REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 /SAVE RESID. </pre>



Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Memory Required	4112 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
	Variables Created or Modified	RES_1

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.489	8.094

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4485.899	4	1116.475	17.042	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4127.336	63	65.513		
	Total	8593.235	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	42.898	10.300		4.165	.000
	Kepuasan	.105	.215	.066	.488	.627
	Motivasi	.485	.177	.371	2.743	.008
	Loyalitas	.231	.211	.121	1.095	.278
	Penghargaan	.522	.182	.308	2.862	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	92.07	144.47	125.26	8.164	68
Residual	-20.437	17.401	.000	7.849	68
Std. Predicted Value	-4.066	2.352	.000	1.000	68
Std. Residual	-2.525	2.150	.000	.970	68

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

```

COMPUTE Abs_RES=ABS (RES_1) .
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Abs_RES
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4.

```

## Regression

### Notes

Output Created

26-MAR-2020 18:27:29

Comments

Input

Data

/Users/teydyharyadi/Documen  
ts/TESIS/TESIS  
WELI/DATA\_SWASTA.sav

	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF   OUTS R ANOVA   /CRITERIA=PIN(.05)   POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Abs_RES   /METHOD=ENTER X1 X2   X3 X4. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Memory Required	4160 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Abs\_RES

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.180 <sup>a</sup>	.032	-.029	4.78205

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.056	4	12.014	.525	.717 <sup>b</sup>
	Residual	1440.683	63	22.868		
	Total	1488.740	67			

a. Dependent Variable: Abs\_RES

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Kepuasan, Motivasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.156	6.086		1.340	.185
	Kepuasan	.015	.127	.023	.118	.908
	Motivasi	-.034	.105	-.063	-.330	.743
	Loyalitas	.143	.124	.181	1.153	.253
	Penghargaan	-.113	.108	-.160	-1.049	.298

a. Dependent Variable: Abs\_RES



## REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
/RESIDUALS DURBIN
/SAVE RESID.

```

## Regression

Notes	
<b>Output Created</b>	09-OCT-2019 10:20:45
<b>Comments</b>	
<b>Input</b>	
Data	/Users/weli-PC/Desktop/TESIS/TESIS WELI/DATA_NEGERI.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	196
File	
<b>Missing Value Handling</b>	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Y   /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4   /RESIDUALS DURBIN   /SAVE RESID. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Memory Required	4112 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.465	7.529	1.878

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<b>Regression</b>	9816.533	4	2454.133	43.289	.000 <sup>b</sup>
	<b>Residual</b>	10828.054	191	56.691		
	<b>Total</b>	20644.587	195			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Loyalitas, Motivasi, Kepuasan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	<b>(Constant)</b>	41.620	6.356			6.548	.000
	<b>Kepuasan</b>	.028	.108	.019		.257	.798
	<b>Motivasi</b>	.558	.092	.423		6.049	.000
	<b>Loyalitas</b>	.245	.099	.150		2.490	.014
	<b>Penghargaan</b>	.491	.100	.292		4.900	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
<b>Predicted Value</b>	91.28	143.58	123.55	7.095	196
<b>Residual</b>	-28.425	19.180	.000	7.452	196
<b>Std. Predicted Value</b>	-4.548	2.824	.000	1.000	196
<b>Std. Residual</b>	-3.775	2.547	.000	.990	196

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**NPAR TESTS**

/K-S(NORMAL)=RES\_1  
/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

		Notes
Output Created		09-OCT-2019 10:21:48
Comments		
Input	Data	/Users/weli-PC/Desktop/TESES/TESES WELI/DATA_NEGERI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	196
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	786432

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		196
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.45174341
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.042
	Negative	-.046





- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
.046	.200 <sup>a</sup>

NPAR TESTS  
 /K-S(NORMAL)=RES\_1  
 /MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

Notes		26-MAR-2020 18:36:20
Output Created		26-MAR-2020 18:36:20
Comments		
Input	Data	/Users/weli-PC/Desktop/TESIS/TESIS WELI/DATA_SWASTA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	786432

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.84869600
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.067
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD RASI, S.Pd  
 NIP : 19761125 200502 1 003  
 Jabatan : KEPALA SEKOLAH  
 Unit Kerja : SMAN 10 BERAU

menerangkan bahwa :

Nama : Welianto  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal 16 OKTOBER 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala,



MUHAMMAD RASI, S.Pd

19761125 200502 1 003



## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Drs. Suyatmin  
 NIP : 196409172007011020  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : SMAN 14 Berau

menerangkan bahwa :

Nama : Welianto  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Zul Bahraen, S. Pd. M, Pd

NIP : 19800120 200312 1 004

Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto

NIM : 550895557

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Administrasi Publik (Online)

Fakultas : Pascasarjana

Jenjang Studi : Strata Dua (S2)

Universitas : Universitas Terbuka

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

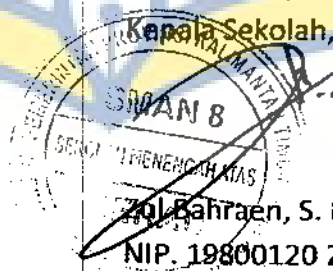
- a. Surat pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- b. Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 perihal Rekomendasi Ijin penelitian

Dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal : 12 sd 13 September 2018

Demikian Surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Biduk-Biduk, 13 September 2018

Kepala Sekolah,



Zul Bahraen, S. Pd, M. Pd

NIP. 19800120 200312 1 004

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : DRS. H. WIDI MULYONO, M.Pd.  
 NIP : 19660809 199303 1 006  
 Jabatan : KEPALA SEKOLAH.  
 Unit Kerja : SMAN 5 BERAU

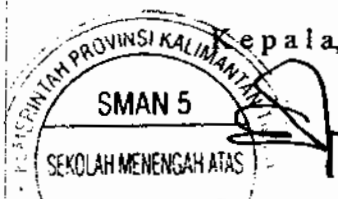
menerangkan bahwa :

Nama : **Weliyanto**  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

BUNUNG TABUR, 5 OKTOBER 2018



BERAUN. WIDI MULYONO, M.Pd  
 NIP. 19660809 199303 1 006

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : AMBO AWE, S.Pd, M.Pd.  
 NIP : 19680304 200012 1 006  
 Jabatan : KEPALA SEKOLAH  
 Unit Kerja : SMKN 6 BERAU

menerangkan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.







**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Drs. Baya Nyagang

NIP : 19600817 199303 1 006

Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : Weliyanto

NIM : 550895557

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)

Fakultas : Pascasarjana

Jenjang Studi : Strata Dua ( S2 )

Universitas : Universitas Terbuka

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian

Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar – benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan izin Penelitian
- Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Izin Penelitian.

Dengan menggunakan Kuisisioner dan interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

.....2018

Kepala,





PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SMA NEGERI 9 BERAU

Jln Raya Batu Payung, Payung-Payung, Kec. Maratua, Kab. Berau  
e-mail : [SMAN9berau@gmail.com](mailto:SMAN9berau@gmail.com), NPSN: 30407801, NSS: 301160301002

44350



**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

**NOMOR : 422/077/SMAN9/XI/2018**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. SARWAN.M.Pd  
NIP : 19660503 200701 1 024  
Jabatan : Kepala Sekolah SMA Negeri 9 Berau

Menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
NIM : 550895557  
Program studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik ( Online )  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
Universitas : Universitas Terbuka  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar – benar telah mengadakan penelitian / pengumpulan data berdasarkan :

- Surat pengantar kepala UPBJJ UT Samarinda 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 juli 2018 untuk melaksanakan izin penelitian
- Surat Kepala Dinas dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 perihal Rekomendasi ijin penelitian

Dengan menggunakan Kusioner dan Interview, Pada Tanggal 5 September 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Maratua, 10 September 2018



## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

*H.M. Jupri, M.Pd.*

NIP :

*19670311 199303 1014*

Jabatan :

*Kepala Sekolah*

Unit Kerja :

*SMKN 3 Berau*

menerangkan bahwa :

Nama :

**Weliyanto**

NIM :

**500895557**

Program Studi :

**Magister Administrasi Publik**

Jenjang Studi :

**Strata Dua (S2)**

Judul Penelitian :

**Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau**

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/FR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



*H.M. Jupri, M.Pd.*  
NIP. *196703 11 199303 1014.*



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SMA NEGERI 4 BERAU

Jalan Bukit Berbunga No. 98 RT. 3 Km.01 Sambaliung-Berau-Kaltim 77371

Telepon (0554) 2020407 Fax (0554) 2020404

Website : <http://sman4berau.sch.id> Email : [info@sman4berau.sch.id](mailto:info@sman4berau.sch.id)

NSS/NPSN : 30.11603.02.001 / 30404228

Terakreditasi A

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 421.3 / 301 / SMAN4 / IX / 2018

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dr. Ahmadong, M.Pd  
NIP : 19811210 200312 1 004  
Jabatan : Kepala SMA Negeri 4 Berau

Menerangkan bahwa :

Nama : Weliyanto  
NIM : 550895557  
Program Study: : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik  
(online)  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenjang Study : Strata Dua (S2)  
Universitas : Universitas Terbuka  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau.

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- Surat pengantar kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan izin penelitian.
- Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian.

Dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal .....

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

14  
Sambaliung, 3 September 2018

Kepala SMA Negeri 4

**Dr. Ahmadong, M.Pd**  
NIP 19811210 200312 1 004





PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 12 BERAU

Jl. SMA Bangun RT 01, No. 01, Kampung Sei Bebanir Bangun,  
Kec. Sambaliung, Kab. Berau Kode Pos 77371  
NPSN : 69815477, Akreditasi B, Email : sman12.berau@yahoo.co.id

44350

Sambaliung, 19 September 2018

Nomor : 422/ 357 /SMAN12/IX/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

Kepada Yth :  
Weliyanto  
di -

Tempat

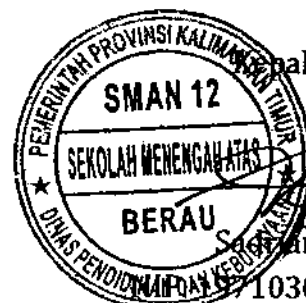
Memperhatikan surat dari Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur nomor : 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 perihal Rekomendasi Ijin Penelitian, maka pada prinsipnya kami menyetujui dan tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa :

Nama : Weliyanto  
NIM : 500895557  
Fakultas : Pascasarjana  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administras Publik (Online)  
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kab. Berau

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di SMA Negeri 12 Berau.
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul penelitian yang dimaksud.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Kepala Sekolah

Sigitansyah, S.Pd

10302 199802 1 003

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :


Nama : SADRIANSYAH, S.Pd  
 NIP : 19710302 199802 1003  
 Jabatan : KEPALA SEKOLAH  
 Unit Kerja : SMA NEGERI 15 BERAU

menerangkan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


 Kepala,  
 SAORIANSYAH, S.Pd  
 19710302 199802 1003

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : SARWAN, S.Pd, M.Pd  
 NIP : 19691212 200012 1 008  
 Jabatan : Kepala SMKN 5 Berau

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

.....2018



SARWAN, S.Pd, M.Pd  
 NIP. 19691212 200012 1 008

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Drs. FRISTIONO MEIRUDI  
 NIP : 19650530 199512 1 002  
 Jabatan : KEPALA SEKOLAH  
 Unit Kerja : SMK NEGERI 7 BEPAU

menerangkan bahwa :

Nama : **Weliyanto**  
 NIM : **500895557**  
 Program Studi : **Magister Administrasi Publik**  
 Jenjang Studi : **Strata Dua (S2)**  
 Judul Penelitian : **Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau**

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala

*(Handwritten Signature)*  
 Drs. FRISTIONO MEIRUDI  
 NIP. 19650530 199512 1 002



## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

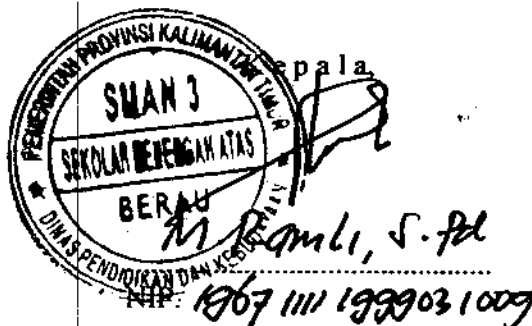
Nama : M. Ramli, S-Pd  
 NIP : 19671111 199903 1 009  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : SMAN 3 Berau

menerangkan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

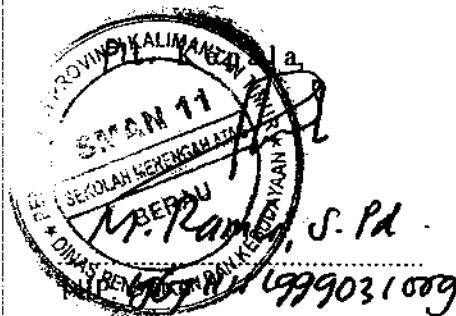
Nama : M. Ramli, S.Pd  
 NIP : 19671111 199903 1009  
 Jabatan : Pl. Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : SMAN 11 Berau

menerangkan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ewo Saputra S.Pd  
 NIP : 197110142015031007  
 Jabatan : Guru Mapel  
 Unit Kerja : SMA N 13

menerangkan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian, dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal 16 Oktober 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Ewo Saputra S.Pd  
 NIP. 197110142015031007

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : SUTRISNO, S.Ag  
 NIP : 19740908 200604 1004  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : SMAN 8 BERAU

menerangkan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala,



SMKN 8

SEKOLAH MENENGAH  
KEJURUAN

BERAU

SUTRISNO, S.Ag

19740908 200604 1004



## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dr. H. Saleh, ST, M.Pd.  
 NIP : 19780708 200607 1004  
 Jabatan : Kepala Sekolah

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal .....

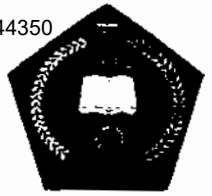
Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

....., ..... 2018

Kepala,



Dr. H. Saleh, ST, M.Pd.  
 NIP. 19780708 200607 1004.



**SMA NEGERI 7 BERAU**

Terakreditasi "A"

Jalan Kedaung, Kel. Sei Bedungun Kec. Tanjung Redeb, Kab. Berau 77314  
NSS : 301160301007 Telp. (0554) 2027767 Email : sman7berau@yahoo.co.id NPSN : 30405592

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

**Nomor : 442/513/03.1/SMAN 7/IX / 2018**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAMLAH, S.Pd  
NIP : 19700530 199903 2 002  
Jabatan : Kepala SMA Negeri 7 Berau

Menerangkan dengan bahwa :

Nama : WELIYANTO  
NIM : 550895557  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
Universitas : Universitas Terbuka (UT)  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA / SMK di Kabupaten Berau.

Benar-benar telah mengadakan penelitian / pengumpulan data berdasarkan :

- Surat Pengantar Kepala UPBJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melaksanakan izin penelitian.
- Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018, tanggal 06 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian, dengan menggunakan **Kuisisioner** dan **Interview**, pada tanggal **05 September 2018**.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tanjung Redeb, 05 September 2018  
Kepala SMA Negeri 7 Berau

  
RAMLAH, S.Pd

NIP. 19700530 199903 2 002



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**SMK NEGERI 1 BERAU**

Jl. Pemuda No. 669 Kec. Tanjung Redeb Kab. Berau Kalimantan Timur KodePos 77311  
Telepon: (0554) 21097 Fax: (0554) 25450 email: [smkn1berau@yahoo.co.id](mailto:smkn1berau@yahoo.co.id)  
NPSN : 30400380 / NSS : 34.1.16.03.01.001

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 422/269/SMK.1/IX/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Fathonah, S.Pd, MP**  
NIP : 19710710 199703 2 012  
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan dengan bahwa :

Nama : **Weliyanto**  
NIM : 550895557  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
Universitas : Universitas Terbuka  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

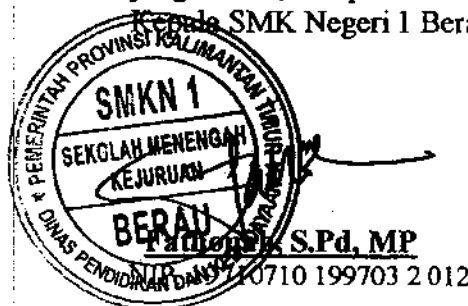
- Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

Dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal 3 September 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjung Redeb, 5 September 2018

Kepala SMK Negeri 1 Berau



## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : JOHNI MOLANTONG, M.Pd  
 NIP : 19690711 200012 1 0031  
 Jabatan : Kepala Sekolah,  
SMKN 2 BERAU

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik  
(Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian  
Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

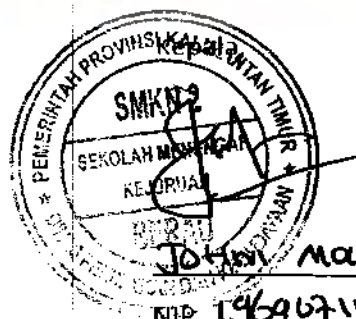
Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal 1 September 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

TG. REDEB 1-9-2018







PIMPINAN DAERAH HIDAYATULLAH BERAU

## SMK INTEGRAL HIDAYATULLAH BERAU

Jalan P. Hidayatullah, RT.VIII, Tanjung Redeb 77311

☎/ 📠 0554 - 2022603 ✉ smkti.integral@gmail.com

website:www.smkthidayatullahberau.sch.id

### SURAT KETERANGAN TELAH MALAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ahmad, S.H.I, S.Pd  
 NIP : -  
 Jabatan : Kepala Sekolah SMK Integral Hidayatullah Berau

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal 29 Agustus 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjung Redeb, 29 Agustus 2018

Kepala SMK Integral Hidayatullah,

Ahmad S.H.I, S.Pd

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rusman S. Pd.1  
 NIP :  
 Jabatan : ~~PLt. Kepala~~ Kepala Sekolah SMAIT Ash-Shohwah

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik  
 (Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

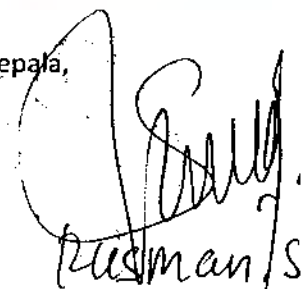
- a. Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- b. Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal 10-02-09-2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Berau, 09-09-2018

Kepala,

  
 Rusman S. Pd.1

NIP. ....

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dra. Hj. Hastuti, M. Pd  
 NIP : -  
 Jabatan : Kepala Sekolah SMA Muh - Tanjung Redeb

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik  
 (Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

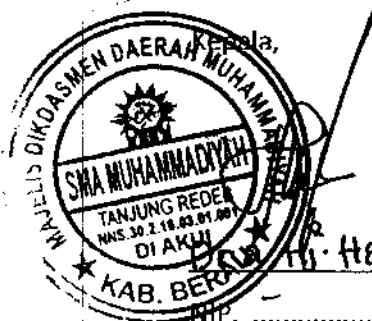
Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- a. Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- b. Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Berau, 31-08-2018



Dra. Hj. Hastuti, M. Pd

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Drs. H. Abd Wahab  
 NIP : -  
 Jabatan : Kepala Sekolah SMA PGRI

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- a. Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- b. Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal 29 Agustus 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Berau 29 Agustus 2018



NIP. -



## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yusuf, S.Pd., M.Pd.  
 NIP : .....  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : SMK Al Falah Queen.

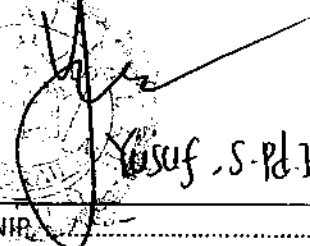
menerangkan dengan bahwa :

Nama : **Weliyanto**  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian, dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal 8 September 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala

  
 Yusuf, S.Pd., M.Pd.  
 NIP. ....

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : ABDU RAHIM, ST  
 NIP : -  
 Jabatan : KEPALA SMK INSAN CEMERLANG

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau


Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- a. Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- b. Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal 30 Agustus 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tg. Rakh ..... 30 - 8 - 2018

  
 Kepala  
ABDU RAHIM, ST  
 NIP. ....

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Mursyidah  
 NIP : -  
 Jabatan : Kepala Sekolah

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 5508955S7  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

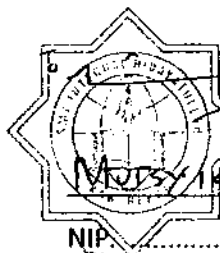
- a. Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- b. Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal 6 September 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

06 September.....2018

Kepala,

  
Mursyidah MS, S.Pd.1  
 NIP: .....

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : DRS. H-SUARDI  
 NIP : -  
 Jabatan : KEPALA SEKOLAH

menerangkan dengan bahwa :

Nama : **Weliyanto**  
 NIM : **550895557**  
 Program Studi : **Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)**  
 Fakultas : **Pascasarjana**  
 Jenjang Studi : **Strata Dua (S2)**  
 Universitas : **Universitas Terbuka**  
 Judul Penelitian : **Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau**

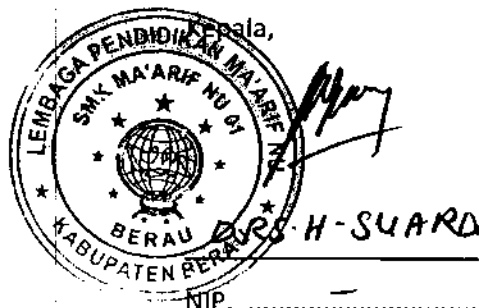
Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- a. Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Ijin Penelitian
- b. Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal 7-9-2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

TG. Redeb, 7 September 2018







## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN NOMOR : 125/III.4.AU/F/2018

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : H. MUSTAKIM, SE.,M.Pd.I  
NIP : -  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMK Muhammadiyah Tanjung Redeb

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
NIM : 500895557  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal 5 September 2018

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

  
  
H. MUSTAKIM, SE., M.Pd.I  
NIP. -

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : DAHLER RAJAGUKGUK, S.Pd.  
 NIP : .....  
 Jabatan : KEPALA SMK SEHAT PERSADA  
TG. REDEB.-

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik  
(Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian  
Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

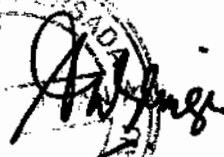

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

- a. Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- b. Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal 30 AGUSTUS 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

TG. REDEB, 30 AGUSTUS  
 .....2018

Kepala,  
  
  
DAHLER RAJAGUKGUK, S.Pd

NIP. ....

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : SUWITO WAHYU WIDODO, M.Pd.  
 NIP : 19790205 200502 1003  
 Jabatan : KEPALA SEKOLAH

menerangkan dengan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 550895557  
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
 Fakultas : Pascasarjana  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Universitas : Universitas Terbuka  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah mengadakan penelitian/pengumpulan data berdasarkan :

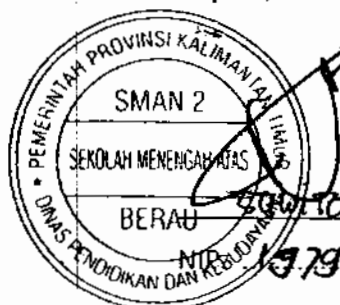
- a. Surat Pengantar Kepala UPBJJ UT Samarinda Nomor 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 untuk melakukan Izin Penelitian
- b. Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur Nomor 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian

dengan menggunakan Kuisisioner dan Interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

TG. REDEB, .....2018

Kepala,



SUWITO WAHYU WIDODO, M.Pd.  
NIP. 19790205 200502 1003

## SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : JONI AADI S.AG.N.Pd.  
 NIP : 19730619 200312 1006  
 Jabatan : Kepala Sekolah  
 Unit Kerja : SMA NEGERI 6 BERAU

menerangkan bahwa :

Nama : Weliyanto  
 NIM : 500895557  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau

Benar-benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data berdasarkan Surat Kepala UPBJJ UT Samarinda No. 952a/UN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal : Ijin Pengumpulan data TAPM S2 MAP Universitas Terbuka dan Surat Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur No. 070/7150/Disdikbud.II/2018 tanggal 6 Agustus 2018 Perihal Rekomendasi Ijin Penelitian , dengan menggunakan kuesioner dan interview, pada tanggal .....

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.







**UNIVERSITAS TERBUKA**  
 Unit Program Studi Magister Jauh (UPBJJ-UT) Samarinda  
 Jl. H. Burhan Bungaran, Samarinda Sebrang 75131  
 Telepon: 0541-7269100, Faksimile: 0541-7269109  
 E-mail: samarinda@ut.ac.id

**SURAT PENGANTAR**  
 NO. 952 / UN.31.46/TR/2018

Kepada  
 Kepala Dinas Pendidikan & Kebudayaan Prop. Kaltim  
 di.-  
 Samarinda

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

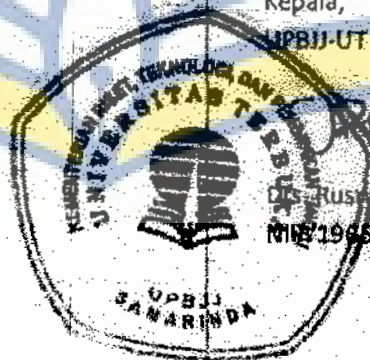
NO	Nama Mahasiswa	Nim	Judul Penelitian
1	Welliyanto	500 895 557	Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kab. Berau - Kaltim

Adalah mahasiswa program Magister Administrasi Publik (online) UPBJJ – UT Samarinda dan bermaksud akan melaksanakan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir program, dilindungi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prop. Kaltim. Sehubungan dengan itu kami mohon bantuan Ibu untuk mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih

Samarinda, 16 Juli 2018

Kepala,  
 UPBJJ-UT Samarinda



Drs. Rusli Ristasa M.Pd  
 NID. 19650807 1989031002

## KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI



## UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Samarinda

Jl. H.A.M.M. Rifadin, Samarinda Sebrang 75131

Telepon: 0541-7269108, Faksimile: 0541-7269109

E-mail: samarinda@ut.ac.id

SURAT PENGANTAR

NO. 952a / UN.31.46/TK/2018

Kepada

Kepala SMA/SMK Negeri / Swasta .....

di Kab. Berau

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

NO	Nama Mahasiswa	Nim	Judul Penelitian
1	Welliyanto	500 895 557	Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kab. Berau - Kaltim

Adalah mahasiswa program Magister Administrasi Publik (online) UPBJJ – UT Samarinda dan bermaksud akan melaksanakan penelitian di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prop. Kaltim. Sehubungan dengan itu kami mohon bantuan bapak/ibu untuk mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih

Samarinda, 16 Juli 2018

Kepala,  
UPBJJ-UT Samarinda

Drs. Rusda Ristasa M.Pd

NIP. 19650807 1989031002



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

44350

Jl. Basuki Rahmat No. 5, ☎ (0541) 741062 – 743580, Fax. 743055  
SAMARINDA 75112

Samarinda, 6 Agustus 2018

Nomor : 070 / FISO / Disdikbud.II/2018  
Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

Kepada Yth :  
Kepala SMA dan SMK Kab. Berau  
(Daftar Terlampir)  
di -  
tempat

Memperhatikan surat dari Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) nomor : 952/UJN.31.46/TR/2018 tanggal 16 Juli 2018 perihal Surat Pengantar Melaksanakan Penelitian, setelah mempelajari surat pengantar melaksanakan penelitian tersebut, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memberikan rekomendasi menyetujui dan tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa :

Nama : Weliyanto  
NIM : 500895557  
Fakultas : Pascasarjana  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online)  
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
Acara : Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kab. Berau

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak SMA dan SMK di wilayah Kabupaten Berau dapat memberikan bantuan yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah penelitian.
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul penelitian yang dimaksud.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Dayang Budiati, MM  
NIP. 19581213 198303 2 009

Tembusan :

1. Kepala UPBJJ-UT Samarinda
2. Sdr. Weliyanto



Nomor : 070/ 7150 /Disdikbud.II/2018

Tanggal : 6 Agustus 2018

Perihal : Rekomendasi Ijin Penelitian

## DAFTAR SMA SMK NEGERI SWASTA SE KABUPATEN BERAU

NO	NAMA SEKOLAH	KECAMATAN	JENJANG	STATUS
1	SMAN 10 BERAU	BATU PUTIH	SMA	NEGERI
2	SMAN 14 BERAU	BIATAN	SMA	NEGERI
3	SMAN 8 BERAU	BIDUK-BIDUK	SMA	NEGERI
4	SMAN 5 BERAU	GUNUNG TABUR	SMA	NEGERI
5	SMKN 6 BERAU	GUNUNG TABUR	SMK	NEGERI
6	SMKN 4 BERAU	KELAY	SMK	NEGERI
7	SMAN 9 BERAU	MARATUA	SMA	NEGERI
8	SMKN 3 BERAU	PULAU DERAWAN	SMK	NEGERI
9	SMAN 4 BERAU	SAMBALIUNG	SMA	NEGERI
10	SMAN 12 BERAU	SAMBALIUNG	SMA	NEGERI
11	SMAN 15 BERAU	SAMBALIUNG	SMA	NEGERI
12	SMKN 5 BERAU	SEGAH	SMK	NEGERI
13	SMKN 7 BERAU	TABALAR	SMK	NEGERI
14	SMAN 3 BERAU	TALISAYAN	SMA	NEGERI
15	SMAN 11 BERAU	TALISAYAN	SMA	NEGERI
16	SMAN 13 BERAU	TALISAYAN	SMA	NEGERI
17	SMKN 8 BERAU	TALISAYAN	SMA	NEGERI
18	SMAN 1 BERAU	TANJUNG REDEB	SMA	NEGERI
19	SMAN 7 BERAU	TANJUNG REDEB	SMA	NEGERI
20	SMKN 1 BERAU	TANJUNG REDEB	SMK	NEGERI
21	SMKN 2 BERAU	TANJUNG REDEB	SMK	NEGERI
22	SMK INTEGRAL HIDAYATULLAH	TANJUNG REDEB	SMK	SWASTA
23	SMAIT ASH SHOHWAH	TANJUNG REDEB	SMA	SWASTA
24	SMA MUHAMMADIYAH TG. REDEB	TANJUNG REDEB	SMA	SWASTA
25	SMA PGRI TANJUNG REDEB	TANJUNG REDEB	SMA	SWASTA
26	SMK AL FALAH QUEEN	TANJUNG REDEB	SMK	SWASTA
27	SMK INSAN CEMERLANG	TANJUNG REDEB	SMK	SWASTA
28	SMA INTEGRAL HIDAYATULLAH	TANJUNG REDEB	SMK	SWASTA
29	SMK MAARIF NU 01 BERAU	TANJUNG REDEB	SMK	SWASTA
30	SMK MUHAMMADIYAH	TANJUNG REDEB	SMK	SWASTA
31	SMK SEHAT PERSADA	TANJUNG REDEB	SMK	SWASTA
32	SMAN 2 BERAU	TELUK BAYUR	SMA	NEGERI
33	SMAN 6 BERAU	TELUK BAYUR	SMA	NEGERI