

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

KINERJA GURU SEBAGAI MEDIATOR ANTARA MOTIVASI SPIRITAL, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH DASAR SWATA ISLAM SE-KECAMATAN SEKUPANG DI KOTA BATAM



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

**DWI WARNA KOMALASARI
NIM: 015393864**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2013**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Kinerja guru sebagai mediator antara motivasi spiritual, kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di sekolah dasar Swasta Islam kecamatan Sekupang kota Batam adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 28 Juni 2013
Yang Menyatakan



DwiWarnaKomalaSari
NIM 015393864

ABSTRAK

KINERJA GURU SEBAGAI MEDIATOR ANTARA MOTIVASI SPIRITAL, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SEKOLAH DASAR SWASTA ISLAM KECAMATAN SEKUPANG DI KOTA BATAM

Dwi Warna Komalasari
Universitas Terbuka

Kata kunci : Motivasi Spiritual, Kompetensi, Disiplin, Kinerja, Kepuasan Kerja.

Tujuan penelitian ini adalah mencari bukti empirik mengenai Kinerja guru sebagai mediator antara motivasi spiritual, kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di Sekolah Dasar Swasta Islam se-Kecamatan Sekupang Kota Batam. Penelitian ini mengajukan hipotesis-hipotesis sebagai berikut: (1) Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja (2) Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja (3) Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja (4) Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru (5) Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru (6) Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru (7) Ada pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru

Dikaji dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab-akibat) dari dua atau lebih fenomena melalui pengujian hipotesis. Metode analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis structural adalah AMOS 20, dan untuk analisis deskriptif menggunakan SPSS 20. Kuesioner yang disebarluaskan sebanyak 214 kuesioner, kuesioner yang kembali dan valid sebanyak 194 kuesioner.

Dari keseluruhan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan, Pengaruh langsung variabel laten Motivasi Spiritual dan Disiplin terhadap variabel laten Kinerja adalah signifikan, sedangkan pengaruh langsung variabel laten kompetensi terhadap variabel laten Kinerja tidak signifikan. Pengaruh langsung variabel laten Motivasi Spiritual, Kompetensi dan Disiplin terhadap variabel laten Kepuasan Kerja adalah signifikan. Pengaruh langsung variabel laten Kinerja terhadap variabel laten Kepuasan Kerja tidak signifikan. Dan terdapat juga pengaruh tidak langsung Motivasi Spiritual, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja yang semuanya signifikan.

ABSTRACT

THE PERFORMANCE of TEACHER AS MEDIATOR BETWEEN SPIRITUAL MOTIVATION, COMPETENCE, AND DISCIPLINE TOWARD JOB SATISFACTION OF PRIVATE ISLAMIC ELEMENTARY SCHOOL AT KECAMATAN SEKUPANG BATAM

Dwi Warna Komalasari
Open University

keyword : Spiritual Motivation, Competence, Discipline, Performance, Job Satisfaction.

Purpose of this research are to look for empiric the proof about The performance of teacher as mediator between spiritual motivation ,competence and discipline to job satisfaction in Private Sector Elementary School Islam se-Kecamatan Sekupang Batam . This research proposing hypothesis as follows: . (1) There is a spiritual motivations influences to job satisfaction of teachers (2) There is a competences influences to job satisfaction of teachars (3) There is a disciplines influences to job satisfaction of teachers(4) There is a spiritual influence of motivation on job satisfaction of teachers through teacher performance (5) There is influence on job satisfaction of teachers' competence through teacher performance (6) There is disciplinary effect on job satisfaction of teachers through teacher performance (7) There is an influences the performances of teachers to teacher job satisfaction .

Studied from the problems which under study, this research are the research of causality, with aim to to analyse relationship and influence (cause-impacts) from the two or more phenomenon through the testing of hypothesis. Research analytical method was performed with using method *Structural Equation Model (SEM)*. The used software to analyse structural is a *AMOS 20* , and to analyst descriptive use *SPSS 20*. Questionnaire is that propagated 214 questionnaire, questionnaire that returning and valid 194 questionnaire.

From the the whole analysis which was performed inferential , Direct influence Spiritual Motivation latent variable and Discipline to Performance latent variable is significant ,while direct influence competence latent variable to Performance latent variable not significant . Direct influence Spiritual Motivation latent variable ,Competence and Discipline to latent variable Job Satisfaction is significant . Direct influence latent variable Performance to latent variable Job Satisfaction not significant. And there is also indirect influence Motivasi Spiritual, Kompetensi and Discipline to Job Satisfaction through The performance all be significant.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

- Judul TAPM : Kinerja guru sebagai mediator antara motivasi spiritual, kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di sekolah dasar Swasta Islam kecamatan Sekupang kota Batam
- Penyusun TAPM : Dwi Warna Komalasari
- NIM : 015393864
- Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
- Hari/Tanggal : Minggu, 20 Oktober 2013

Menyetujui :

Pembimbing I,

Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM

Pembimbing II,

Udan Kusmawan, MA, Ph.D

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Suciati, M.Sc

Ketua Bidang ilmu/ Program
Magister Manajemen

Maya Maria, SE, MM



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Dwi Warna Komalasari
 NIM : 015393864
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Kinerja guru sebagai mediator antara motivasi spiritual, kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di sekolah dasar Swasta Islam kecamatan Sekupang kota Batam

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 20 Oktober 2013
 Waktu : 09.30 – 11.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sri Listyarini, M.Ed

Penguji Ahli : Dr. Chairy, MM

Pembimbing I : Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM

Pembimbing II : Udan Kusmawan, MA, Ph.D

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya.

Penulisan TAPM dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana
3. Bapak Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM selaku Pembimbing I dan Udan Kusmawan, MA, Ph.D selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam menyusun TAPM ini;
4. Kepala Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen selaku penanggung jawab program magister manajemen
5. Seluruh Kepala Sekolah SD Islam Swasta se Kecamatan Sekupang Kota Batam
6. Seluruh guru SD Islam Swasta se Kecamatan Sekupang Kota Batam
7. Secara khusus penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada orang tua berserta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan studi dengan baik, dan seluruh sahabat yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, Tak ada gading yang tak retak, demikian dengan TAPM yang saya buat ini mungkin masih banyak kekurangan diberbagai hal, karena itu segala kritik dan saran yang membangun saya harapkan dari segenap kalangan. saya berharap Allah SWT berkenan membalaq segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini berguna dan bermanfaat untuk kita semua.

Batam, 28 Juni 2013
Penulis,

Dwi Warna Komalasari

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	
Lembar Pernyataan Originalitas	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Lembar Persetujuan TAPM	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	8
1. Motivasi Spiritual	8
2. Kompetensi.....	13
3. Disiplin	18
4. Kinerja.....	20
5. Kepuasan Kerja	24
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Bersikir.....	32
D. Hipotesis.....	34
E. DefinisiOperasional	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	40
----------------------------	----

1. Jenis Penelitian	40
2. Variabel Penelitian.....	40
B. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	43
C. Instrumen Penelitian	44
D. Prosedur Pengumpulan Data	45
1. Jenis dan sumber data	45
2. Teknik pengumpulan data	46
E. Metode Analisis Data	48
1. Uji Data.....	48
2. Uji Model.....	49
3. Uji Hipotesis	52
4. Evaluasi Terhadap Metoda Penelitian	53

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Demografi Sosial Respond	54
B. Hasil uji reliabilitas dan validitas data (kuesioner).....	56
C. Evaluasi atas Asumsi-asumsi SEM	70
1. Uji Normalitas Data	70
2. Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)	75
3. Analisis Pengaruh dengan SEM	86
4. Analisis Pengujian Model Pengukuran dengan Parameter Lamda (λ_i)	89
5. Analisis Model Persamaan Struktural (Uji Hipotesa).....	92
6. Analisis <i>Goodness of Fit</i>	98
7. Analisis Model Pengukuran dengan Determinasi	99
D. Pembahasan	107
1. Pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja guru.....	107
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.....	107
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru.....	108
4. Pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru.....	109
5. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru.....	110

6. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerj guru.....	111
7. Pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru.....	111
8. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kepuasan Kerja guru melalui Kinerja guru.....	112
9. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja guru melalui Kinerja guru.....	112
9. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Kinerja Guru.....	112

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	114
B. Keterbatasan Penelitian	117
C. Saran	118

DAFTAR PUSTAKA

120

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Model Keterkaitan Variabel penelitian.....	34
Gambar 4.1	Analisis Faktor konfirmatori (CFA) Variabel Motivasi Spiritual....	76
Gambar 4.2	Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Kompetensi.....	78
Gambar 4.3	Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Disiplin.....	80
Gambar 4.4	Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Kinerja Guru.....	82
Gambar 4.5	Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) Variabel Kepuasan kerja guru.....	84
Gambar 4.6	Model Persamaan Struktural.....	87
Gambar 4.7	Full Model struktural Equation Modelling.....	88
Gambar 4.8	Model Hitung antar variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja guru dan kepuasan kerja.....	88
Gambar 4.9	Model Medifikasi variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja guru dan kepuasan kerja guru.....	104
Gambar 4.10	Model Hitung Modifikasi variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja guru dan kepuasan kerja guru.....	105

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2.2 Definisi Operasional Motivasi Spiritual.....	35
Tabel 2.3 Definisi Operasional Kompetensi.....	36
Tabel 2.4 Definisi Operasional Disiplin.....	37
Tabel 2.5 Definisi Operasional Kinerja Guru.....	38
Tabel 2.6 Definisi Operasional Kepuasan Kerja Guru.....	39
Tabel 3.1 Rincian Populasi.....	42
Tabel 3.2 Bobot Nilai Jawaban Ressponden.....	45
Tabel 3.3 Kriteria penerimaan suatu model.....	52
Tabel 4.1 Rincian Populasi Guru SD Swasta Islam Kecamatan Sekupang Kota Batam Yang mengembalikan kuesioner.....	54
Tabel 4.2 Profil berdasarkan jenis kelamin.....	55
Tabel 4.3 Profil berdasarkan status kepegawaian	55
Tabel 4.4 Profil berdasarkan tingkat pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Koefisien Corrected Item-Total Correlation Untuk Item Pertanyaan Variabel Motivasi Spiritual.....	58
Tabel 4.6 Corrected Item Total Correlation dan r tabel Variabel Motivasi Spiritual.....	59
Tabel 4.7 Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan Variabel Motivasi Spiritual.....	59
Tabel 4.8 Koefisien Corrected Item-Total Correlation Untuk Item Pertanyaan Variabel Kompetensi.....	60
Tabel 4.9 Corrected Item Total Correlation dan r tabel Variabel Kompetensi...61	
Tabel 4.10 Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan	

Variabel Kompetensi.....	62
Tabel 4.11 Koefisien Corrected Item-Total Correlation Untuk Item Pertanyaan Variabel Disiplin.....	63
Tabel 4.12 Corrected Item Total Correlation dan r tabel Variabel Disiplin.....	63
Tabel 4.13 Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan Variabel Disiplin.....	64
Tabel 4.14 Koefisien Corrected Item-Total Correlation Untuk Item Pertanyaan Variabel Kinerja Guru.....	65
Tabel 4.15 Corrected Item Total Correlation dan r tabel Variabel Kinerja Guru.....	66
Tabel 4.16 Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan Variabel Kinerja Guru.....	67
Tabel 4.17 Koefisien Corrected Item-Total Correlation Untuk Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	68
Tabel 4.18 Corrected Item Total Correlation dan r tabel Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	68
Tabel 4.19 Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	69
Tabel 4.20 Uji normalitas variabel Motivasi Spiritual.....	71
Tabel 4.21 Uji normalitas variabel Kompetensi.....	72
Tabel 4.22 Uji normalitas variabel Disiplin.....	73
Tabel 4.23 Uji normalitas variabel Kinerja Guru.....	74
Tabel 4.24 Uji normalitas variabel Kepuasan Kerja Guru.....	75
Tabel 4.25 Standardized Regression Weights: Variabel Motivasi Spiritual.....	77
Tabel 4.26 Regression Weights: variabel motivasi spiritual.....	77
Tabel 4.27 Hasil Pengujian Kelayakan Model pada motivasi spiritual.....	77
Tabel 4.28 Standardized Regression Weights: Variabel Kompetensi.....	78

Tabel 4.29	Regression Weights: variabel kompetensi.....	79
Tabel 4.30	Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Variabel Kompetensi.....	79
Tabel 4.31	Standardized Regression Weights: variabel Disiplin.....	80
Tabel 4.32	Regression Weights: variabel Disiplin.....	81
Tabel 4.33	Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Variabel disiplin.....	81
Tabel 4.34	Standardized Regression Weights: Variabel Kinerja Guru.....	82
Tabel 4.35	Regression Weights: variabel Kinerja Guru.....	82
Tabel 4.36	Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Variabel kinerja guru.....	83
Tabel 4.37	Standardized Regression Weights: Variabel Kepuasan Kerja Guru...84	
Tabel 4.38	Regression Weights: Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	85
Tabel 4.39	Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Variabel Kepuasan \Kerja Guru.....	85
Tabel 4.40	Standardized Regression Weights: Seluruh indikator dan variabel....90	
Tabel 4.41	Regression Weights: Seluruh indikator dan variabel.....	91
Tabel 4.42	Estimasi Parameter Regression Weight Model Persamaan Struktural Pengaruh Motivasi Spritual, Kompetensi, Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Kinerja Guru	92
Tabel 4.43	Standardized Direct Effects.....	93
Tabel 4.44	Indirect Effects.....	96
Tabel 4.45	Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja guru dan kepuasan kerja guru.....99	
Tabel 4.46	Squared Multiple Correlations.....	100
Tabel 4.47	Model Modifikasi Struktur Motivasi Spiritual, Kompetensi, Disiplin, Kinerja guru dan Kepuasan Kerja Guru.....	102
Tabel 4.48	Perbandingan Model Utama dengan Hasil Modifikasi.....	105

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pengantar
- Lampiran 2 Lembar Kuesioner
- Lampiran 3 Instrumen Penelitian
- Lampiran 4 Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 6 Hasil Analisis SEM

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Menurut Djamarah (2011): Guru adalah salah satu unsur manusia di dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah guru memegang tugas ganda, yaitu sebagai pengajar dan sebagai pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran kedalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri. Baik mengajar

ataupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu tugas yang berat ini hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki motivasi, kompetensi, disiplin dan kinerja yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti rendahnya motivasi guru, kompetensi guru yang masih jauh dari ideal dan disiplin guru dalam mengajar yang sangat rendah. Mulyasa (2007) menyatakan bahwa terdapat tujuh indikator yang menyebabkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, yaitu: Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfatkan penelitian tindakan kelas (*Classroom Action Research*), rendahnya motivasi berprestasi, kurangnya kedisiplinan, rendahnya komitmen profesi dan rendahnya menejemen terhadap waktu.

Fakta Pendidikan, Gerakan Indobesia Berkibar menyatakan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia saat ini sangat memprihatinkan. Ini dibuktikan dengan data UNESCO (2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (Human Development Index), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan,

kesehatan, dan penghasilan per kepala yang menunjukkan bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Diantara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke -102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), dan ke-109 (1999).

Berdasarkan data dalam Education For All (EFA) Global Monitoring Report 2011: The Hidden Crisis, Armed Conflict and Education yang dikeluarkan Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan, dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNESCO) yang diluncurkan di New York, Senin (1/3/2011), indeks pembangunan pendidikan atau education development index (EDI) berdasarkan data tahun 2008 adalah 0,934. Nilai itu menempatkan Indonesia di posisi ke-69 dari 127 negara di dunia. EDI dikatakan tinggi jika mencapai 0,95-1. Kategori medium berada di atas 0,80, sedangkan kategori rendah di bawah 0,80.

Sebaran indeks kualitas Guru di Indonesia setengah nilai maksimal indeks dimana nilai maksimal adalah 11. (Sumber: Analisis Data Guru 2009, Ditjen PMPTK 2009).

Syawal Gultom, Ketua Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan bahwa "Memang ada banyak hal yang masih harus dibenahi dalam persoalan guru". Selain jenjang pendidikan yang belum memadai, kompetensi guru juga masih bermasalah. Saat dilakukan tes terhadap guru semua bidang studi, rata-rata tak sampai 50 persen soal yang bisa dikerjakan. Tidak ada guru yang meraih nilai 80. Bahkan, ada guru yang meraih nilai terendah, 1. Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia Sulistiyo mengatakan, pemerintah saat ini memang tidak pernah secara periodik melakukan pendidikan

dan pelatihan untuk guru-guru. Padahal, semestinya pelatihan dilakukan secara periodik untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru (<http://edukasi.kompas.com/read/2012/03/07>).

Pernyataan tersebut juga diperkuat juga oleh Dekan Sampoerna School of Education Prof. Dr. Paulina yang menjelaskan bahwa menurut data UNESCO 2011, Indonesia memiliki lebih dari 3,4 juta orang guru. Namun, berdasarkan Kemendiknas hanya 16,9 persen atau 575 ribu orang guru yang memiliki sertifikasi. Kekurangan baik dalam jumlah maupun mutu tenaga pendidik mempertaruhkan masa depan generasi muda Indonesia. Oleh karena itu, selayaknya tanggung jawab membangun generasi muda, meningkatkan jumlah, dan mutu tenaga pendidik profesional merupakan tanggung jawab kita bersama. "Selain harus meningkatkan kualitasnya, para guru dan tenaga pendidik seiring dengan perubahan global, juga dituntut mendobrak persepsi belajar mengajar satu arah menuju ke sistem belajar dua arah. Bahwa guru itu tidak hanya sebagai guru gitu loh, tapi guru itu sebagai leader," tuturnya (<http://berita.liputan6.com>).

Menyadari kondisi diatas, dan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kualitas guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik kualitas pendidikan dapat meningkat dari waktu ke waktu.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru. Karena keterbatasan peneliti, dalam penelitian ini peneliti hanya akan mengkaji masalah “Kinerja guru sebagai mediator antara motivasi spiritual, kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di sekolah dasar Swasta Islam kecamatan Sekupang kota Batam”.

Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci kedalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru?
3. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru?
4. Apakah motivasi spiritual mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru?
5. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru?
6. Apakah disiplin mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru?
7. Apakah ada pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang Kinerja guru, motivasi spiritual, kompetensi dan disiplin serta

hubungannya terhadap kepuasan kerja di sekolah dasar Swasta Islam kecamatan Sekupang kota Batam”.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi:

1. Motivasi spiritual guru terhadap kinerja guru
2. Kompetensi guru terhadap kinerja guru
3. Disiplin kerja guru terhadap kinerja guru
4. Motivasi spiritual guru terhadap kepuasan kerja guru
5. Kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru
6. Disiplin kerja guru terhadap kepuasan kerja guru
7. Kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat untuk memperkaya khasanah pengembangan keilmuan dan sebagai masukan kepada semua pihak terutama pemerintah, kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kinerja guru yang pada gilirannya memberikan sumbangan bagi peningkatan mutu pendidikan.

Secara terinci penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi;

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam kinerja guru.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja guru, kompetensi guru dan disiplin kerja guru dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru dan kepuasan kerja guru.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar Swasta Islam di Kecamatan Sekupang kota Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi Spiritual

a. Pengertian motivasi

Mangkunegara (2005,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Motivasi menurut Moh. Uzer Usman (2005:65) adalah “suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan / keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2006:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak tampak (invisible) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Stephen P. Robbins (2007:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Sehingga dapat disimpulkan, motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

dengan baik yang diukur melalui indikator: memperoleh imbalan, terjalannya kerjasama, penghargaan, aktualisasi diri dan kepuasan dalam lingkungan kerja.

Motivasi dapat berupa motivasi *intrinsic* dan *ekstrinsic* (Sardiman, 2011).

Motivasi yang bersifat intinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobbynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Konsep motivasi berkaitan erat dengan motivasi kerja, moral spiritual dan motivasi spiritual (Wibisono, 2002). Moral spiritual dapat diartikan sebagai pengamalan nilai-nilai moral yang didasarkan pada tujuan hidupnya adalah untuk mengembangkan semua kecakapan secara terkoordinasi dan bermanfaat, Mannan, 1992: 358 (dalam Wibisono, 2002)

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli untuk menerangkan teori motivasi kerja. Berikut ini dijabarkan tentang beberapa teori tentang motivasi kerja.

1.) Teori motivasi Abraham Maslow (1943-1970)

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang

hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

2.) Teori motivasi Herzberg (1966)

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

b. Motivasi Spiritual

Motivasi Spiritual menurut pendapat Hamidi Bakran (2005:345) adalah dorongan fitrah manusia untuk memenuhi kebutuhan ruhaniah. Anshari (dalam Wibisono 2002) motivasi spiritual adalah : motivasi aqidah, ibadah dan motivasi mu'amallat sesuai dengan garis besar yang diajarkan dalam agama Islam.

Dalam ajaran Islam ditegaskan bahwa tujuan hidup manusia adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Dengan demikian motivasi dalam bahasa Islamnya disebut sebagai niat, dalam konsep spiritual Islam niat adalah segala sesuatu yang dilandasi karena Allah SWT.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia sebagai bagian dari masyarakat terbaik/*khairu ummah* (Tasmara, 2002).

Al-Qur'an sejak lebih dari 1400 tahun yang lalu telah menegaskan adanya pengamalan hidup manusia dan kemuliaan bekerja. Al-Qur'an mengatakan sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّةِ وَالْأَنْسَنِ إِلَّا لِيَعْلَمُونَ

"*Dan tidaklah Aku ciptakan jin dan Manusia melaikan untuk beribadah kepadaku*". [Adz Dzariyat [51] : 56].

"*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*" (At-Taubah: 105)

Menurut Anshari (2004) menjelaskan bahwa motivasi spiritual seorang muslim terbagi menjadi tiga:

1. Motivasi akidah
2. Motivasi ibadah
3. Motivasi muamalat.

Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Allport dan Ross (1967, dalam Beit Hallahmi, B & Argyle, 1997) lebih menyebut motivasi akidah tersebut sebagai sikap intrinsik. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Ibadah merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhanya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul (Anshari, 2004).

Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi (Anshari, 1993). Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat

meningkatkan kinerja yang dianjurkan oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan berproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya rahmatan lil alamin.

c. Motivasi kerja guru

Dari kesimpulan motivasi diatas bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan.. Dengan demikian motivasi tentunya dimiliki oleh setiap individu tak terkecuali guru. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (baik itu dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan perilaku seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap sesuatu ataupun tujuan tertentu. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan hanya untuk memuliakan dirinya, menampakan kemanusianya tetapi juga sebagai suatu manivestasi dari amal sboleh dan karena nya mempunyai nilai ibadah yang luhur (Muafi, 2003). Begitupun seorang guru muslim harus meyakini hal tersebut diatas.

Dengan adanya motivasi spiritual pada seorang guru sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Menurut Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2004: 38) bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, ketrampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Broke dan Stone (Uzer Usman, 2007:14) kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. Kompetensi menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10),

“Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Menurut Mulyasa (2004) kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Menurut Muhammin (2004), kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

b. Kompetensi Guru

Muhibbin Syah (2008), dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesiinya.

Menurut Mulyasa (2004) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, sosial, spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007, guru sebagai agen pembelajaran diharapkan memiliki empat jenis kompetensi guru. Empat kompetensi tersebut yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional.

a.) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah sejumlah kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa.

- 1.) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, cultural, emosional, dan intelektual.
- 2.) Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3.) Mengembangkan kurikulum yang terkait mata pelajaran yang diampu.
- 4.) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik
- 5.) Memanfaatkan TIK untuk kepentingan pembelajaran.
- 6.) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik.
- 7.) Berkomunikasi efektif, empatik, dan santun ke peserta didik.
- 8.) Menyelenggarakan penilaian evaluasi proses dan hasil belajar.

b.) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan tingkah laku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpantul dalam perilaku sehari-hari.

- 1.) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social dan budaya bangsa
- 2.) Penampilan yang jujur, berakhhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3.) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa
- 4.) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5.) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c.) Kompetensi Sosial.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja di lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

- 1.) Bersikap inkulif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agara, raskondisifisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.
- 2.) Berkommunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
- 3.) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman social budaya.
- 4.) Berkommunikasi dengan lisan maupun tulisan

d.) Kompetensi Profesional

Pengertian kompetensi profesional adalah kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru.

- 1.) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu
- 2.) Mengusai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu
- 3.) Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
- 4.) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
- 5.) Memanfaatkan TIK untuk berkommunikasi dan mengembangkan diri.

Dari berbagai pengertian kompetensi dan juga berbagai macam kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, maka diharapkan kompetensi ini akan berpengaruh kepada meningkatkan kinerja guru.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Makna disiplin secara istilah berasal dari istilah bahasa Inggris yaitu: "discipline" berarti: 1) Tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri ; 2). Latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral: 3). Hukuman yang diberikan untuk melatih memperbaiki: 4). Kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku (Tulus Tu'u:2004)

A.Tabrani Rusyan, dkk (2001:54), menyatakan bahwa disiplin adalah:

"suatu perbuatan yang mentaati, mematuhi tertib akan aturan, norma dan kaidah-kaidah yang berlaku baik dimasyarakat maupun di tempat kerja".

Sedangkan Depdiknas (1992 : 3) disiplin adalah :

" Tingkat konsistensi dan konsekuensi seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan".

Seirama dengan pendapat tersebut diatas, Hurlock (1978 : 82) mengemukakan pendapatnya tentang disiplin tersebut :

" Disiplin merupakan cara masyarakat mengajarkan anak berperilaku moral yang disetujui kelompok".

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan, disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga

merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

b. Disiplin kerja guru

Menurut Ali Imron (1977:310) disiplin guru adalah:

"suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah secara keseluruhan".

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Denis, D, dan Kruse, T. (2000) disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku dan pembentukan perilaku yang saling berinteraksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan, yaitu:

1.) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orangtua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem ini akan terlihat dari sikap seseorang yang tercermin dalam perilakunya.

2.) Faktor lingkungan

Disiplin kerja tidak akan muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah agar memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, positif dan terbuka.

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja Guru

Malayu SP. Hasibuan (2002:213), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.

Menurut Aritonang (2005: 4) indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

- (1.) Disiplin terhadap tugas kedinasan: mentaati peraturan kerja sekolah, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas-tugas pokok.
- (2.) Disiplin terhadap waktu: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- (3.) Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- (4.) Disiplin di dalam melayani masyarakat yang meliputi: melayani peserta didik, melayani orang tua siswa, dan melayani masyarakat sekitar;
- (5.) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi, memperhatikan sikap, memperhatikan tingkah laku, dan memperhatikan harga diri

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Penelaahan kinerja guru disini diawali dengan perumusan istilah “kinerja” yang dalam kamus besar bahasa Indonesia (Depdiknas, 2001 : 570) diartikan

sebagai “sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja”.

Sementara itu Prawirosentono (1999 : 2) memberikan arti kinerja sebagai berikut :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Sedangkan Benardin dan Russel dalam Ruky (2002:89) mendefinisikan *performance* sebagai berikut:

“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period” (prestasi adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu).

Parameter yang paling umum digunakan adalah efektifitas, efisiensi dan produktifitas. Prestasi menekankan pada pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusinya pada organisasi.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka kinerja atau performance dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai atau ditunjukkan seseorang dalam bentuk kemampuan melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan persyaratan dan ukuran yang telah ditetapkan.

Kinerja seseorang berkaitan dengan kompetensi yang dimilikinya, lingkungan dan organisasi, motivasi serta sifat dan jenis pekerjaan. Berdasarkan perspektif ini, seseorang yang tidak menunjukkan kinerja sebagaimana mestinya dapat disebabkan beberapa hal berikut: 1) dia tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk melakukan tugasnya atau tidak memiliki pengetahuan untuk

menunjukkan kinerja yang dipersyaratkan, 2) dia tidak memiliki motivasi, dan 3) dia terhambat oleh organisasi, pimpinan atau lingkungannya.

b. Kinerja Guru

Dengan sintesa di atas telah memberikan gambaran yang jelas tentang sebuah kinerja. Berkenaan dengan hal itu kinerja dihubungkan dengan keberadaan seorang guru yang menjadi ujung tombak pendidikan. Alhasil kinerja seorang guru banyak sekali hubungannya dengan proses belajar yang terjadi di dalam maupun di luar kelas pada suatu lembaga pendidikan.

Oleh karena itu yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil yang dicapai seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar dan usaha-usaha yang dilakukannya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Kinerja guru merupakan suatu wujud aplikasi dari segala potensi yang dimiliki oleh seorang guru.

Kinerja guru dapat diketahui dari kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut dalam kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru menunjukkan kemampuan dalam mengintegrasikan tujuan, materi, metode, sarana dan prasarana, sumber belajar, dan unsur-unsur lainnya yang dapat mendukung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Secara umum tugas dapat dibedakan atas tugas personal, tugas sosial, dan tugas profesional (Uzer Usman,2005). Tugas profesional berkaitan dengan pribadi guru yang dapat menunjang penampilan sebagai seorang pemimpin kelas yang berwibawa. Tugas sosial yang berkaitan dengan misi kemanusiaan yang dapat menunjang hubungan dengan sesama baik hubungan horizontal maupun

hubungan vertical. Tugas profesional berkaitan dengan pelaksanaan peran profesi yang menunjang keberhasilan dalam interaksi belajar mengajar.

Menurut Johnson dalam Anwar Yasin (1998), kinerja guru mencakup tiga aspek kinerja yaitu :

1. Kemampuan professional, yang mencakup :
 - a.) Penguasaan pelajaran yang terdiri dari penguasaan materi yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari materi yang diajarkan tersebut.
 - b.) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan;
 - c.) Penguasaan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa.
2. Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.
3. Kemampuan personal guru, mencakup kemampuan
 - a.) Penampilan sikap positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
 - b.) Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru;
 - c.) Kepribadian, nilai, sikap hidup, penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya

Sementara itu, menurut T.R. Mitchell ukuran kinerja dapat dilihat dari lima hal yaitu : (1) Quality of work – kualitas hasil kerja, (2) Promptness – ketepatan

waktu menyelesaikan pekerjaan, (3) Initiative – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan. (4) Capability – kemampuan menyelesaikan pekerjaan (5) Communication – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai pengertian yang beraneka ragam, berikut ini beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

- 1.) Wexley dan Yulk (1992:129) menyatakan bahwa kepuasan kerja cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya.
- 2.) Handi Handoko (1993:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- 3.) Giffin dan Ebert (2003:284) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkatan yang diterima orang dari mengerjakan pekerjaan mereka.
- 4.) As'ad (2005:104) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dilihat sebagai interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.
- 5.) Ivancevick, dkk (2006:186) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap pekerjannya.

- 6.) Luthan (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.
- 7.) Robbin (2008:99) memberikan definisi istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut.
- 8.) Sopiah (2008:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan ini bisa merupakan perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dirlsakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Berdasarkan penjabaran diatas kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Kepuasan kerja didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa ahli menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1.) Davis dan Newstroom (2002:213) merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:
 - (1.) Usia. Ketika para guru makin bertambah lanjut usianya. Mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Guru yang lebih muda cenderung kurang puas karena berpengharapan tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain.
 - (2.) Tingkat pekerjaan. Orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk merasa lebih puas,
 - (3.) Ukuran organisasi. Pada saat organisasi semakin besar, ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung agak menurun apabila tidak diambil tindakan perbaikan untuk mengimbangi kecenderungan itu.
- 2.) Menurut Giffin dan Ebert (2003:293) faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut:
 - (1.) Faktor hubungan antara karyawan: Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan.
 - (2.) Faktor psikis dan kondisi kerja, Sugesti teman sekerja, Emosi dan situasi kerja.
 - (3.) Faktor individual:Sikap, Umur, Jenis Kelamin.
 - (4.) Faktor-faktor luar: Keadaan keluarga, Rekreasi, Pendidikan.
- 3.) Ghiselli dan Borown dalam As'ad (2005:170) merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, yaitu:

- (1.) Kedudukan (posisi). Seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah,
- (2.) Pangkat (golongan). Pekerjaan yang mendasarkan pada perbedaan pangkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah maka sedikit atau banyaknya upah yang dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan berubah perilaku dan perasaan,
- (3.) Umur. Umur memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 45 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan,
- (4.) Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seorang guru yang mendapatkan gaji atau mendapatkan tunjangan tinggi maka akan memperoleh kepuasan,
- (5.) Mutu pengawasan. Kepuasan guru ditentukan oleh perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada guru, sehingga guru akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
- e. Indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya:
- 1.) Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran,

- 2.) Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan,
 - 3.) Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan,
 - 4.) Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya.
 - 5.) Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab.
- d. Kepuasan kerja guru

Dari definisi kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi. Kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi guru maupun sekolah terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja (Handoko, 1987: 145-146).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis/Hasil Penelitian
1	Dewi Alrisna Sita (2012)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten	Hasil: Baik secara bersama-sama maupun parsial terdapat pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis/Hasil Penelitian
2	Dr. Ahmad Domyati B, Ma dan Nurrohmadi Latif (2012)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (studi kasus pada MTs Negeri Tangerang II Pamulang)	Hasil : motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.
3	Mu'min (2010)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru SMPN di Batam	Kepuasan kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru
4	I. Wayan Suena (2004)	Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi dan Industri di Kota Bandung)	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas motivasi berprestasi dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
5	Weni Subarkah (2004)	Kontribusi Kemampuan Profesional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajarnya pada SMA Negeri di Kota Cimahi	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas kemampuan profesional guru dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis/Hasil Penelitian
6	Norr, Mumahad Rukhyat (2001)	Aalysis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja DI PT. Seafar General Foods, Kendal	Hasil: penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja
7	Muafi (2003)	Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)	Hasil : Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja religius

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis/Hasil Penelitian
8	Ida Ayu Brahmasisari dan Agus Suprayetno	Pengaruh Motivasi Kerja,Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan(Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	<p>Analisis : SEM</p> <p>Hasil: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikanterhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>2) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikanterhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>3) Budaya organisasi berpengarun positif dansignifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>4) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan5)</p> <p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja perusahaan</p> <p>6) Budaya organisasi berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja perusahaan</p> <p>7) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan</p>

C. Kerangka Berpikir

Riduwan (2010) memaparkan bahwa kerangka berpikir penelitian adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Riduwan (2010) menjelaskan pentingnya dibuat hubungan dan kaitan antar variabel penelitian dalam kerangka berpikir. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Kerangka berpikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan mengapa peneliti mempunyai anggapan seperti yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berpikir yang baik yaitu apabila mengidentifikasi variabel-variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian., dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel.

Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dijelaskan secara rinci dan masuk akal. Kerangka berpikir yang baik disusun berdasarkan lima elemen sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sakaran (Sakaran, 1992 dalam Riduwan 2010) sebagai berikut :

1. Variabel-variabel penelitian seharusnya diidentifikasi secara jelas dan diberi nama.
2. Uraian kerangka berpikir seharusnya menyatakan bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu dengan lainnya. Hal ini seharusnya dilakukan

untuk hubungan yang penting dan secara teoritis ada diantara variabel penelitian.

3. Jika karakteristik atau sifat-sifat dan arah hubungan dapat diteorikan berdasarkan penemuan dari penelitian sebelumnya, hal itu seharusnya menjadi dasar dalam uraian kerangka berpikir apakah hubungan itu positif atau negatif.
4. Seharusnya dinyatakan secara jelas mengapa peneliti berharap bahwa hubungan antar variabel itu ada. Argumentasi atau hal itu dapat digambarkan melalui hasil-hasil penelitian sebelumnya.
5. Kerangka berpikir seharusnya digambarkan dalam bentuk diagram skematis, sehingga hubungan antar variabel dapat terlihat dengan jelas.

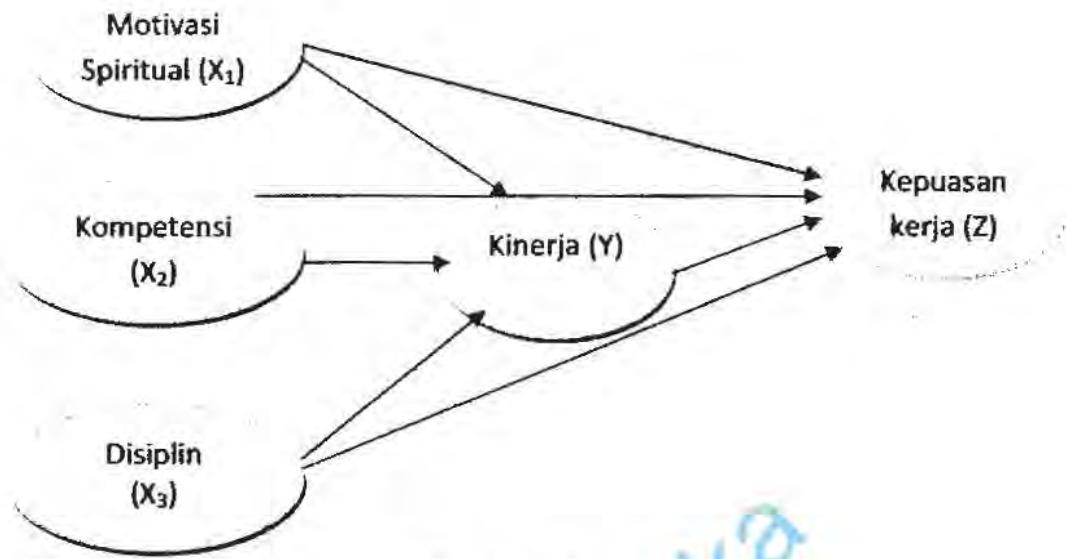
Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka berpikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Inti dari penelitian ini adalah untuk memotret keterkaitan variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin terhadap kepuasan kerja melalui mediasi kinerja, guru SD Swasta Islam di kecamatan Sekupang kota Batam.

Keterkaitan variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin terhadap kepuasan kerja melalui mediasi kinerja, dapat di ilustrasikan dalam gambar model dibawah ini ada 5 variabel yaitu:

- a. X₁ adalah variabel motivasi spiritual sebagai variabel bebas (independent).
- b. X₂ adalah variabel kompetensi sebagai variabel bebas (independent).
- c. X₃ adalah variabel disiplin sebagai variabel bebas (independent).
- d. Y adalah variabel kinerja guru sebagai variabel mediasi (mediator).

- e. Z adalah variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat (dependent).

Model Konseptual Penelitian



Gambar 2.1.
Model Keterkaitan Variabel Penelitian

D. Hipotesis

Mengacu pada kerangka berfikir yang didukung pada teori dan penelitian yang relevan seperti yang dipaparkan diatas, maka dapat diketentahkan rumusan hipotesis sebagai berikut.

1. Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru
3. Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru
4. Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru
5. Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru

6. Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru
7. Ada pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru

E. Definisi Operasional

1. Motivasi Spiritual (X1)

Tabel 2.2
Motivasi Spiritual

DEFINISI	SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR
Motivasi spiritual adalah : motivasi aqidah, ibadah dan motivasi mu'amallat sesuai dengan garis besar yang diajarkan dalam agama Islam, Anshari (dalam Wibisono 2002).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keimanan kepada Allah 2. Tingkat keimanan kepada kitab Allah 3. Tingkat keimanan kepada Rasulullah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu ingat kepada Allah b. Amar ma'ruf nahi mungkar a. Membaca kitab suci Al Qur'an b. Merasakan getaran ketika membaca Al Qur'an a. Mentadaburi ajaran Rasulullah SAW

(Wibisono, 2002 : 215)

2. Kompetensi (X2)

Tabel 2.3
Kompetensi

DEFINISI	SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR
<p>Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesi, Muhibbin Syah (2008).</p>	<p>1. Pedagogik 2. Kepribadian 3. Profesional 4. Sosial</p>	<p>a. Mengenal siswa b. Menguasai pengetahuan evaluasi pembelajaran</p> <p>a. Percaya diri dan tanggung jawab</p> <p>a. Menguasai materi/bahan ajar</p> <p>a. Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik.</p>

(Permendiknas No. 16 Tahun 2007)

3. Disiplin (X3)

Tabel 2.4

Disiplin

DEFINISI	SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR
<p>suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah secara keseluruhan". (Ali Imron (1977:310)</p>	<p>1. Disiplin terhadap tugas kedinasan 2. Disiplin terhadap waktu 3. Disiplin terhadap suasana kerja 4. Disiplin di dalam melayani 5. Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku</p>	<p>Mintaati peraturan kerja sekolah Menepati waktu Menyelesaikan tugas tepat waktu Melayani peserta didik Memperhatikan tingkah laku</p>

Aritonang (2005: 4)

4. Kinerja Guru (Y)

Tabel 2.5

Kinerja

DEFINISI	SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika	1. Merencanakan pembelajaran 2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	a. Membuat RPP b. Memilih sumber belajar a. Memulai pembelajaran dengan target yang terukur atau efektif b. Menguasai materi dan dapat menyampaikan materi pelajaran c. Meningkatkan keterlibatan siswa sehingga mendapat pengalaman belajar

5. Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 2.6
Kepuasan Kerja

DEFINISI	SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR
<p>kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut. (Robbin, 2008:99)</p>	<p>1. Instrinsik 2.Ekstrinsik</p>	<p>a. Kesempatan b. Penghargaan c. Pekerjaan itu sendiri</p> <p>a. Teknik pengawasan b. Kondisi tempat kerja</p>

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Sebelum sampai pada sebuah proses analisis, pengambilan kesimpulan serta pemberian saran, peneliti terlebih dahulu merancang metodologi penelitian yang terkait dengan populasi, sampel, teknis pengambilan data serta berbagai uji data dan uji analisis yaitu a) uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner, b) uji normalitas kemencenggan (skewness) dan keruncingan (kurtosis), 3) analisis faktor konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis), 4) uji pengaruh langsung (standardized direct effects), uji pengaruh tidak langsung (standardized indirect effect) dan uji pengaruh total (standardized total effects) 5) uji hipotesis dan 6) uji kesesuaian model (goodness of fit).

Untuk menggambarkan kondisi di lapangan atau obyek penelitian yang diarahkan dalam menganalisis suatu model mengenai peran mediasi kinerja pada motivasi spiritual, kompetensi, disiplin terhadap kepuasan kerja seperti kerangka pemikiran teoritis dan model yang telah dikembangkan pada Bab II, maka metode penelitian ini sangat penting untuk dibuat secara runtut dan sistematis.

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian:

Jenis penelitian ini menggunakan metoda penelitian survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Dilihat dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan

dan pengaruh (sebab-akibat) dari dua atau lebih fenomena (Sekaran, 2006:21), melalui pengujian hipotesis.

Ferdinand (2006) menambahkan bahwa penelitian dalam tipe desain penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variable dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan kemudian dikembangkan suatu bentuk model penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variable sekaligus membuat suatu implikasi yang dapat digunakan untuk peramalan atau prediksi.

2. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2004:20) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Kerlinger (1993:49) variabel adalah suatu sifat yang dapat memiliki bermacam nilai. Selanjutnya dinyatakan bahwa variabel adalah lambang (symbol) yang mempunyai nilai berupa angka. Jadi variabel merupakan suatu gejala atau sifat dari suatu obyek yang mempunyai variasi atau nilai yang berbeda dengan obyek yang lain yang menjadi fokus peneliti untuk diamati.

Dalam penelitian ini variabel-variabelnya dibedakan menjadi variabel bebas (independent variable) yaitu variabel yang mempengaruhi, terdiri dari motivasi spiritual (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Variabel lainnya adalah variabel terikat (dependent variable) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kepuasan kerja (Z). Dan variable intervening / penyela / antara, adalah variable yang terletak antara variable independen dan variable dependen, sehingga

variable independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya variable dependen. Dalam penelitian ini variable intervening adalah kinerja guru (Y).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Sudjana, 2006) Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan obyek yang akan diukur dalam penelitian (Cooper dan Schindler, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di sekolah swasta Islam se kecamatan Sekupang kota Batam. Besarnya jumlah populasi adalah sebanyak 219 orang. Rincian Populasi pada table 3.1.

Tabel 3.1 Rincian Populasi Guru SD Swasta Islam Kecamatan Sekupang Kota Batam

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Laki-laki	Perempuan
SDIT Ulil Albab	30	12	18
SD Islam Al Azhar	20	6	14
SD Islam Nurul Amanatul Haq	16	6	10
SD Islam Al furqon	19	7	12
SD Islam Baitul Iman	15	8	7
SD Islam Baitul Hikmah	21	9	12
SD Islam Iskandar Muda	25	7	18
SD Islam Hang NAdim Malay school	25	8	17
SD Islam Islamic Center	16	9	7
SD Islam Darul Ishlah	17	8	9
SD Islam An Nahdhah	15	7	8
Jumlah/Total	219	87	132

Sumber : Laporan Bulanan Sekolah bulan Januari 2013 Dinas Pendidikan Kota Batam

2. Sampel

Sampel merupakan elemen populasi yang dipilih untuk mewakili populasi dalam penelitian (Cooper dan Schindler, 2003:82). Dalam penelitian ini, besarnya sampel disesuaikan dengan model analisis yang digunakan yaitu Structural Equation Model (SEM). Berkaitan dengan hal tersebut, ukuran sampel untuk SEM yang menggunakan model estimasi maximum likelihood estimation (MLE) adalah 100-200 sampel (Ghazali, 2005), atau sebanyak 5–10 kali jumlah parameter yang diestimasi (Ferdinand, 2000:44). Dalam penelitian ini jumlah responden yang diperoleh sebanyak 219 responden.

Jumlah atau ukuran sampel untuk SEM adalah 100 – 200, karena penelitian dengan jumlah sampel < 100 akan menghasilkan kesimpulan yang tidak tepat (Wijanto : 2008).. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan 5 (lima) variabel dengan lima pertanyaan kuesioner untuk masing-masing variabel lima pertanyaan untuk motivasi spiritual, lima pertanyaan untuk kepuasan kompetensi, lima pertanyaan untuk disiplin, lima pertanyaan untuk kinerja dan lima pertanyaan untuk kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti mendistribusikan 219 (dua ratus Sembilan belas) set kuesiner sejumlah banyaknya populasi.

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada populasi yang diakses dan mengumpulkan kembali semua kuesioner yang telah diisi dalam waktu tujuh hari kerja.

Setiap responden diberikan satu set kuesioner, dan diminta untuk mengembalikan kuesioner yang telah diisi . Jumlah respon yang diterima berjumlah 204 (duaratus empat) kuesioner atau 93% dari total 219 kuesioner yang

disebarkan kepada seluruh guru SD Islam Swasta se Kecamatan Sekupang kota Batam.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Prosedur pengukuran sebagai berikut:

1. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan umum yang akan dipergunakan sebagai dasar apakah responden masuk dalam kriteria atau tidak.
2. Responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan peneliti atas dasar persepsi masing-masing responden. Jawaban terdiri dari lima pilihan, yakni: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Tidak Tahu (TT), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Dengan memberi tanda silang (X) atau tanda centang (✓) dalam kotak yang berada di samping rentang nilai antara 1-5 pada masing-masing skala.
3. Pemberian nilai (scoring). Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan nilai 5, dan seterusnya menurun sampai pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberikan nilai 1.

Bobot penilaian atas jawaban responden dapat dijelaskan pada tabel Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Bobot Nilai Jawaban Responden

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Tidak Tahu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Keuntungan penggunaan format skala Likert ini adalah memungkinkan responden membedakan jawaban mereka diantara yang tak mungkin dijawab dalam bentuk pikiran ganda sehingga dapat lebih jelas menyatakan derajat pendapat mereka atas pelayanan yang mereka terima, lebih dari hanya sekedar terbatas pada jawaban Ya dan Tidak (Gusmali, 1994).

Sedangkan skala 1-7 atau nilai 1-9 tidak dipilih karena skala ini terlalu mendetail. Dikhawatirkan, responden yang sebagian besar operator dan teknisi tidak bisa mendefinisikan pilihan secara detail dan angka yang tepat dalam menentukan jawaban.

Demikian juga dengan skala 1-4, peneliti tidak memakai skor ini karena dikhawatirkan responden akan membuat generalisasi terhadap pilihan mereka, dan tidak ada pilihan skala jika mereka merasa ragu, tidak pasti atau bersikap netral.

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan sumber data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sehingga data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, seperti data yang berskala ukur interval dan rasio. Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh melalui:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara membagikan kuisioner selain itu penulis juga melakukan survey langsung ke sekolah-sekolah Islam Swasta kecamatan Sekupang Kota Batam, tempat dimana penulis melakukan penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang akan dikaji lebih lanjut. Data sekunder diperoleh dari referensi-referensi misalnya dari buku-buku, internet, jurnal dan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang penelitian ini. Dari buku diperoleh teori-teori tentang komitmen organisasi, kepemimpinan, produktivitas kerja, kepuasan kerja dan teori lainnya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 cara, yaitu melalui studi lapangan dan studi kepustakaan. Berikut penjelasan dari kedua teknik pengumpulan data tersebut:

a. Studi Lapangan (Field Research)

Studi lapangan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti. Data tersebut penulis peroleh dengan cara : menyebarkan kuisioner untuk dijawab responden dan pertanyaan itu telah dipersiapkan sebelumnya secara sistematis. Prosedur pengumpulan data lain yang dilakukan adalah dengan teknik wawancara

interview, observasi dan dokumentasi. Perangkat kuesioner disajikan pada lampiran 2.

Wawancara dilakukan guna memberi penjelasan kepada responden tentang isi atau maksud daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, serta untuk menggali informasi atau keterangan yang berkaitan dengan variabel penelitian, tetapi tidak tercakup dalam daftar pertanyaan kuesioner. Wawancara dilakukan terhadap 10 orang responden yang dianggap mewakili sampel yang ada. Penulis juga melakukan wawancara terhadap pemimpin untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja dan kepuasan kerja.

Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena atau gejala-gejala lain yang berhubungan dengan variabel penelitian, sehingga dapat melengkapi data dan pemahaman tentang variabel utama yang diteliti. Dokumentasi, dilakukan dengan cara melihat dan mempelajari berbagai dokumen dan kepustakaan serta hasil-hasil penelitian yang berkaitan sehingga dapat memberikan perspektif yang lebih lengkap dan luas dalam memahami data variabel utama yang diteliti.

b. Studi Pustaka (Library Research)

Yaitu mengumpulkan data sebagai referensi sebagai landasan teori untuk melakukan penelitian dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan aspek permasalahan dan menunjang pembahasan dalam pembuatan tesis ini.

E. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari survei yang dilakukan dianalisa dengan menggunakan program statistik (statistical software) berupa EXCEL, SPSS versi 20.0 dan AMOS versi 20.0. Metode analisa data meliputi statistik deskriptif, analisa faktor kesesuaian atau confirmatory factor analysis (CFA) dan analisa model persamaan struktur (Structural Equation Modeling – SEM).

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (informative). Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala Likert sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini adalah untuk mempermudah proses analisis data.

Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan guna pembuktian hubungan hipotesis penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu untuk menguji data dan untuk menguji model sesuai dengan analisis yang pernah dilakukan oleh Andini (2006) sebagai berikut:

1. Uji data

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Normalitas

2. Uji model

- a. Analisis Model Faktor Konfirmatori
- b. Analisis Keseuasian Model (Goodness of fit)
- c. Analisis Uji pengaruh (regresion weight)

Structural Equation Modelling (SEM) dengan Program AMOS versi 20.0 merupakan kombinasi dari analisis faktor dan analisis regresi. Teknik SEM memungkinkan seorang peneliti menguji beberapa variabel dependen sekaligus, dengan beberapa variabel independen.

Analisis SEM merupakan sekumpulan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis permasalahan penelitian yang memiliki rangkaian hubungan yang relatif "rumit" dengan pengujian statistik secara simultan (Ferdinand, 2002). Kelebihan analisis SEM adalah dapat menganalisa multivariat secara bersamaan. Sedangkan tujuan penggunaan teknik multivariat adalah untuk memperluas kemampuan menjelaskan penelitian dan mencapai efisiensi statistik.

Penggunaan program AMOS versi.20 untuk menganalisis masalah yang sifatnya struktural, dan digunakan untuk menganalisis dan menguji model hipotesis. Program AMOS versi 20 dapat mengestimasi koefisien yang tidak diketahui dari persamaan linier struktural; mengakomodasi model yang meliputi variabel laten; mengakomodasi pengukuran error baik dependen maupun independen; mengakomodasi permasalahan sebab akibat, simultan dan saling ketergantungan.

Ferdinand (2002) dalam Andini, (2006) mengemukakan umumnya terdapat beberapa jenis derajat kesesuaian (fit index) yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dan data yang disajikan.

Beberapa indeks kesesuaian dan nilai batas (cut-off value) yang dapat digunakan untuk menguji apakah suatu model dapat diterima atau ditolak adalah sebagai berikut :

1.) χ^2 – Uji Beda (Chi-Square)

Merupakan alat uji paling fundamental untuk mengukur kesesuaian secara keseluruhan (overall fit). Chi-square bersifat sangat sensitive terhadap besarnya sampel yang digunakan, dimana penggunaan chi-square hanya sesuai bila ukuran sample antara 100 sampai 200 sampel. Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan bila nilai chi square-nya rendah karena dalam uji beda chi square, $\chi^2 = 0$ berarti benar-benar tidak ada perbedaan. Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan cut-off value sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$ (Hulland et al., 1996 dalam Andini,2006).

2.) Significance Probabilitas (Probability)

Nilai probability yang dapat diterima adalah $P > 0,05$.

3.) RMSEA (The Root Mean Square Error of Approximation)

Merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi chi-square statistic dalam sampel yang besar (Baumgartner & Homburg, 1996). Nilai RMSEA menunjukkan nilai goodness-of-fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair, et.al, 1995). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model tersebut berdasarkan degrees of freedom (Browne dan Cudeck, 1993 dalam Andini 2006).

4.) GFI (Goodness of Fit Index)

Indeks kesesuaian ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang diestimasikan. GFI adalah sebuah ukuran non-statistik yang mempunyai rentang antara 0 (poor fit) s.d 1,0 (perfect fit). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "better fit".

5.) AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

Fit index ini dapat disesuaikan terhadap degrees of freedom yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair et al., 1996; Hulland et al., 1996 dalam Andini,2006). Nilai sebesar 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik (good overall model fit), sedangkan besaran nilai antara 0,90 - 0,95 menunjukkan tingkatan cukup atau adequate fit (Hulland et al., 1996 dalam Andini,2006)

6.) Relative Chi-Square (CMIN/DF)

Dalam hal ini CMIN/DF tidak lain adalah statistik chi-square, χ^2 dibagi degree of freedom (DF), sehingga disebut χ^2 - relatif. Nilai χ^2 relatif kurang dari 2,0 atau bahkan kadang kurang dari 3,0 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data (Arbuckle, 1997 dalam Andini,2006).

7.) TLI – Tucker Lewis Index

TLI adalah sebuah alternative incremental fit index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah > 0,95

(Hair et al., 1995), dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan a very good fit (Arbuckle, 1997 dalam Andini,2006).

8.) CFI – Comparative Fit Index

Nilai index ini antara 0-1, dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI > 0,95. Keunggulan indeks ini adalah besarannya tidak dipengaruhi ukuran sample karena sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Hulland et al., 1996; Tanaka, 1993 dalam Andini,2006).

Indeks Pengujian Kelayakan Model dan Cut-off Values adalah sebagai berikut :

Tabel.3.3
Kriteria penerimaan suatu model

Goodness of Fit Index	Cut-off Value
X ² – Chi Square	Diharapkan kecil
Significance Probability	≥ 0,05
RMSEA	≤ 0,08
GFI	≥ 0,90
AGFI	≥ 0,90
CMIN/DF	≤ 2,00
TLI	≥ 0,95
CFI	≥ 0,95

Sumber : Ferdinand, 2005 dalam Andini,2006

3. Uji Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diuji dan di analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru

H2 : Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru

H3 : Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru

H4 : Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru

H5 : Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru

H6 : Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru

H7 : Ada pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru

4. Evaluasi terhadap Metode Penelitian

a. Kekuatan (Strengths)

- 1.) Desain penelitian ini sangat kuat karena penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktur (Structural Equation Modeling – SEM) yang sifatnya tidak bias (unbiased) untuk menguji hipotesis.
- 2.) Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang baik.
- 3.) Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menginvestigasi populasi yang besar.
- 4.) Populasi sasaran (target population) dan populasi akses (accessible population) sangat homogen dan sampel ditentukan dengan kriteria yang jelas.
- 5.) Peneliti melakukan analisis faktor secara parsial terhadap masing-masing indikator untuk memastikan bahwa indikator tersebut secara signifikan mendefinisikan laten variabel yang dibentuk dengan cara mengukur nilai lamda (λ), nilai koefisien C.R serta nilai probalilitas.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Demografi Sosial Responden

Seperti yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa responden pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Islam Swasta se Kecamatan Sekupang kota Batam, yang mana diketahui jumlah populasi adalah sebanyak 219 orang guru.

Tidak semua kuesioner yang disebar oleh peneliti kembali, karena beberapa sebab, diantaranya: saat kuesioner disebar responden tersebut berhalangan hadir karena sakit dan beberapa diantaranya sedang dinas luar. Berikut ini tabel jumlah dari responden yang mengembalikan kuesioner.

Tabel 4.1 Rincian Populasi Guru SD Swasta Islam Kecamatan Sekupang Kota Batam Yang mengembalikan kuesioner

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Laki-laki	Perempuan
SDIT Ulil Albab	30	12	18
SD Islam Al Azhar	19	6	13
SD Islam Nurul Amanatul Haq	15	5	10
SD Islam Al furqon	17	7	10
SD Islam Baitul Iman	13	7	6
SD Islam Baitul Hikmah	21	9	12
SD Islam Iskandar Muda	24	6	18
SD Islam Hang Nadim Malay School	22	8	14
SD Islam Islamic Center	14	7	7
SD Islam Darul Ishlah	15	8	7
SD Islam An Nahdhah	14	7	7
Jumlah/Total	204	82	122

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Dari 204 populasi ini 10 kuesioner dinyatakan cacat, karena tidak diisi dengan sempurna, sehingga jumlah populasi menjadi 194. Data jawaban responden tersaji pada lampiran 2.

Selanjutnya, bagian ini akan menjelaskan karakteristik data responden. Data terdiri atas: jenis kelamin, status kepegawaian dan pendidikan. Berikut profil responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.2
Profil berdasarkan jenis kelamin

Profil Jenis Kelamin Responden

No	Kelompok Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	78	40%
2	Perempuan	116	60%
	Jumlah	194	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Responden penelitian ini terdiri dari 60% perempuan dan 40% laki-laki.

Tabel 4.3
Profil berdasarkan status kepegawaian

Profil Status Kepegawaian Responden

No	Kelompok Status Kepegawaian	Jumlah	%
1	Guru Tetap Yayasan (GTY)	194	100%
2	Guru Tidak Tetap Yayasan(GTT)	0	0%
	Jumlah	194	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Seluruh sampel dalam penelitian ini telah memiliki status sebagai guru tetap yayasan (GTY).

Tabel 4.4
Profil berdasarkan tingkat pendidikan

Profil Pendidikan Responden

No	Kelompok Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	SLTA	10	5%
2	D1 - D2	17	9%
3	D3	21	11%
4	S1	146	75%
5	S2	0	0%
	Jumlah	194	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Karakteristik yang berkaitan dengan tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 75%, D3 11%, D1-D2 9% dan sekolah lanjutan tingkat atas (SLTA) sebesar 5% .

B. Hasil uji reliabilitas dan validitas data (kuesioner)

Uji Validitas kuesioner (daftar pertanyaan) dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu daftar pertanyaan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Daftar pertanyaan yang digunakan dalam penelitian belum diketahui tingkat validitas dan reliabilitasnya. Untuk itu dilakukan uji validitas setiap item pertanyaan dan reliabilitas dari daftar pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini. Suatu instrumen ukur yang tidak reliabel atau tidak valid akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subyek atau individu yang dikenai tes itu. Apabila informasi yang keliru itu dengan sadar atau tidak dengan sadar kita gunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan suatu kesimpulan dan keputusan maka

tentulah kesimpulan dan keputusan itu tidak akan merupakan kesimpulan dan keputusan yang tepat. (Saifuddin Azwar, 2006 : 2)

Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{label} , pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$. Menurut Sugiyono (2001 : 115), item pertanyaan disebut valid jika butir pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{standar} = 0,30$. Dalam hal ini, yang dimaksudkan r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan, adalah koefisien korelasi *product moment* antara skor masing-masing item tersebut dengan total skor seluruh item yang dinotasikan dengan *Corrected Item Total Correlation* pada hasil perhitungan program SPSS untuk setiap item pertanyaan dari sebuah variable. (Singgih Santoso, 2005: 277).

Sedangkan, untuk menguji reliabilitas sebuah daftar pertanyaan dari sebuah variabel penelitian digunakan Koefisien *Cronbach's Alpha*. Besarnya Koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan tingkat Reliabilitas daftar pertanyaan tersebut. Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005 :72), suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's* > dari 0,60.

Perhitungan korelasi product momen dan Koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan SPSS for Windows versi 20.0 khusus sub menu *Scale* pada menu *Analyze*. Hasil pengolahan/perhitungan koefisien korelasi *Corrected Item-Total Correlation* dan Koefisien *Cronbach's Alpha* untuk disajikan pada Lampiran 5.

a. Analisis Validitas Variabel Motivasi Spiritual.

Pada analisis validitas variabel Motivasi Spiritual diperlukan koefisien r_{hitung} , nilai kritis dan kesimpulan.

1). Koefisien r_{hitung}

Variabel Motivasi Spiritual diukur dengan lima item pertanyaan sebagaimana tercantum pada kuesioner . Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 20.0 didapat koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari ke-5 item pertanyaan variabel Motivasi Spiritual seperti Tabel dibawah berikut:

Tabel 4.5
Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item Pertanyaan Variabel Motivasi Spiritual

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	13,32	15,816	,685	,854
Pertanyaan_2	13,76	13,376	,795	,828
Pertanyaan_3	13,48	15,567	,678	,856
Pertanyaan_4	13,65	14,799	,780	,831
Pertanyaan_5	13,33	17,124	,603	,872

Sumber : Pengolahan data SPSS 20,2013

2). Nilai Kritis

Pada analisis validitas ini digunakan besaran nilai kritis (batas penerimaan dan penolakan) validitas yaitu 0,30.

3). Kesimpulan

Untuk menarik kesimpulan maka dibuat tabel berikut dengan mengacu data pada Tabel 4.5 di atas.

Tabel 4.6
Corrected Item Total Correlation dan r_{tabel} Variabel Motivasi Spiritual

No	Item	r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation)	Nilai kritis	Keterangan
1	Pertanyaan_1	0,685	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
2	Pertanyaan_2	0,795	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
3	Pertanyaan_3	0,678	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
4	Pertanyaan_4	0,780	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
5	Pertanyaan_5	0,603	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 20,2013

Dari Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel Motivasi Spiritual adalah valid. Dengan demikian, maka semua item pertanyaan variabel Motivasi Spiritual tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Motivasi Spiritual, sehingga semuanya diikutsertakan pada analisis lanjut.

b. Analisis Reliabilitas Variabel Motivasi Spiritual

Dalam analisis ini dilakukan perbandingan *Cronbach's Alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha)* seluruh item pertanyaan Motivasi Spiritual hasil pengolahan dengan nilai 0,60. Dari pengolahan SPSS for Windows versi 20.0 didapat koefisien *Cronbach's Alpha* seperti tabel berikut.

Tabel 4.7
Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan
Variabel Motivasi Spiritual

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	5

Sumber : Pengolahan data SPSS,2013

Dari Tabel 4.7 di atas, terlihat besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* = 0,876. Sedangkan besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* minimum ditentukan 0,60. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dinyatakan bahwa *Cronbach's Alpha* = 0,876 > 0,60. Hal ini berarti bahwa daftar pertanyaan (kuesioner) Motivasi Spiritual adalah reliabel. Dengan demikian, maka daftar pertanyaan variabel Motivasi Spiritual yang terdiri dari 5 item pertanyaan adalah reliabel untuk mengukur variabel Motivasi Spiritual.

c. Analisis Validitas Variabel Kompetensi.

Pada analisis validitas variabel Kompetensi diperlukan koefisien r_{hitung} , nilai kritis dan kesimpulan.

1). Koefisien r_{hitung}

Variabel Kompetensi diukur dengan lima item pertanyaan sebagaimana tercantum pada kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 20.0 didapat koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari ke-5 item pertanyaan variabel Kompetensi seperti Tabel berikut:

Tabel : 4.8
Koefisien Corrected Item-Total Correlatian
Untuk Item Pertanyaan Variabel Kompetensi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	13,72	15,966	,791	,867
Pertanyaan_2	13,20	20,027	,594	,905
Pertanyaan_3	13,53	18,302	,731	,878
Pertanyaan_4	13,44	17,989	,801	,864
Pertanyaan_5	13,43	17,189	,838	,854

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

2). Nilai Kritis

Pada analisis validitas ini digunakan besaran nilai kritis (batas penerimaan dan penolakan) validitas yaitu 0,30.

3). Kesimpulan

Untuk menarik kesimpulan maka dibuat tabel berikut dengan mengacu data pada Tabel 4.8 di atas

Tabel 4.9
Corrected Item Total Correlation dan r_{tabel} Variabel Kompetensi

No	Item	r_{hitung} (Corrected Item- Total Correlation)	Nilai kritis	Keterangan
1	Pertanyaan_1	0,791	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
2	Pertanyaan_2	0,594	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
3	Pertanyaan_3	0,731	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
4	Pertanyaan_4	0,801	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid
5	Pertanyaan_5	0,838	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$, Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS20,2013

Dari Tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel Kompetensi adalah valid. Dengan demikian, maka semua item pertanyaan variabel Kompetensi tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Kompetensi, sehingga semuanya diikutsertakan pada analisis lanjut.

d. Analisis Reliabilitas Variabel Kompetensi

Dalam analisis ini dilakukan perbandingan *Cronbach's Alpha* (*koefisien hitung reliabilitas alpha*) seluruh item pertanyaan Kompetensi hasil pengolahan dengan nilai 0,60. Dari pengolahan SPSS for Windows versi 20.0 didapat koefisien *Cronbach's Alpha* seperti tabel berikut.

Tabel 4.10
Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan
Variabel Kompetensi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	5

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

Dari Tabel 4.10 di atas, terlihat besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* = 0,897.

Sedangkan besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* minimum ditentukan 0,60.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dinyatakan bahwa *Cronbach's Alpha* = 0,897 > 0,60. Hal ini berarti bahwa daftar pertanyaan (kuesioner) Kompetensi adalah reliabel.

Dengan demikian, maka daftar pertanyaan variabel Kompetensi yang terdiri dari 5 item pertanyaan adalah reliabel untuk mengukur variabel Kompetensi.

e. Analisis Validitas Variabel Disiplin.

Pada analisis validitas variabel Disiplin diperlukan koefisien r_{hitung} , nilai kritis dan kesimpulan.

1). Koefisien r_{hitung}

Variabel Disiplin diukur dengan lima item pertanyaan sebagaimana tercantum pada kuesioner . Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 20.0 didapat koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari ke-5 item pertanyaan variabel Disiplin seperti Tabel berikut:

Tabel : 4.11
Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item Pertanyaan Variabel Disiplin
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	14,13	11,014	,798	,878
Pertanyaan_2	14,30	11,187	,727	,892
Pertanyaan_3	14,50	9,858	,793	,881
Pertanyaan_4	14,11	12,329	,732	,895
Pertanyaan_5	14,31	10,465	,807	,875

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

2). Nilai Kritis

Pada analisis validitas ini digunakan besaran nilai kritis (batas penerimaan dan penolakan) validitas yaitu 0,30.

3). Kesimpulan

Untuk menarik kesimpulan maka dibuat tabel berikut dengan mengacu data pada Tabel 4.11 di atas

Tabel 4.12
Corrected Item Total Correlation dan r_{tabel} Variabel Disiplin

No	Item	r_{hitung} (Corrected Item- Total Correlation)	Nilai kritis	Keterangan
1	Pertanyaan_1	0,798	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
2	Pertanyaan_2	0,727	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
3	Pertanyaan_3	0,793	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
4	Pertanyaan_4	0,732	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
5	Pertanyaan_5	0,807	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

Dari Tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan variable Disiplin adalah valid. Dengan demikian, maka semua item pertanyaan variabel Disiplin tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Disiplin, sehingga semuanya diikutsertakan pada analisis lanjut.

f. Analisis Reliabilitas Variabel Disiplin

Dalam analisis ini dilakukan perbandingan *Cronbach's Alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha)* seluruh item pertanyaan Etos Kerja hasil pengolahan dengan nilai 0,60. Dari pengolahan SPSS for Windows versi 20.0 didapat koefisien *Cronbach's Alpha* seperti tabel berikut.

Tabel 4.13
Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan
Variabel Disiplin
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

Dari Tabel 4.13 di atas, terlihat besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* = 0,906. Sedangkan besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* minimum ditentukan 0,60. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dinyatakan bahwa *Cronbach's Alpha* = 0,906 > 0,60. Hal ini berarti bahwa daftar pertanyaan (kuesioner) Disiplin adalah reliabel. Dengan demikian, maka daftar pertanyaan variabel Disiplin yang terdiri dari 5 item pertanyaan adalah reliabel untuk mengukur variabel Disiplin.

g. Analisis Validitas Variabel Kinerja Guru.

Pada analisis validitas variabel Kinerja Guru diperlukan koefisien r_{hitung} , nilai kritis dan kesimpulan.

1). Koefisien r_{hitung}

Variabel Kualitas Layanan diukur dengan lima item pertanyaan sebagaimana tercantum pada kuesioner . Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 20.0 pada Lampiran 6 didapat koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari ke-5 item pertanyaan variabel Kinerja guru seperti Tabel 4.14 berikut:

Tabel : 4.14
Koefisien Corrected Item-Total Correlation
Untuk Item Pertanyaan Variabel Kinerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	14,71	9,452	,696	,804
Pertanyaan_2	14,75	9,361	,677	,811
Pertanyaan_3	14,37	11,529	,552	,841
Pertanyaan_4	14,44	10,175	,709	,801
Pertanyaan_5	14,26	10,648	,660	,815

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

2). Nilai Kritis

Pada analisis validitas ini digunakan besaran nilai kritis (batas penerimaan dan penolakan) validitas yaitu 0,30.

3). Kesimpulan

Untuk menarik kesimpulan maka dibuat tabel berikut dengan mengacu data pada Tabel 4.14 di atas

Tabel 4.15
Corrected Item Total Correlation dan r_{tabel} Variabel Kinerja Guru

No	Item	r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation)	Nilai kritis	Keterangan
1	Pertanyaan_1	0,696	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
2	Pertanyaan_2	0,677	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
3	Pertanyaan_3	0,552	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
4	Pertanyaan_4	0,709	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid
5	Pertanyaan_5	0,660	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$; Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

Dari Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel Kinerja guru adalah valid. Dengan demikian, maka semua item pertanyaan variabel Kinerja Guru tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Kinerja Guru, sehingga semuanya diikutsertakan pada analisis lanjut.

h. Analisis Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Dalam analisis ini dilakukan perbandingan *Cronbach's Alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha)* seluruh item pertanyaan Kinerja Guru hasil pengolahan dengan nilai 0,60. Dari pengolahan SPSS for Windows versi 20.0 didapat koefisien *Cronbach's Alpha* seperti table berikut.

Tabel 4.16
Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan
Variabel Kinerja Guru

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

Dari Tabel 4.16 di atas, terlihat besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* = 0,846. Sedangkan besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* minimum ditentukan 0,60. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dinyatakan bahwa *Cronbach's Alpha* = 0,846 > 0,60. Hal ini berarti bahwa daftar pertanyaan (kuesioner) Kinerja Guru adalah reliabel. Dengan demikian, maka daftar pertanyaan variabel Kinerja Guru yang terdiri dari 5 item pertanyaan adalah reliabel untuk mengukur variabel Kinerja Guru.

i. Analisis Validitas Variabel Kepuasan Kerja Guru

Pada analisis validitas variabel Kepuasan Kerja diperlukan koefisien r_{hitung} , nilai kritis dan kesimpulan.

1). Koefisien r_{hitung}

Variabel Kepuasan Kerja diukur dengan lima item pertanyaan sebagaimana tercantum pada kuesioner . Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 20.0 pada Lampiran 5 didapat koefisien r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) dari ke-5 item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja seperti Tabel berikut:

Tabel : 4.17
Koefisien Corrected Item-Total Correlatian
Untuk Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja Guru

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	13,52	14,313	,880	,847
Pertanyaan_2	13,33	17,746	,563	,914
Pertanyaan_3	13,70	16,959	,628	,903
Pertanyaan_4	13,53	15,142	,805	,865
Pertanyaan_5	13,55	14,373	,888	,845

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

2). Nilai Kritis

Pada analisis validitas ini digunakan besaran nilai kritis (batas penerimaan dan penolakan) validitas yaitu 0,30.

3). Kesimpulan

Untuk menarik kesimpulan maka dibuat tabel berikut dengan mengacu data pada Tabel 4.17 di atas

Tabel 4.18
Corrected Item Total Correlation dan r_{kritis} Variabel Kepuasan Kerja Guru

No	Item	r_{hitung} (Corrected Item- Total Correlation)	Nilai kritis	Keterangan
1	Pertanyaan_1	0,880	0,30	$r_{hitung} > r_{kritis}$, Valid
2	Pertanyaan_2	0,563	0,30	$r_{hitung} > r_{kritis}$, Valid
3	Pertanyaan_3	0,628	0,30	$r_{hitung} > r_{kritis}$, Valid
4	Pertanyaan_4	0,805	0,30	$r_{hitung} > r_{kritis}$, Valid
5	Pertanyaan_5	0,888	0,30	$r_{hitung} > r_{kritis}$, Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

Dari Tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja adalah valid. Dengan demikian, maka semua item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja tersebut adalah valid untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja, sehingga semuanya diikutsertakan pada analisis lanjut.

j. Analisis Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Guru

Dalam analisis ini dilakukan perbandingan *Cronbach's Alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha)* seluruh item pertanyaan Kepuasan Kerja hasil pengolahan dengan nilai 0,60. Dari pengolahan SPSS for Windows versi 20.0 pada Lampiran 5 didapat koefisien *Cronbach's Alpha* seperti tabel berikut.

Tabel 4.19
Koefisien Cronbach's untuk Daftar Pertanyaan
Variabel Kepuasan Kerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,899	5

Sumber : Pengolahan Data SPSS 20,2013

Dari Tabel 4.19 di atas, terlihat besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* = 0,899. Sedangkan besarnya koefisien *Cronbach's Alpha* minimum ditentukan 0,60. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dinyatakan bahwa *Cronbach's Alpha* = 0,899 > 0,60. Hal ini berarti bahwa daftar pertanyaan (kuesioner) Kepuasan Kerja adalah reliabel. Dengan demikian, maka daftar pertanyaan variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari 5 item pertanyaan adalah reliabel untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja.

C. Evaluasi atas Asumsi-asumsi SEM

1. Uji Normalitas Data

Evaluasi atas asumsi-asumsi SEM didahului dengan evaluasi normalitas untuk mengetahui kenormalan data. Analisis normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dan dikumpulkan berdistribusi normal. Untuk analisis kenormalan data digunakan nilai kritis *skewness* dan nilai *kurtosis*. Analisis distribusi normal ini sangat diperlukan jika jumlah datanya (n) < 100 buah (Nunnally (1992:109). Namun demikian untuk sampel > 100 pun masih dipandang perlu uji normalitas. Data yang berdistribusi normal memungkinkan analisis parametrik dilaksanakan.

Untuk evaluasi normalitas dilakukan uji *skewness* dan uji *kurtosis*. Uji *skewness* digunakan untuk melihat kemencengan/kecondongan penyebaran data, sedangkan *kurtosis* untuk melihat keruncingan penyebaran data. Menurut Suharyadi (2003:117), data memiliki penyebaran yang menceng/condong bila nilai kritis (c.r.) untuk *skewness* berada diatas $\pm 3,00$, data memiliki penyebaran yang runcing bila nilai kritis (c.r.) untuk *kurtosis* berada diatas $> 3,00$. Menurut Ferdinand (2006:97) data dapat dinyatakan menyebar normal jika nilai kritis (c.r) untuk *skewness* maupun *kurtosis* tidak lebih besar dari $\pm 2,58$.

Uji normalitas dilakukan untuk data setiap variabel laten, yaitu data variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil proses komputer program *Amos for Windows versi 20.0* terhadap data penelitian untuk setiap variabel laten diperoleh hasil pengolahan *assessment of normality* seperti terlihat pada Lampiran 6.

a. Uji Normalitas Data Variabel Motivasi Spiritual

Tabel 4.20
Uji normalitas variabel Motivasi Spiritual
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
M5	1	5	-0,627	-3,567	0,075	0,212
M4	1	5	-0,295	-1,68	-0,849	-2,413
M3	1	5	-0,474	-2,696	-0,553	-1,573
M2	1	5	-0,1	-0,571	-1,264	-3,592
M1	1	5	-0,36	-2,049	-0,77	-2,19
Multivariate					11,643	9,691

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada indikator variabel motivasi spiritual yang memiliki c.r. untuk skewness diatas 3,00. Ini berarti sebaran data untuk semua indikator adalah normal ditinjau dari kecondongan atau kemencenggan. Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak ada indikator motivasi spiritual yang memiliki c.r. $> 3,00$. Ini berarti, bila dilihat dari kurtosis atau keruncingan dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah menyebar normal. Artinya, untuk analisis selanjutnya, variabel laten motivasi spiritual diwakili oleh kelima indikator tersebut.

b. Uji Normalitas Data Variabel Kompetensi

Tabel 4.21
Uji normalitas variabel Kompetensi
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
K5	1	5	-0,45	-2,556	-0,782	-2,224
K4	1	5	-0,473	-2,691	-0,664	-1,888
K3	1	5	-0,123	-0,7	-1,016	-2,888
K2	1	5	-0,621	-3,532	-0,266	-0,756
K1	1	5	-0,107	-0,606	-1,389	-3,949
Multivariate					11,085	9,227

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada indikator variabel kompetensi yang memiliki c.r. untuk skewness diatas 3,00. Ini berarti sebaran data untuk semua indikator adalah normal ditinjau dari kecondongan atau kemencengangan. Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak ada indikator kompetensi yang memiliki c.r. > 3,00. Ini berarti, bila dilihat dari kurtosis atau keruncingan dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah menyebar normal. Artinya, untuk analisis selanjutnya, variabel laten kompetensi diwakili oleh ketiga indikator tersebut.

c. Uji Normalitas Data Variabel Disiplin

Tabel 4.22
Uji normalitas variabel Disiplin
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
DS	1	5	-0,283	-1,61	-0,328	-0,933
D4	1	5	-0,248	-1,408	0,218	0,62
D3	1	5	-0,392	-2,228	-0,522	-1,484
D2	1	5	-0,425	-2,415	0,179	0,509
D1	1	5	-0,514	-2,925	0,175	0,498
Multivariate					13,061	10,872

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada indikator variabel disiplin yang memiliki c.r. untuk skewness diatas 3,00. Ini berarti sebaran data untuk semua indikator adalah normal ditinjau dari kecondongan atau kemencenggan. Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak ada indikator disiplin yang memiliki c.r. > 3,00. Ini berarti, bila dilihat dari kurtosis atau keruncingan dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah menyebar normal. Artinya, untuk analisis selanjutnya, variabel laten disiplin diwakili oleh kelima indikator tersebut.

d. Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.23
Uji normalitas variabel Kinerja Guru
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
N5	1	5	-0,819	-4,659	0,388	1,102
N4	1	5	-0,716	-4,072	0,124	0,354
N3	1	5	-0,832	-4,731	1,193	3,391
N2	1	5	-0,47	-2,674	-0,546	-1,552
N1	1	5	-0,336	-1,91	-0,679	-1,929
Multivariate					13,044	10,858

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada indikator variabel kinerja guru yang memiliki c.r. untuk *skewness* diatas 3,00. Ini berarti sebaran data untuk semua indikator adalah normal ditinjau dari kecondongan atau kemencengangan. Dilihat dari *kurtosis* (keruncingan), tidak ada indikator kinerja guru yang memiliki c.r. > 3,00. Ini berarti, bila dilihat dari *kurtosis* atau keruncingan dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah menyebar normal. Artinya, untuk analisis selanjutnya, variabel laten kinerja guru diwakili oleh kelima indikator tersebut.

e. Uji Normalitas Data Variabel Kepuasan Kerja Guru

Tabel 4.24
Uji normalitas variabel Kepuasan Kerja Guru
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
P5	1	5	-0,424	-2,411	-0,74	-2,103
P4	1	5	-0,383	-2,176	-0,738	-2,097
P3	1	5	-0,197	-1,118	-0,832	-2,367
P2	1	5	-0,717	-4,077	0,024	0,069
P1	1	5	-0,445	-2,532	-0,764	-2,172
Multivariate					58,801	48,945

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada indikator variabel kepuasan kerja yang memiliki c.r. untuk skewness diatas 3,00. Ini berarti sebaran data untuk semua indikator adalah normal ditinjau dari kecondongan atau kemencengangan. Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak ada indikator kepuasan kerja yang memiliki c.r. > 3,00. Ini berarti, bila dilihat dari kurtosis atau keruncingan dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah menyebar normal. Artinya, untuk analisis selanjutnya, variabel laten kepuasan kerja diwakili oleh kelima indikator tersebut.

2. Pengujian Analisis Faktor Konfirmatori (CFA)

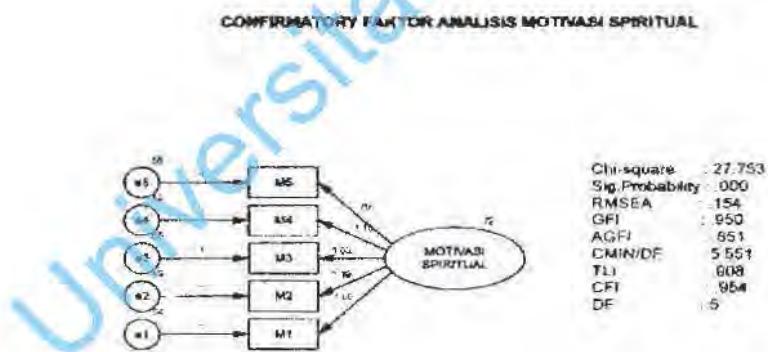
Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan variabel laten dari model tersebut, apakah seluruh

indikator yang dipakai dalam penelitian merupakan pembentuk variabel laten Motivasi Spiritual, Kompetensi, Disiplin, Kinerja, dan Kepuasan Kerja.

Analisis faktor konfirmatori ini juga dimaksudkan untuk menganalisis tingkat validitas dari data yang ada dalam penelitian ini. Artinya, apakah indikator yang digunakan memiliki kebermaknaan yang cukup untuk mendefinisikan variabel laten yang dibentuk. Menurut Ferdinand (2006: 24) sebuah indikator signifikan mengkonfirmasi variabel laten jika memiliki koefisien lamda (λ) $\geq 0,50$ dan nilai kritis (C.R) $\geq 2,00$ serta nilai probabilitas $< 0,05$.

Berdasarkan model penelitian dari model persamaan struktural seperti paparan dalam Bab II tentang kerangka pemikiran, maka dilakukan analisis faktor konfirmatori menggunakan komputer dengan menggunakan fasilitas program *Amos for Windows versi 20.0* untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. CFA Variabel Motivasi Spiritual



Sumber : Data Primer diolah 2013
Gambar 4.1. Analisis faktor konfirmatori variabel Motivasi Spiritual

Tabel 4.25.
Standardized Regression Weights: Variabel Motivasi Spiritual
(Group number 1 - Default model)

	Estimate
M1 <--- M	.755
M2 <--- M	.861
M3 <--- M	.726
M4 <--- M	.832
M5 <--- M	.660

Sumber : Data Primer diolah 2013

Tabel 4.26.
Regression Weights: variabel motivasi spiritual

	Unstd Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M1 <--- MotivasiSpiritual	1	0.755				
M2 <--- MotivasiSpiritual	1,387	0.861	0,115	12,094	***	par_1
M3 <--- MotivasiSpiritual	1,002	0.726	0,1	10,036	***	par_2
M4 <--- MotivasiSpiritual	1,148	0.832	0,101	11,398	***	par_3
M5 <--- MotivasiSpiritual	0,788	0.660	0,091	8,71	***	par_4

Sumber : Data Primer diolah 2013

Tabel 4.27.
Hasil Pengujian Kelayakan Model pada motivasi spiritual

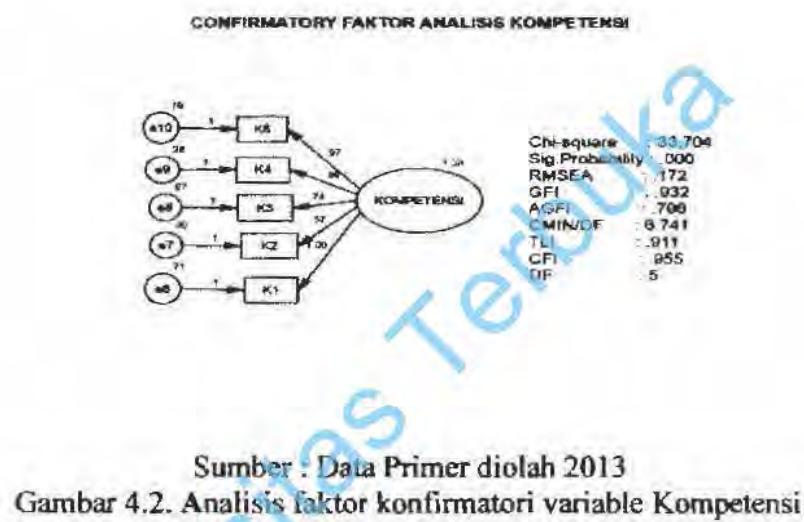
Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-square	Diharapkan kecil	27,753	Baik
Probability	> 0,05	0,000	Kurang baik
RMSEA	≤ 0,08	0,154	Kurang baik
GFI	≥ 0,90	0,950	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,851	Kurang baik
CFI	≥ 0,95	0,954	Baik
TLI	≥ 0,95	0,908	Marginal
DF	≤ 3,00	5	Kurang baik

Sumber : Data Primer diolah 2013

Berdasarkan hasil Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) terhadap indikator variabel Motivasi Spiritual, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui

bawa *Standardized Regression Weight* (λ_i) untuk ke-5 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R.lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-5 indikator lebih kecil dari 0,05 (** berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-5 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi/menjelaskan variabel laten Motivasi Spiritual. Untuk itu ke-5 indikator tersebut dapat diikutsertakan pada analisis lebih lanjut.

b. CFA Variabel Kompetensi



Sumber : Data Primer diolah 2013
Gambar 4.2. Analisis faktor konfirmatori variable Kompetensi

Tabel 4.28
Standardized Regression Weights: Variabel Kompetensi
(Group number 1 - Default model)

	Estimate
K1 <-- K	.813
K2 <-- K	.601
K3 <--- K	.729
K4 <--- K	.891
K5 <-- K	.935

Sumber : Data Primer diolah 2013

Tabel 4.29
Regression Weights: variabel kompetensi

		Unstd Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
K1	<--- Kompetensi	1	0,813				
K2	<--- Kompetensi	0,571	0,601	0,064	8,858	***	par_1
K3	<--- Kompetensi	0,742	0,729	0,065	11,446	***	par_2
K4	<--- Kompetensi	0,878	0,891	0,06	14,696	***	par_3
K5	<--- Kompetensi	0,975	0,935	0,062	15,77	***	par_4

Sumber : Data Primer diolah 2013

Tabel 4.30
Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Variabel Kompetensi

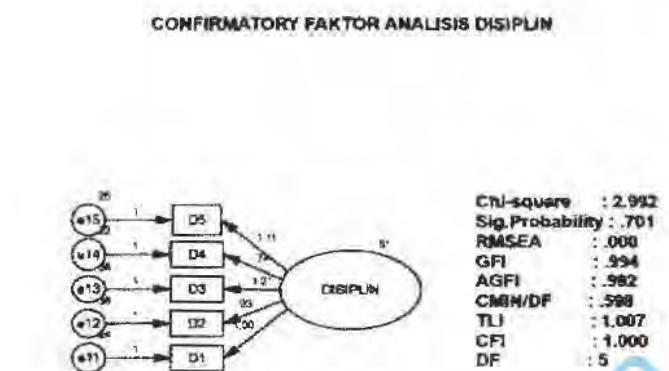
Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-square	Diharapkan kecil	33,704	Kurang baik
Probability	> 0,05	0,000	Kurang baik
RMSEA	≤ 0,08	0,172	Kurang baik
GFI	≥ 0,90	0,932	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,796	Kurang baik
CFI	≥ 0,95	0,955	Baik
TLI	≥ 0,95	0,911	Marginal
DF	≤ 0,03	5	Kurang baik

Sumber : Data Primer diolah 2013

Berdasarkan hasil Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) terhadap indikator variabel Kompetensi, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ_i) untuk ke-5 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-5 indikator lebih kecil dari 0,05 (** berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-5 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi/menjelaskan

variabel laten Kompetensi. Untuk itu ke-5 indikator tersebut dapat diikut sertakan pada analisis lebih lanjut.

c. CFA Variabel Disiplin



Sumber : Data Primer diolah 2013
Gambar 4.3. Analisis faktor konfirmatori variable Disiplin

Tabel 4.31
Standardized Regression Weights: variabel Disiplin
(Group number 1 - Default model)

	Estimate
D1 <--- D	.849
D2 <--- D	.764
D3 <--- D	.838
D4 <--- D	.774
D5 <--- D	.861

Sumber : Data Primer diolah 2013

Tabel 4.32
Regression Weights: variabel Disiplin

		Unstd Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
D1	<-- Disiplin	1	0,849				
D2	<-- Disiplin	0,933	0,764	0,075	12,354	***	par_1
D3	<-- Disiplin	1,208	0,838	0,086	14,102	***	par_2
D4	<-- Disiplin	0,741	0,774	0,058	12,673	***	par_3
D5	<-- Disiplin	1,109	0,861	0,074	14,896	***	par_4

Sumber : Data Primer diolah 2013

Tabel 4.33
Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Variabel disiplin

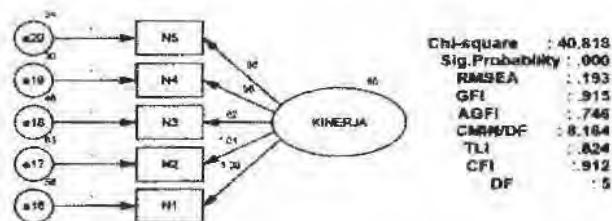
Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-square	Diharapkan kecil	2,992	Baik
Probability	> 0,05	0,701	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,994	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,982	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1,00	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1,007	Baik
DF	$\leq 0,03$	5	Kurang baik

Sumber : Data Primer diolah 2013

Berdasarkan hasil Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) terhadap indikator variabel Disiplin, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ_i) untuk ke-5 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-5 indikator lebih kecil dari 0,05 (** berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-5 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi/menjelaskan variabel laten Disiplin. Untuk itu ke-5 indikator tersebut dapat diikutsertakan pada analisis lebih lanjut.

d. CFA Variabel Kinerja Guru

CONFIRMATORY FAKTOR ANALISIS KINERJA



Sumber : Data Primer diolah 2013
Gambar 4.4. Analisis faktor konfirmatori variabel Kinerja Guru

Tabel 4.34
Standardized Regression Weights: Variabel Kinerja guru
(Group number 1 - Default model)

	Estimate
N1 <--- N	.734
N2 <--- N	.720
N3 <--- N	.592
N4 <--- N	.815
N5 <--- N	.769

Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 4.35
Regression Weights: variabel Kinerja Guru

	Unstd Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
N1 <--- KinerjaGuru	1	0,734				
N2 <--- KinerjaGuru	1,014	0,72	0,105	9,686	***	par_1
N3 <--- KinerjaGuru	0,616	0,592	0,08	7,73	***	par_2
N4 <--- KinerjaGuru	0,958	0,815	0,105	9,167	***	par_3
N5 <--- KinerjaGuru	0,862	0,769	0,099	8,733	***	par_4

Sumber : Data Primer diolah 2013

Tabel 4.36
Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Variabel kinerja guru

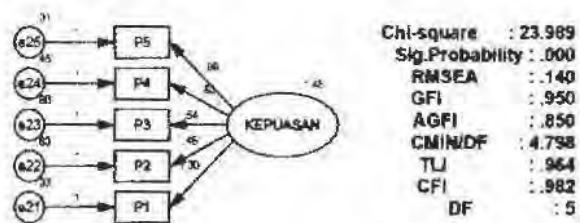
Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-square	Diharapkan kecil	40,818	Kurang baik
Probability	> 0,05	0,00	Kurang baik
RMSEA	≤ 0,08	0,193	Kurang baik
GFI	≥ 0,90	0,915	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,746	Kurang baik
CFI	≥ 0,95	0,912	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,824	Kurang baik
DF	≤ 0,03	5	Kurang baik

Sumber : Data Primer diolah 2013

Berdasarkan hasil Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) terhadap indikator variabel Kinerja guru, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ_i) untuk ke-5 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-5 indikator lebih kecil dari 0,05 (** berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-5 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi/menjelaskan variabel laten Kinerja guru. Untuk itu ke-5 indikator tersebut dapat diikut sertakan pada analisis lebih lanjut.

e. CFA Variabel Kepuasan Kerja Guru

CONFIRMATORY FAKTOR ANALISIS KEPUASAN



Data Primer yang diolah, 2013
Gambar 4.5. Analisis faktor konfirmatori variabel Kepuasan Kerja Guru

Tabel 1.37
Standardized Regression Weights: Variabel Kepuasan Kerja Guru
(Group number 1 - Default model)

		Estimate
P1	<-->	.989
P2	<-->	.518
P3	<-->	.587
P4	<-->	.818
P5	<-->	.997

Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 4.38
Regression Weights: Variabel Kepuasan Kerja Guru

		Unstd Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
P1	↔ Kepuasankerja	1	0,989				
P2	↔ Kepuasankerja	0,457	0,518	0,055	8,346	***	par_1
P3	↔ Kepuasankerja	0,54	0,587	0,054	9,996	***	par_2
P4	↔ Kepuasankerja	0,799	0,818	0,042	19,254	***	par_3
P5	↔ Kepuasankerja	0,994	0,997	0,013	74,091	***	par_4

Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 4.39
Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Variabel Kepuasan Kerja Guru

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-square	Diharapkan kecil	23,989	Kurang baik
Probability	> 0,05	0,000	Kurang baik
RMSEA	≤ 0,08	0,140	Kurang baik
GFI	≥ 0,90	0,950	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,850	Marginal
CFI	≥ 0,95	0,982	Baik
TLI	≥ 0,95	0,964	Baik
DF	≤ 0,03	5	Kurang baik

Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil Analisis Faktor Konfirmatori (CFA) terhadap indikator variabel Kepuasan kerja, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk tabel, diketahui bahwa *Standardized Regression Weight* (λ_i) untuk ke-5 indikator lebih besar dari 0,50 serta koefisien C.R. lebih besar dari 2,00 dan nilai probabilitas ke-5 indikator lebih kecil dari 0,05 (** berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan ditinjau dari CFA, bahwa ke-5 indikator adalah kuat untuk mengkonfirmasi/menjelaskan

variabel laten Kepuasan kerja. Untuk itu ke-5 indikator tersebut dapat diikutsertakan pada analisis lebih lanjut.

3. Analisis Pengaruh dengan SEM

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Kinerja guru sebagai mediator antara motivasi spiritual, kompetensi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja, serta hipotesis yang dirumuskan pada Bab II, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling = SEM*) yang merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan dilakukannya pengujian serangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2002; Solimun, 2004). Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut dan secara jelas dapat dilihat pada Gambar 4.6.

H1 : Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru

H2 : Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru

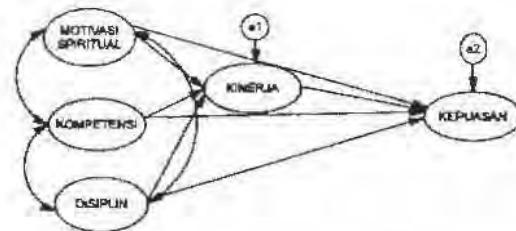
H3 : Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru

H4 : Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru

H5 : Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru

H6 : Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru

H7 : Ada pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru



Gambar 4.6 Model Persaman Struktural

Dari gambar diatas dapat dibuat model persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = \gamma_1 X_1 + \xi_1 \text{ (Pengaruh langsung motivasi spiritual terhadap kinerja guru)}$$

$$Y = \gamma_2 X_2 + \xi_2 \text{ (Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru)}$$

$$Y = \gamma_3 X_3 + \xi_3 \text{ (Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja guru)}$$

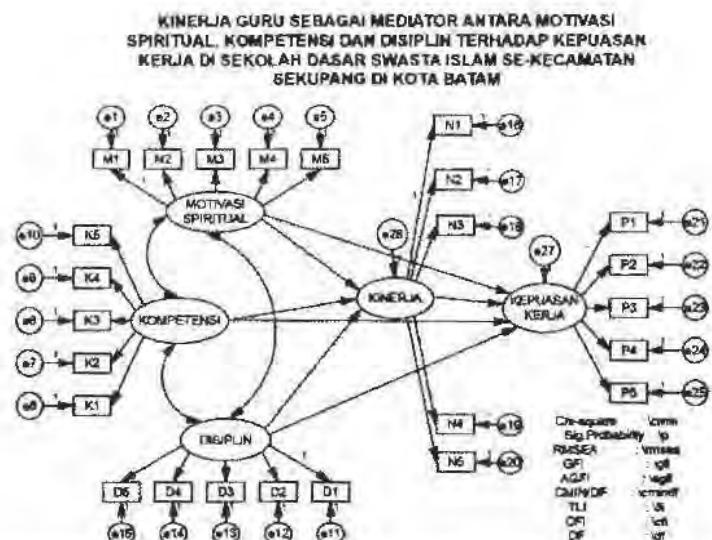
$$Z = \gamma_4 X_1 + \xi_4 \text{ (Pengaruh langsung motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja)}$$

$$Z = \gamma_5 X_2 + \xi_5 \text{ (Pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja)}$$

$$Z = \gamma_6 X_3 + \xi_6 \text{ (Pengaruh langsung disiplin terhadap kepuasan kerja)}$$

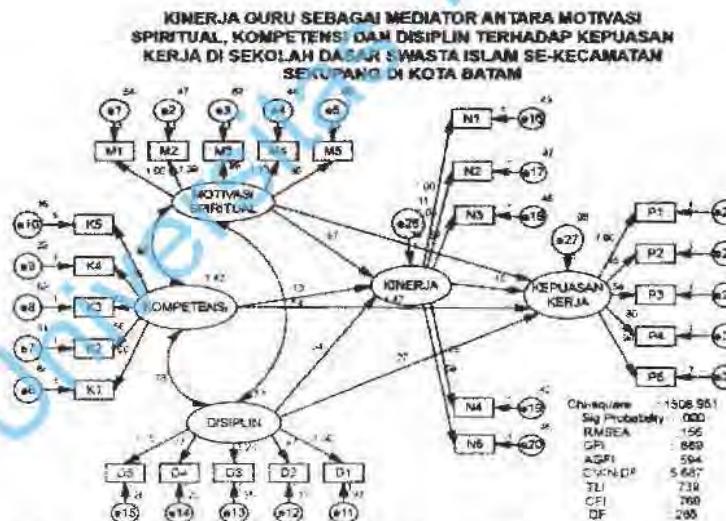
$$Z = \gamma_7 Y + \xi_7 \text{ (Pengaruh langsung kinerja guru terhadap kepuasan kerja)}$$

Model pada gambar diatas selanjutnya dilengkapi dengan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya masing-masing, sehingga dapat ditampilkan model yang lebih lengkap seperti gambar berikut :



Gambar 4.7. Full Model Struktural Equation Modelling (SEM)

Skor jawaban responden diolah dengan statistic *Full Model Struktural Equation Modelling (SEM)*, menggunakan *software Amos for windows versi 20* hingga diperoleh tampilan grafik dan hasil *Regression Weights* seperti gambar berikut :



Gambar 4.8 Model Hitung antar variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja guru dan kepuasan kerja

Berdasarkan Gambar 4.8 dapat dilakukan analisis *Goodness of fit*, analisis model struktural, analisis determinasi, analisis model pengukuran dengan parameter lamda untuk pengaruh Motivasi Spiritual, Kompetensi, Disiplin, terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja.

4. Analisis Pengujian Model Pengukuran dengan Parameter Lamda (λ_i)

Pengujian parameter yang dilakukan adalah pengujian parameter lamda (λ_i). Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui validitas setiap indikator penelitian. Untuk pengujian parameter lamda (λ_i) digunakan nilai *standardized estimate(regression weight)* berupa *loading factor*. Apabila nilai *standardized estimate(regression weight)* (λ_i) $> 0,50$, nilai $CR > t_{tabel} = 2,000$, dan Probabilitiy $<\alpha = 0,05$, maka *loading factor* parameter lamda (λ_i) indikator tersebut dinyatakan signifikan (Ferdinand, Agusty, 2002:97). Hal ini berarti, indikator tersebut valid. Untuk keperluan pengujian parameter lamda tersebut ditampilkan Tabel 4.41 yang memuat : *loading factor/lamda (λ_i)*, CR, Probability (P).

Tabel 4.40
 Standardized Regression Weights: Seluruh indikator dan variable
 (Group number 1 - Default model)

		Estimate
N	<--- M	.544
N	<--- K	.135
N	<--- D	.289
P	<--- M	-.276
P	<--- K	1.452
P	<--- D	-.172
P	<--- N	-.110
M1	<--- M	.757
M2	<--- M	.866
M3	<--- M	.716
M4	<--- M	.823
M5	<--- M	.675
K1	<--- K	.822
K2	<--- K	.593
K3	<--- K	.722
K4	<--- K	.874
K5	<--- K	.947
D1	<--- D	.823
D2	<--- D	.772
D3	<--- D	.850
D4	<--- D	.776
D5	<--- D	.864
N1	<--- N	.804
N2	<--- N	.799
N3	<--- N	.602
N4	<--- N	.731
N5	<--- N	.668
P1	<--- P	.989
P2	<--- P	.522
P3	<--- P	.593
P4	<--- P	.821
P5	<--- P	.996

Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 4.41
Regression Weights: Seluruh indikator dan variable
(Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
N	<--- M	.566	.164	3.442	***	par_1
N	<--- K	.100	.114	.885	.376	par_2
N	<--- D	.339	.132	2.573	.010	par_3
P	<--- M	-.391	.219	-1.790	.073	par_27
P	<--- K	1.469	.166	8.848	***	par_28
P	<--- D	-.274	.157	-1.746	.081	par_29
P	<--- N	-.149	.188	-.796	.426	par_30
M1	<--- M	1.000				
M2	<--- M	1.392	.109	12.757	***	par_4
M3	<--- M	.986	.096	10.222	***	par_5
M4	<--- M	1.134	.095	11.956	***	par_6
M5	<--- M	.804	.086	9.369	***	par_7
K1	<--- K	1.000				
K2	<--- K	.558	.062	9.026	***	par_8
K3	<--- K	.726	.062	11.629	***	par_9
K4	<--- K	.853	.056	15.349	***	par_10
K5	<--- K	.976	.056	17.525	***	par_11
D1	<--- D	1.000				
D2	<--- D	.973	.079	12.345	***	par_12
D3	<--- D	1.264	.089	14.154	***	par_13
D4	<--- D	.767	.061	12.473	***	par_14
D5	<--- D	1.150	.078	14.684	***	par_15
N1	<--- N	1.000				
N2	<--- N	1.028	.083	12.366	***	par_16
N3	<--- N	.572	.066	8.667	***	par_17
N4	<--- N	.785	.073	10.728	***	par_18
N5	<--- N	.685	.072	9.570	***	par_19
P1	<--- P	1.000				
P2	<--- P	.461	.055	8.440	***	par_20
P3	<--- P	.545	.054	10.128	***	par_21
P4	<--- P	.803	.041	19.477	***	par_22
P5	<--- P	.994	.012	79.581	***	par_23

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan gambar 4.8 dan tabel 4.41 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Semua indikator dan variable memiliki standardized estimate *regression weight*) berupa *loading factor atau lamda* (λ) $> 0,50$, nilai kritis $C>R > 2,00$ dan probability $< 0,05$ serta memiliki probabilitas lebih kecil dari $0,05$ (***) . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua *loading factor atau lamda* (λ) indicator Signifikan. Hal ini berarti, indikator tersebut valid.

5. Analisis Model Persamaan Struktural (Pengujian Hipotesis)

Pengujian model dilakukan menggunakan koefisien regresi untuk variabel Motivasi Spiritual (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) dan Kepuasan Kerja Guru (Z) melalui *table output* dari sub menu *view/set* sebagaimana Lampiran... (lanjutan). Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi (*regression weight*) yang dapat dilihat pada Lampiran 6 dapat dibuat *table output Standardized Direct Effect* seperti disajikan dalam Tabel 4.42 berikut:

Tabel 4.42
Estimasi Parameter Regression Weight Model Persamaan Struktural Pengaruh Motivasi Spritual, Kompetensi, Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Kinerja Guru

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
N <--- M	.566	.164	3.442	***	par_1
N <--- K	.100	.114	.885	.376	par_2
N <--- D	.339	.132	2.573	.010	par_3
P <--- M	-.391	.219	-1.790	.073	par_27
P <--- K	1.469	.166	8.848	***	par_28
P <--- D	-.274	.157	-1.746	.081	par_29
P <--- N	-.149	.188	-.796	.426	par_30

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 4.43
Standardized Direct Effects

	Dis(D)	Kom(K)	Mot(M)	Kinerja(N)	Kepuasan(P)
Kinerja(N)	,289	,135	,544	,000	,000
Kepuasan(P)	,172	1,452	,276	,110	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Pada tabel 4.42 dan tabel 4.43 maka didapatkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel motivasi spiritual, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja guru yaitu :

1. Pengaruh langsung variabel laten Motivasi Spiritual (X1) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,544, dengan C.R. sebesar 3,442 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, CR > 2) dan *probability* 0,00 ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Motivasi Spiritual (X1) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) adalah **signifikan sebesar 0,544**.
2. Pengaruh langsung variabel laten kompetensi (X2) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,135, dengan C.R. sebesar 0,885 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, CR > 2) dan *probability* 0,376 ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Kompetensi (X2) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) adalah **tidak signifikan sebesar 0,135**.
3. Pengaruh langsung variabel laten Disiplin (X3) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,289, dengan C.R. sebesar 2,573 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, CR > 2)

dan *probability* 0,01 ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Disiplin (X3) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) adalah *signifikan sebesar 0,289*.

4. Pengaruh langsung variabel laten Motivasi Spiritual (X1) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,276, dengan C.R. sebesar 1,79 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, $CR > 2$) dan *probability* 0,043 ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Motivasi Spiritual (X1) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) adalah *signifikan sebesar 0,276*.
5. Pengaruh langsung variabel laten Kompetensi (X2) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 1,456, dengan C.R. sebesar 8,848 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, $CR > 2$) dan *probability* 0,000 ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Kompetensi (X2) terhadap variabel latent Kepuasan Kerja Guru (Z) adalah *signifikan sebesar 1,456*.
6. Pengaruh langsung variabel laten Disiplin (X3) terhadap variabel latent Kepuasan Kerja Guru (Z) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,172, dengan C.R. sebesar 1,746 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, $CR > 2$) dan *probability* 0,041 ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel latent Disiplin (X3) terhadap variabel latent Kepuasan Kerja Guru (Z) adalah *signifikan sebesar 0,172*.

7. Pengaruh langsung variabel laten Kinerja (Y) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,11, dengan C.R. sebesar 0,796 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, CR > 2) dan *probability* 0,426 ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Kinerja (Y) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) adalah *tidak signifikan sebesar 0,796*. Artinya semakin meningkat kinerja guru tidak membuat kepuasan kerja menjadi meningkat juga.

Dengan memperhatikan *standardized estimate* untuk variabel motivasi spiritual (X1), kompetensi (X2) dan disiplin (X3) merupakan prediktor terhadap kepuasan kerja Guru (Z) melalui mediasi kinerja Guru (Y) maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut,

$$Y = \gamma_1 X_1 + \xi_1 \text{ (Pengaruh langsung motivasi spiritual terhadap kinerja guru)}$$

$$Y = 0,544 + \xi_1$$

$$Y = \gamma_2 X_2 + \xi_2 \text{ (Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru)}$$

$$Y = 0,135 X_2 + \xi_2$$

$$Y = \gamma_3 X_3 + \xi_3 \text{ (Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja guru)}$$

$$Y = 0,289 X_3 + \xi_3$$

$$Z = \gamma_4 X_1 + \xi_4 \text{ (Pengaruh langsung motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja)}$$

$$Z = 0,276 X_1 + \xi_4$$

$$Z = \gamma_5 X_2 + \xi_5 \text{ (Pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja)}$$

$$Z = 1,452 X_2 + \xi_5$$

$Z = \gamma_6 X_3 + \xi_2$ (Pengaruh langsung disiplin terhadap kepuasan kerja)

$Z = 0,172 X_2 + \xi_1$

$Z = \gamma_7 Y_1 + \xi_2$ (Pengaruh langsung kinerja guru terhadap kepuasan kerja)

$Z = 0,11 Y_1 + \xi_2$

Tabel 4.44
Indirect Effects

	Dis(D)	Kom(K)	Mot(M)	Kinerja(N)	Kepuasan(P)
Kinerja(N)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Kepuasan(P)	0,051	0,015	0,084	0,000	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel 4.44 maka dapat dijelaskan besarnya pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) X_1 terhadap Z melalui Y , X_2 terhadap Z melalui Y dan X_3 terhadap Z melalui Y dengan persamaan sebagai berikut,

$$Z = \gamma_1 X_1 + \gamma_3 Y + \xi_2$$

$$= 0,084 + \gamma_3 Y + \xi_2$$

$$Z = \gamma_2 X_2 + \gamma_3 Y + \xi_2$$

$$= 0,015 + \gamma_3 Y + \xi_2$$

$$Z = \gamma_2 X_3 + \gamma_3 Y + \xi_2$$

$$= 0,015 + \gamma_3 Y + \xi_2$$

Dari tabel 4.44 dan persamaan di atas maka didapatkan yaitu,

1. Motivasi spiritual (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Z) melalui kinerja guru (Y) sebesar 0,084. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi spiritual (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,544 dan terdapat pengaruh kinerja guru (Y) terhadap kepuasan kerja guru (Z) sebesar 0,11 . Artinya Motivasi Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja.
2. Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y₂) melalui kinerja guru (Y) sebesar 0,015. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,135 dan terdapat pengaruh kinerja guru (Y) terhadap kepuasan kerja guru (Z) sebesar 0,11 . Artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja.
3. Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y₂) melalui kinerja guru (Y) sebesar 0,051. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,289 dan terdapat pengaruh kinerja guru (Y) terhadap kepuasan kerja guru (Z) sebesar 0,11. Artinya Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja.

Dari uraian diatas dapat dinyatakan

H1 :Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru , adalah teruji kebenarannya

H2 :Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru, adalah teruji kebenarannya

H3 : Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru, adalah teruji kebenarannya

H4 : Ada pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru, adalah teruji kebenarannya

H5 : Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru, adalah teruji kebenarannya

H6 : Ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja guru melalui kinerja guru, adalah teruji kebenarannya

H7 : Ada pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru, teruji kebenarannya tetapi tidak signifikan.

6. Analisis *Goodness of Fit*

Berdasarkan kriteria uji, *Chi-square* (χ^2), Relatif *Chi-square* (χ^2/df), RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI di atas dan nilai *Goodness of Fit* hasil pengolahan *Amos for windows versi 20.0* sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4.8, maka dapat dibuat Tabel 4.45

Tabel 4.45
Hasil Pengujian Kelayakan Model
pada Variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja guru
dan kepuasan kerja guru

Goodness of fit index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-square	Diharapkan kecil	1506,951	Kurang baik
Relative Chi-square	$\leq 3,00$	5,687	Kurang baik
Probability	$> 0,05$	0,000	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,156	Kurang baik
GFI	$\geq 0,90$	0,669	Kurang baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,594	Kurang baik
CFI	$\geq 0,95$	0,769	Kurang baik
TLI	$\geq 0,95$	0,739	Kurang baik
DF	$\leq 3,00$	265	Kurang baik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Memperhatikan nilai *cut-of-value* dan *goodness of fit* hasil model pada Tabel 4.45 terlihat tidak ada ada satu kriteria pun yang terpenuhi dari delapan kriteria, maka model di atas dapat dinyatakan sebagai model yang kurang baik (Solimun, 2002:80 dan Solimun, 2004:71). Dengan demikian maka model tersebut belum dapat dinyatakan sebagai model yang baik (belum memenuhi (*Goodness of fit*) dan dipandang perlu diadakan modifikasi model untuk dapat meningkatkan kecocokan model (*Goodness of fit*) (Solimun, 2004 :71 dan Solimun, 2006 : 19).

7. Analisis Model Pengukuran dengan Determinasi

Berikut ini di analisis Model Pengukuran dengan Determinasi pengaruh Motivasi Spiritual (M), Kompetensi (K) dan Disiplin (D) terhadap Kinerja (N), pengaruh

Motivasi Spiritual (M), Kompetensi (K) dan Disiplin (D) dan Kinerja (N) terhadap Kepuasan Kerja (P). Analisis model pengukuran dengan determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel eksogen terhadap variable endogen. Untuk itu, digunakan *Square Multiple Correlations*. Besarnya *Square Multiple Correlations* dapat dilihat pada Tabel 4.46

Tabel 4.46
Squared Multiple Correlations
(Group number 1 - Default model)

	Estimate
N	.862
P	.959

Sumber : data primer diolah 2013

Square Multiple Correlations yang nilainya masing-masing sebesar 0,862, dan 0,959 sebagaimana terlihat pada Tabel 4.46 menurut Ferdinand (2002: 114) nilai *Square Multiple Correlations* untuk variabel Kinerja (N) identik dengan R^2 pada SPSS sebesar 0,862, maka besarnya Determinasi adalah nilai *Square Multiple Correlation* untuk variabel kinerja kali 100% = $0,862 \times 100\% = 86,2\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perubahan Kinerja (N) dipengaruhi oleh Motivasi Spiritual (M), Kompetensi (K) dan Disiplin (D) sebesar 86,2%. Nilai *Square Multiple Correlation* untuk variabel Kepuasan Kerja (P) identik dengan R^2 pada SPSS sebesar 0,959, maka besarnya Determinasi adalah nilai *Square Multiple Correlation* untuk variabel Kepuasan Kerja (P) kali 100% = $0,959 \times 100\% = 95,9\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perubahan Kepuasan Kerja (P)

dipengaruhi oleh Motivasi Spiritual (M), Kompetensi (K) dan Disiplin (D) dan Kinerja (N) sebesar 95,9%.

Dari keseluruhan analisis di atas dapat disimpulkan semua indikator untuk Motivasi Spiritual (M), Kompetensi (K) dan Disiplin (D), Kinerja (N) dan Kepuasan Kerja (P) adalah Valid dan signifikan, Model persamaan diatas tidak memiliki satupun *loading factor* (λ) yang tidak valid. Namun hasil Evaluasi *Goodness of Fit* kurang begitu baik, dengan demikian maka perlu dilakukan modifikasi model untuk dapat meningkatkan kecocokan model (*Goodness of fit*) (Solimun, 2004 :71 dan Solimun, 2006 : 19).

Untuk meningkatkan nilai *Goodness of fit* dapat dilakukan dengan tidak mengikutsertakan indikator yang memiliki koefisien Standarized Regression Weight antara indikator λ (*loading factor*) kecil ataupun dengan mengkorelasikan beberapa indikator yang memiliki nilai Modifikasi Indeks (M.I.) yang besar (Ferdinand, 2006:190).

Pada Modifikasi ini dilakukan dengan mengkorelasikan beberapa error yang memiliki koefesien Modifikasi Indeks (M.I) besar. Untuk keperluan tersebut maka berikut ini ditampilkan tabel yang memuat koefisien Modifikasi Indek yang didapat sebagai berikut.

Tabel 4.47
 Model Modifikasi Struktur
 Motivasi Spiritual, Kompetensi, Disiplin, Kinerja guru dan Kepuasan Kerja Guru
 Modification Indices (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
e20 <-->	e14	16,092	,101
e20 <-->	e13	4,502	-,070
e19 <-->	e14	7,570	,067
e19 <-->	e20	46,553	,233
e18 <-->	e14	9,901	,078
e17 <-->	e19	5,488	-,085
e25 <-->	e19	4,581	-,020
e23 <-->	e13	10,461	,136
e23 <-->	e12	6,238	-,103
e23 <-->	e16	4,369	,096
e23 <-->	e24	5,926	,106
e22 <-->	e25	7,477	-,034
e22 <-->	e24	4,344	,092
e22 <-->	e23	11,711	,200
e21 <-->	e15	6,595	-,021
e5 <-->	e12	8,738	-,105
e5 <-->	e18	37,057	,233
e5 <-->	e16	4,253	,082
e4 <-->	e13	4,100	-,069
e4 <-->	e24	11,145	,117
e4 <-->	e5	7,350	,108
e3 <-->	e11	4,137	-,070
e2 <-->	e13	27,081	,188
e2 <-->	e20	5,110	-,088
e2 <-->	e24	6,399	-,095
e2 <-->	e23	8,035	,141
e1 <-->	e18	4,375	-,080
e1 <-->	e5	19,932	-,191
e10 <-->	e13	4,940	-,045
e10 <-->	e24	4,208	-,043
e10 <-->	e23	12,382	-,098
e9 <-->	e25	6,858	-,021
e9 <-->	e24	93,233	,274
e9 <-->	e4	6,177	,075

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Pengolahan Dengan AMOS)

Tabel 4.47
Model Modifikasi Struktur
Motivasi Spiritual, Kompetensi, Disiplin, Kinerja guru dan Kepuasan Kerja Guru
Modification Indices (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e9 <--> e2	10,651	-,105
e9 <--> e1	4,218	,067
e9 <--> e10	5,882	,044
e8 <--> e13	9,992	,125
e8 <--> e16	4,422	,090
e8 <--> e25	4,721	-,025
e8 <--> e23	154,230	,670
e8 <--> e22	11,136	,183
e8 <--> e2	11,460	,157
e7 <--> e25	5,303	-,028
e7 <--> e23	4,351	,122
e7 <--> e22	147,066	,718
e7 <--> e8	4,596	,117
e6 <--> e13	5,698	,094
e6 <--> e12	5,170	-,088
e6 <--> e11	4,291	,071
e6 <--> e23	18,378	,232
e6 <--> e2	4,051	,094
e6 <--> e8	17,275	,211

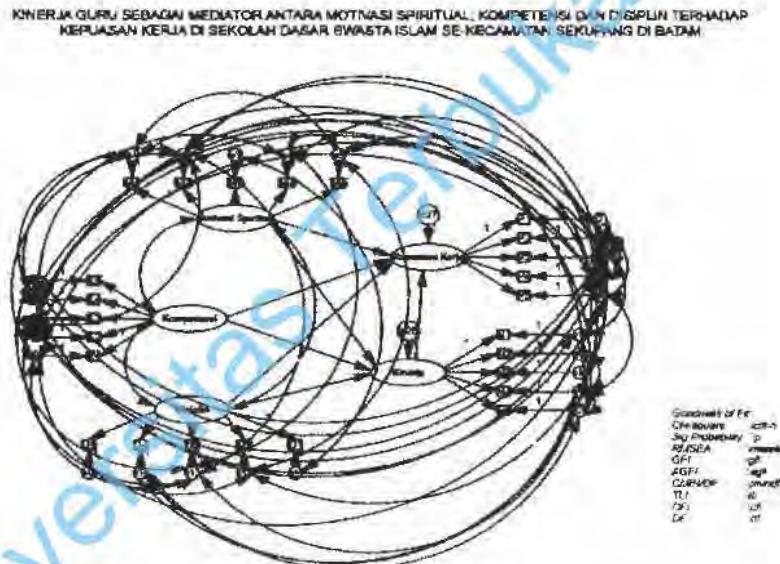
Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Pengolahan Dengan AMOS)

Dari koefisien Modifikasi Indeks (M.I.) tabel di atas, modifikasi model dilakukan dengan mengkorelasikan antar *error* yang memiliki Modifikation Indek (M.I.) $> 4,000$ dalam rangka memperbaiki *Goodness of fit*. Adapun error yang dikorelasikan meliputi;

e20 ←→ e14, e20 ←→ e13, e19 ←→ e14, e19 ←→ e20, e18 ←→ e14, e17 ←→ e19, e25 ←→ e19, e23 ←→ e12, e23 ←→ e16, e23 ←→ e24, e22 ←→ e25, e22 ←→ e24, e22 ←→ e23, e21 ←→ e15, e5 ←→ e12, e5 ←→ e18, e5 ←→ e16, e4

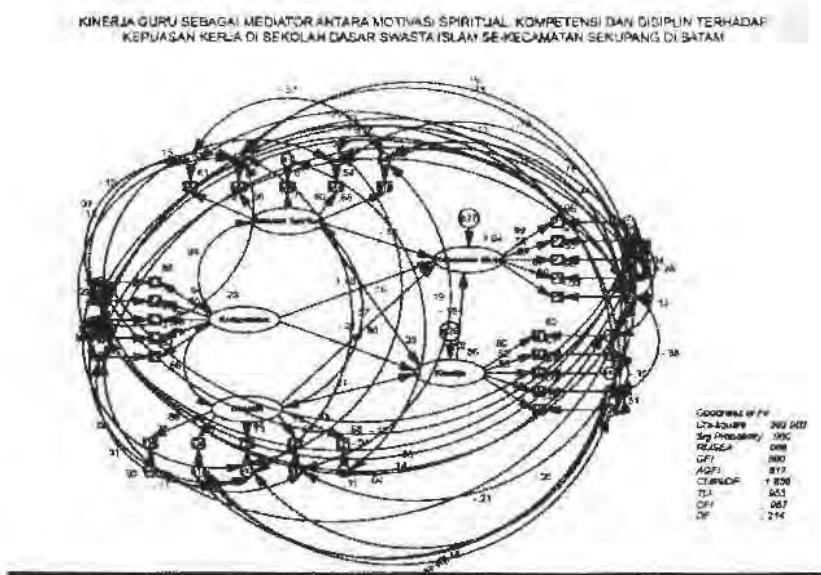
$\leftarrow \rightarrow e13, e4 \leftarrow \rightarrow e24, e4 \leftarrow \rightarrow e5, e3 \leftarrow \rightarrow e11, e2 \leftarrow \rightarrow e13, e2 \leftarrow \rightarrow e20, e2 \leftarrow \rightarrow e24, e2 \leftarrow \rightarrow e23, e1 \leftarrow \rightarrow e18, e1 \leftarrow \rightarrow e5, e10 \leftarrow \rightarrow e13, e10 \leftarrow \rightarrow e24, e10 \leftarrow \rightarrow e23, e9 \leftarrow \rightarrow e25, e9 \leftarrow \rightarrow e24, e9 \leftarrow \rightarrow e4, e9 \leftarrow \rightarrow e2, e9 \leftarrow \rightarrow e1, e9 \leftarrow \rightarrow e10, e8 \leftarrow \rightarrow e13, e8 \leftarrow \rightarrow e16, e8 \leftarrow \rightarrow e25, e8 \leftarrow \rightarrow e23, e8 \leftarrow \rightarrow e22, e8 \leftarrow \rightarrow e2, e7 \leftarrow \rightarrow e25, e7 \leftarrow \rightarrow e23, e7 \leftarrow \rightarrow e22, e7 \leftarrow \rightarrow e8, e6 \leftarrow \rightarrow e13, e6 \leftarrow \rightarrow e12, e6 \leftarrow \rightarrow e11, e6 \leftarrow \rightarrow e23, e6 \leftarrow \rightarrow e2$ dan $e6 \leftarrow \rightarrow e8$.

Dengan menghubungkan beberapa *error* di atas maka dapat dihasilkan model modifikasi sebagai berikut.



Gambar 4.9 Model Modifikasi variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja guru dan kepuasan kerja guru

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Pengolahan Dengan AMOS)



Gambar 4.10 Model Hitung Modifikasi variabel motivasi spiritual, kompetensi, disiplin, kinerja guru dan kepuasan kerja guru

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Pengolahan Dengan AMOS)

Dari hasil modifikasi model dengan mengkorelasikan beberapa error indikator yang memiliki Modification Index (M.I.) $> 4,000$ maka dapat dilakukan perbandingan *Goodness of Fit* antara model modifikasi utama dengan model hasil modifikasi. Perbandingan yang dilakukan meliputi : besarnya koefisien *Goodness of Fit*.

Tabel 4.48
Perbandingan Model Utama dengan Hasil Modifikasi

Goodness of fit index	Cut-off Value	Model Utama	Model Modifikasi-1	Keterangan
Chi-square	Diharapkan kecil	1506,951	392,902	Lebih Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Pengolahan Dengan AMOS)

*) Memenuhi *Goodness of fit*

Tabel 4.48
Perbandingan Model Utama dengan Hasil Modifikasi

Goodness of fit index	Cut-off Value	Model Utama	Model Modifikasi-1	Keterangan
Relative Chi-square	$\leq 3,00$	5,687	1,836*	Lebih Baik
Probability	$> 0,05$	0,000	0,000	Kurang Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,156	0,066*	Lebih Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,669	0,880	Lebih Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,594	0,817	Lebih Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,769	0,967*	Lebih Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,739	0,953*	Lebih Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2013 (Pengolahan Dengan AMOS)

*) Memenuhi Goodness of fit

Bila dilihat dari *Goodness of fit*, terlihat model hasil modifikasi menunjukkan perbaikan pada delapan indikator dari delapan indicator yang ada. Model utama yang semula tidak ada satu indikator yang memenuhi *Goodness of fit*, menjadi empat buah indikator memenuhi syarat yaitu *Relative Chi-square* (χ^2/df), RMSEA, CFI dan TLI.

Dari analisis di atas, dapat dinyatakan bahwa melakukan model modifikasi telah dapat meningkatkan kesesuaian model (*Goodness of fit*). Berhubung telah ada empat buah indikator memenuhi syarat *goodness of fit*, maka model telah dipandang bagus (*good of fit*). Hal ini sesuai dengan Solimun, (2002:80) dan Solimun (2004:71). Dengan demikian dipandang tidak perlu mengadakan modifikasi lebih lanjut.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi spiritual Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil di atas bahwa variabel motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,544 dengan *probability* 0,000 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja adalah **signifikan**. Pandangan teori yang mendukung penemuan ini adalah Mangkunegara (2005,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Muafi, 2003: Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan hanya untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya tetapi juga sebagai suatu manivestasi dari amal sholeh dan karena nya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Sehingga dengan keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah maka seorang guru akan mempunyai motivasi spiritual yang akan meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil di atas bahwa variable kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,135 dengan *probability* 0,376 (diatas 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah **tidak signifikan**. Pandangan teori tentang kompetensi ini

sebagai berikut, Muhibbin Syah (2008), dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesi. Menurut Mulyasa (2004) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, sosial, spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Dengan penjelasan teori diatas dan hasil analisis tidak signifikan menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru belum besar pengaruhnya terhadap kinerja, sehingga diimbau kepada para guru di sekolah dasar Islam Swasta kecamatan

sekupang untuk dapat meningkatkan kompetensi atau kemampuannya sehingga akan meningkat pula kinerjanya.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil di atas bahwa variable disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,289 dengan *probability* 0,01 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja guru adalah **signifikan**. Pandangan teori yang mendukung penemuan ini adalah Menurut Ali Imron (1977:310) disiplin guru adalah: "suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang mengikuti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman

sejawatnya, dan terhadap sekolah secara keseluruhan". Sedangkan Depdiknas (1992 : 3) disiplin adalah : " Tingkat konsistensi dan konsekuensi seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan". Sehingga sudah sewajarnya dan sudah pasti dalam suatu pekerjaan atau kegiatan disaat semua melaksanakan secara tertib, teratur dan konsisten maka kinerja yang didapatkan akan tinggi atau memuaskan.

4. Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil di atas bahwa variable motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Z) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,276 dengan *probability* 0,043 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Pandangan teori yang mendukung penemuan ini adalah Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Alrisna Sita (2012) :" Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten" Menyimpulkan bahwa Baik secara bersama-sama maupun parsial terdapat pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi. Jadi jelaslah bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil di atas bahwa variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Z) yang memiliki *standard estimation* sebesar 1,452 dengan *probability* 0,000 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah **signifikan**. Muhibbin Syah (2008), dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesi. Handoko (1987: 145-146): kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi. Kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi guru maupun sekolah terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja. Dari kedua teori diatas dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi yang dimiliki guru tinggi maka kepuasan kerja guru tersebut akan semakin tinggi pula.

6. Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil di atas bahwa variable disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru (Z) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,172 dengan *probability* 0,041 (dibawah 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja adalah **signifikan**. Pandangan teori yang mendukung penemuan ini adalah Menurut Ali Imron (1977:310) disiplin guru adalah: "suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah secara keseluruhan". Handoko (1987: 145-146): kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi. Kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi guru maupun sekolah terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja.

7. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil di atas bahwa variable kinerja guru (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Z) yang memiliki *standard estimation* sebesar 0,11 dengan *probability* 0,426 (di atas 0,05) yang menunjukkan bahwa pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja adalah **tidak signifikan**. Teori yang mendukung penemuan ini adalah hasil dari penelitian-penelitian terdahulu. Dimana penelitian yang dilakukan adalah pengaruh dari kepuasan terhadap kinerja, dan menghasilkan pengaruh yang signifikan.

8. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kepuasan Kerja guru melalui Kinerja guru

Motivasi spiritual (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Z) melalui kinerja guru (Y) sebesar 0,084. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi spiritual (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,544 dan terdapat pengaruh kinerja guru (Y) terhadap kepuasan kerja guru (Z) sebesar 0,11 . Artinya Motivasi Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja.

9. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja guru melalui Kinerja guru

Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Z) melalui kinerja guru (Y) sebesar 0,015. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,135 dan terdapat pengaruh kinerja guru (Y) terhadap kepuasan kerja guru (Z) sebesar 0,11 . Artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja.

10. Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Kinerja Guru

Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Z) melalui kinerja guru (Y) sebesar 0,051. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh kompetensi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,289 dan terdapat pengaruh kinerja guru (Y) terhadap kepuasan kerja guru (Z) sebesar 0,11. Artinya Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja.

Dari uraian singkat diatas dapat dikatakan bahwa Peran Motivasi Spiritual, Kompetensi, Disiplin akan berpengaruh kepada Kinerja dan Kepuasan Kerja, karena itu menjadi Guru di Sekolah Islam harus dilandasi dengan niat yang tulus dan harus

merasakan bahwa bekerja adalah ibadah kepada Allah ("Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" At-Taubah 105), karena dengan memberikan ilmu kepada anak-anak didik maka akan menjadi amal jariyah yang tidak akan pernah putus, sesuai dengan hadist, "Apabila seorang anak Adam mati putuslah amalnya kecuali tiga perkara : sedekah jariah, atau ilmu yang memberi manfaat kepada orang lain atau anak yang soleh yang berdoa untuknya." (Hadith Sahih - Riwayat Muslim dan lain-lainnya).

Universitas Terbuka

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Karakteristik demografi sosial pada sampel guru SD Swasta Islam se Kecamatan Sekupang kota Batam 60% terdiri dari karyawan perempuan dan 40%, karyawan laki-laki. Dari segi status kepegawaian, seluruh sampel adalah pegawai/guru tetap yayasan. Mayoritas sampel berpendidikan S1 sebesar 75%, D3 sebesar 11%, , D1-D2 sebesar 9% Dn SLTA sebesar 5%.

Kuesioner yang sudah direspon oleh para guru SD Swasta Islam se-Kecamatan Sekupang kota Batam diproses dengan program statistik Amos for Windows versi 20.0 untuk uji Normalitas, CFA dan uji pengaruh dengan SEM berdasarkan asumsi-asumsi dalam StructuralEquation Modeling (SEM) untuk menguji kelayakan model, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung variabel laten Motivasi Spiritual (X1) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,544, dengan C.R. sebesar 3,442 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, CR > 2) dan *probability* 0,00 (P < 0,05), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Motivasi Spiritual (X1) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) adalah *signifikan sebesar 0,544*.
2. Pengaruh langsung variabel latent kompetensi (X2) terhadap variabel latent Kinerja Guru (Y) memiliki *standardized direct effects regression weight*

sebesar 0,135, dengan C.R. sebesar 0,885 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, CR > 2) dan *probability* 0,376 (P < 0,05), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Kompetensi (X2) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) adalah *tidak signifikan sebesar 0,135*. Artinya apabila Kompetensi guru bertambah meningkat, tidak menjadikan kinerja meningkat.

3. Pengaruh langsung variabel laten Disiplin (X3) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,289, dengan C.R. sebesar 2,573 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, CR > 2) dan *probability* 0,01 (P < 0,05), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Disiplin (X3) terhadap variabel laten Kinerja Guru (Y) adalah *signifikan sebesar 0,289*.
4. Pengaruh langsung variabel laten Motivasi Spiritual (X1) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,276, dengan C.R. sebesar 1,79 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, CR > 2) dan *probability* 0,043 (P < 0,05), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Motivasi Spiritual (X1) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) adalah *signifikan sebesar 0,276*.
5. Pengaruh langsung variabel laten Kompetensi (X2) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 1,456, dengan C.R. sebesar 8,848 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, CR > 2) dan *probability* 0,000 (P < 0,05),

menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Kompetensi (X_2) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) adalah **signifikan sebesar 1,456**.

6. Pengaruh langsung variabel laten Disiplin (X_3) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,172, dengan C.R. sebesar 1,746 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, $CR > 2$) dan *probability* 0,041 ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Disiplin (X_3) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) adalah **signifikan sebesar 0,172**.
7. Pengaruh langsung variabel laten Kinerja Guru (Y) terhadap variabel laten Kepuasan Kerja Guru (Z) memiliki *standardized direct effects regression weight* sebesar 0,11, dengan C.R. sebesar 0,796 (*Critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung, $CR > 2$) dan *probability* 0,426 ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik pada tingkat $\alpha = 0,05$ pengaruh variabel laten Kinerja Guru (Y) terhadap variabel latent Kepuasan Kerja Guru (Z) adalah **tidak signifikan sebesar 0,796**. Artinya semakin meningkat kinerja guru tidak membuat kepuasan kerja menjadi meningkat juga.
8. Pengaruh Motivasi spiritual (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Z) melalui kinerja guru (Y) **signifikan sebesar 0,084**.
9. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Z) melalui kinerja guru (Y) **signifikan sebesar 0,015**.

10. Pengaruh Disiplin (X_3) terhadap kepuasan kerja guru (Z) melalui kinerja guru (Y) *signifikan sebesar 0,051.*

11. Dari *output Square Multiple Correlations* yang nilainya masing-masing sebesar 0,862, dan 0,959 sebagaimana terlihat pada Tabel 4.24, menurut Ferdinand (2002: 114) nilai *Square Multiple Correlations* untuk variabel Kinerja (N) identik dengan R^2 pada SPSS sebesar 0,862, maka besarnya Determinasi adalah nilai *Square Multiple Correlation* untuk variabel kinerja kali 100% = $0,862 \times 100\% = 86,2\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perubahan Kinerja (N) dipengaruhi oleh Motivasi Spiritual (M), Kompetensi (K) dan Disiplin (D) sebesar 86,2%. Nilai *Square Multiple Correlation* untuk variabel Kepuasan Kerja (P) identik dengan R^2 pada SPSS sebesar 0,959, maka besarnya Determinasi adalah nilai *Square Multiple Correlation* untuk variabel Kepuasan Kerja (P) kali 100% = $0,959 \times 100\% = 95,9\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perubahan Kepuasan Kerja (P) dipengaruhi oleh Motivasi Spiritual (M), Kompetensi (K) dan Disiplin (D) dan Kinerja (N) sebesar 95,9%.

B. Keterbatasan Penelitian.

Penelitian ini belum sempurna dan masih memiliki keterbatasan. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya membahas mengenai pengaruh Motivasi Spiritual, Kompetensi, Disiplin terhadap kepuasan kerja dengan kinerja sebagai

mediator, tentunya masih banyak lagi variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

2. Jumlah sampel atau responden yang hanya berjumlah 194.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka dapat disarankan kepada pengurus yayasan dan guru di sekolah Islam, demi untuk kemajuan kualitas sekolah, maka disarankan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi Spiritual, Kompetensi, Disiplin dan kepuasan terhadap Kinerja adalah signifikan, maka pengurus yayasan sekolah Islam harus senantiasa mengontrol dan mengawasi kondisi-kondisi tersebut diatas, dimana jika semua variabel meningkat maka kinerjapun akan meningkat, tetapi sebaliknya jika kondisi variable menurun maka kinerjapun akan menurun dan hal ini akan sangat merugikan baik untuk sekolah itu sendiri ataupun kepada peserta didik dimana ini akan berpengaruh kepada kwalitas hasil dari pendidikan itu sendiri.
2. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Para guru agar senantiasa meningkatkan kompetensinya (dan tidak menunggu himbauan dari pengurus yayasan) agar dengan meningkatnya kompetensi diharapkan kinerja semakin baik.
3. Karena bekerja adalah Ibadah maka untuk para guru di sekolah Islam agar senantiasa meningkatkan kualitas kinerjanya, maka kepuasan itu akan datang

dengan sendirinya, dan yang harus diyakini pahala dari Allah SWT telah menanti. Aamiin Yaa Rabbal'alamiiin

Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- A. Tabrani dkk. (2001). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Inti Media Cipta Nusantara
- Adz-Dzakiey, Hamdani Bakran. (2005). *Prophetic Intelligence, Kecerdasan Kenabian; Menumbuhkan Potensi Hakiki Insani Melalui Pengembangan Kesehatan Ruhani*. Yogyakarta: Islamika.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya. (2011). Jakarta: Departemen Agama RI.
- Anshari, E.S. (2004). *Pokok-Pokok Pikiran tentang Paradigma Dan Sistem Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Aritonang, Keke, T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*- No. 04/Th. IV/Juli 2005.
- Bhuono, Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Cooper, Donald R. dan Pamela S. Schindler. (2003). *Business Research Method*. Eight Edition. New York: McGraw Hill.
- Denis, D., and Kruse, T. (2000). *Managerial Discipline And Corporate Restructuring Following Performance Declines, Applied & Preventive Psychology*. 4:197-208. USA: Cambridge University Press.
- Djamarah, S.B. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, A.T. (2006). *Metoda Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, Imam dan Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling. Teori, Konsep dan Aplikasi*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamalik, Oemar. (1993). *Psikologi Manajemen: Penuntun bagi Pemimpin*. Bandung: Trigenda Karya.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Imron, Ali. (1997). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Surabaya: Kartika.
- Kerlinger, Fred N. (1993). *Foundations of Behavior Research*. Third Edition, diterjemahkan oleh L.R. Simatupang, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

- Muafi. (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER). *Jurnal Siasat Bisnis*. No. 8, Vol. I.
- Muhaimin. 2004. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia Infrastruktur TBKdi Bandung. *Jurnal Pshyche Fakultas Psikologi*. Palembang: Universitas Bina Darma.
- Mulyasa, H.E. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H.E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Jakarta : CV Teruna Grafika
- Rasmen, A. (2010). *Analisis SEM*. Denpasar: Penerbit Universitas Pendidikan Nasional.
- Rasmen, A. (2010). *Panduan Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 17.0*. Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Nasional Denpasar.
- Riduwan. (2011). *Cara Menggunakan dan Memahami Path Analysis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Paktek. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas*. Jilid Kesatu. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Saifuddin, Azwar. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sardiman, A.M. (2001). *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis 2*, Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Singgih, Santoso. (2005). *Statistik Parametrik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sudjana. (2006). *Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Tarsito.

- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syah, Muhibbin. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tasmara, Toto (2002). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa.
- Tulus, Tu'u. (2004). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT.Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-undang nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistim Pendidikan Nasional
- Uzer Usman, Moh. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Wibisono, Chablullah. (2002). Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur di Batamindo. Surabaya: Disertasi, Universitas Airlangga Surabaya.
- Wijanto, S.H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yasin, Anwar. (1998). *Standar Kemampuan Profesional Guru SD*. Malang: IKIP Malang.

Lampiran 1

Batam, 04 April 2013

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu Kepala Sekolah SD Swasta Islam

Kecamatan Sekupang Kota Batam

di-

Batam

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur ke kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang-NYA kepada kita semua. Shalawat dan salam senantiasa kita panjatkan kepada junjungan dan teladan kita Rasulullah SAW berserta keluarga, sahabat dan penerus RisalahNya yang istiqomah di jalan-NYA.

Berdasarkan ketentuan Akademik Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, bahwa setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan diwajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan dalam penulisan tesis. Sehubungan dengan penulisan tesis dimaksud, Saya :

Nama : Dwi Warna Komalasari

NIM : 015393864

Melakukan penelitian tentang **"Kinerja guru sebagai mediator antara motivasi spiritual, kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di sekolah dasar Swasta Islam kecamatan Sekupang kota Batam"**.

Dalam rangka melengkapi data penelitian ini, saya mohon izin dan kesediaan Bapak/Ibu Kepala Sekolah untuk dapat mensosialisasikan kuesioner dari penelitian saya ini kepada bapak/ibu guru yang bertugas di sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya haturkan terima kasih, jazakumullah khairan katsiran.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi

Wabarakatuh

Dwi Warna Komalasari

Batam, 04 April 2013

Kepada :

**Yth. Bapak / Ibu guru SD Swasta Islam
Kecamatan Sekupang Kota Batam
di-
Batam**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur ke kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang-NYA kepada kita semua. Shalawat dan salam senantiasa kita panjatkan kepada junjungan dan teladan kita Rasulullah SAW berserta keluarga, sahabat dan penerus RisalahNya yang istiqomah di jalan-NYA.

Berdasarkan ketentuan Akademik Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, bahwa setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan diwajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan dalam penulisan tesis. Sehubungan dengan penulisan tesis dimaksud, Saya :

Nama : Dwi Warna Komalasari

NIM : 015393864

Melakukan penelitian tentang “**Kinerja guru sebagai mediator antara motivasi spiritual, kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja di sekolah dasar Swasta Islam kecamatan Sekupang kota Batam**”.

Dalam rangka melengkapi data penelitian ini, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang sejujurnya terhadap sejumlah pernyataan berikut ini.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini Saya haturkan terima kasih, jazakumullah khairan katsiran.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi

Wabarakatuh

Dwi Warna Komalasari

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan kuisioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara mengisi data terlebih dahulu (data yang diberikan akan diperlakukan secara rahasia).

1. Nama Lengkap :
2. Status Kepegawaian : GTY / GTT
3. Jabatan :
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
5. Tingkat Pendidikan :
 - a. SMA sederajat
 - b. Diploma
 - c. Strata 1
 - d. Strata 2

B. PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada salah satu angka yang ada pada kotak jawaban. Diharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan sesuai dengan kondisi atau kenyataan yang sebenarnya secara spontan. Penjelasan untuk masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Kurang setuju
- 3 = Tidak Tahu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Lampiran 2.

1. Motivasi Spiritual(X1)

PETUNJUK ISIAN ANGKET ADA 5 ALTERNATIF JAWABAN

1= SANGAT TIDAK SETUJU ; 2= KURANG SETUJU ; 3= TIDAK TAHU ;

4= SETUJU ; 5= SANGAT SETUJU

NO.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja/mengajar.					
2	Keimanan kepada Allah SWT dapat mempengaruhi perilaku dalam melakukan amar ma'ruf nahi mungkar (berbuat baik dan mencegah kemungkaran)					
3	Membaca kitab suci Al-Qur'an merupakan realisasi dari keimanan terhadap Al-Qur'an					
4	Dalam membaca Al-Qur'an harus merasakan getaran jiwa yang menjadikan iman bertambah kuat					
5	Melibatkan intelektual (akal) dalam memahami perintah dan larangan Rasulullah SAW					

2. Kompetensi Guru (X2)

PETUNJUK ISIAN ANGKET ADA 5 ALTERNATIF JAWABAN

1= SANGAT TIDAK SETUJU ; 2= KURANG SETUJU ; 3= TIDAK TAHU ;

4= SETUJU ; 5= SANGAT SETUJU

NO.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual					
2	Terampil melakukan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar					
3	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi pendidik dan rasa percaya diri					
4	Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu					
5	Berkomunikasi secara efektif dan santun dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, dan orang tua					

3. Disiplin Kerja (X3)

PETUNJUK ISIAN ANGKET ADA 5 ALTERNATIF JAWABAN

1= SANGAT TIDAK SETUJU ; 2= KURANG SETUJU ; 3= TIDAK TAHU ;
4= SETUJU ; 5= SANGAT SETUJU

NO.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur / peraturan yang ditetapkan sekolah					
2	Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai					
3	Tugas yang di berikan, selesai sesuai waktu yang ditentukan					
4	Membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan program pengayaan yang mempunyai kecakapan lebih					
5	Memberikan teladan yang baik kepada siswa					

4. Kepuasan Kerja (Z)

PETUNJUK ISIAN ANGKET ADA 5 ALTERNATIF JAWABAN

1= SANGAT TIDAK SETUJU ; 2= KURANG SETUJU ; 3= TIDAK TAHU ;
4= SETUJU ; 5= SANGAT SETUJU

NO.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Nyaman bekerja di tempat ini karena banyaknya peluang untuk inaju atau mengembangkan karier					
2	Hasil kerja selalu dinilai positif oleh atasan					
3	Materi pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan					
4	Pekerjaan yang dilakukan, selalu mendapatkan pengawasan dan penilaian dari pimpinan					
5	Fasilitas yang ada sangat membantu dalam kegiatan belajar mengajar					

5. Kinerja Guru (Y)**PETUNJUK ISIAN ANGKET ADA 5 ALTERNATIF JAWABAN**

1= SANGAT TIDAK SETUJU ; 2= KURANG SETUJU ; 3= TIDAK TAHU ;
 4= SETUJU ; 5= SANGAT SETUJU

NO.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Membuat RPP adalah kewajiban guru					
2	Memilih sumber belajar supaya siswa mengerti apa yang disampaikan					
3	Menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pelajaran dimulai					
4	Menguasai pembelajaran dengan baik sehingga tujuan pembelajaran tersampaikan					
5	Melibatkan siswa dalam proses pembelajaran					

Lampiran 3.**Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Spiritual (X₁)**

SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR	PERNYATAAN	ITEM
1. Tingkat keimanan kepada Allah	a. Selalu ingat kepada Allah b. Amar ma'ruf nahi mungkar	1. Selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja/mengajar. 2. Keimanan kepada Allah SWT dapat mempengaruhi perilaku dalam melakukan amar ma'ruf nahi mungkar (berbuat baik dan mencegah kemungkaran)	1 2
2. Tingkat keimanan kepada kitab Allah	a. Membaca kitab suci Al Qur'an b. Merasakan getaran ketika membaca Al Qur'an	1. Membaca kitab suci Al-Qur'an merupakan realisasi dari keimanan terhadap Al-Qur'an 2. Dalam membaca Al-Qur'an harus merasakan getaran jiwa yang menjadikan iman bertambah kuat	3 4
3. Tingkat keimanan kepada Rasulullah	a. Mentadaburi ajaran Rasulullah SAW	1. Melibatkan intelektual (akal) dalam memahami perintah dan larangan Rasulullah SAW	5

(Wibisono, 2002 : 215)

TOTAL ITEM

5

Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi (X₂)

SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR	PERTANYAAN	ITEM
1. Pedagogik	c. Mengenal siswa d. Menguasai pengetahuan evaluasi pembelajaran	1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual 2. Terampil melakukan penilaian dan evaluasi proses hasil belajar	1 2
2. Kepribadian	c. Percaya diri dan tanggung jawab	1. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi pendidik dan rasa percaya diri	3
3. Profesional	b. Menguasai materi/bahan ajar	1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu	4
4. Sosial	a. Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik.	1. Berkomunikasi secara efektif dan santun dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, dan orang tu	5
(Permendiknas No. 16 Tahun 2007)			TOTAL ITEM 5

Kisi-Kisi Instrumen Disiplin (X₃)

SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR	PERNYATAAN	ITEM
1. Disiplin terhadap tugas kedinasan	Mentaati peraturan kerja sekolah	Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur / peraturan yang ditetapkan sekolah	1
2. Disiplin terhadap waktu	Menepati waktu	Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai	2
3. Disiplin terhadap suasana kerja	Menyelesaikan tugas tepat waktu	Tugas yang di berikan, selesai sesuai waktu yang ditentukan	3
4. Disiplin di dalam melayani	Melayani peserta didik	Membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan program pengayaan	4
5. Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku	Memperhatikan tingkah laku	Memberikan teladan yang baik kepada siswa	5
Aritonang (2005: 4)			TOTAL
			5

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja guru (Y)

SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR	PERNYATAAN	ITEM
1. Merencanakan pembelajaran	a. Membuat RPP b. Memilih sumber belajar	1. Membuat RPP adalah kewajiban guru 2. Memilih sumber belajar supaya siswa mengerti apa yang di sampaikan	1 2
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	a. Memulai pembelajaran dengan target yang terukur atau efektif b. Menguasai materi dan dapat menyampaikan materi pelajaran c. Meningkatkan keterlibatan siswa sehingga mendapat pengalaman belajar	1. Menyampaikan tujuan pembelajaran kepada siswa sebelum pelajaran dimulai 2. Menguasai pembelajaran dengan baik sehingga tujuan pembelajaran tersampaikan 3. Melibatkan siswa dalam proses pembelajaran	3 4 5
		TOTAL ITEM	5

Sudjana (2002:17)

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Z)

SUB VARIABEL	INDIKATO-INDIKATOR	PERNYATAAN	ITEM
5. Instrinsik	e. Kesempatan	Nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier	1
	f. Penghargaan	Hasil kerja selalu dinilai positif oleh atasan	2
	g. Pekerjaan itu sendiri	Materi pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan	3
6. Ekstrinsik	a. Teknik pengawasan	Pekerjaan yang di lakukan, selalu mendapatkan pengawasan dan penilaian dari pimpinan	4
	b. Kondisi tempat kerja	Fasilitas yang ada sangat membantu dalam kegiatan belajar mengajar	5
Herzberg (dalam Muhammin, 2004)			TOTAL 5

Lampiran 4.

M1	M2	M3	M4	M5	K1	K2	K3	K4	K5	D1	D2	D3	D4	D5	N1	N2	N3	N4	N5	P1	P2	P3	P4	P5
4	2	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4
2	3	4	3	5	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1	3	4	4	4	1	4	3	1	2	3
4	2	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2
4	2	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4
3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3
3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2
4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3
2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2
4	2	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	2	2	4	4	2	4	4
4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2
3	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5
3	1	3	2	3	3	3	3	5	4	5	1	3	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4
3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4
4	2	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	2	3	4	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
3	3	1	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
4	1	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1	5	4	5	3	3	4	3	3
1	1	1	1	3	2	5	1	3	4	4	4	3	3	4	1	1	3	2	2	4	5	1	3	4
2	1	2	1	4	1	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	1	3	2	1
3	3	3	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3
2	2	1	1	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	1	2	3	4	4	5	4	3	4	3
3	3	3	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	4	4	1	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	5	2	3	3	2	2	2
4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	2	3
2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2
3	1	1	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	2	2	3	2	2
2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	5	2	2	1	1	1	1	1
3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	4	3	1	1	5	2	2	1	1	1	1	1
4	1	3	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	1	1	1	1
3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3
1	1	1	1	5	1	5	2	2	2	3	1	2	4	3	2	1	4	4	4	4	2	5	2	2
2	2	3	2	4	2	5	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	5	4	4	4	2	5	2	2

2	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	1	1	2	3
2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
2	1	4	1	2	2	4	2	1	1	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	1	1
3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1
4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
1	1	5	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	3	1	4	2	2	1	1	5	1	1
4	3	3	2	4	2	2	2	1	1	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	1	2	2	1	1
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3
2	4	2	2	4	3	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	2	4	4
1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	1	3	3	1	1
2	2	1	1	2	1	3	1	4	2	3	3	2	3	3	2	1	2	2	4	2	3	1	4	2
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3
2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
3	4	1	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5
3	5	3	4	5	5	2	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4
3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	5	2	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	2	5	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2	5	5	5
3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4
2	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	2	2
3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	2	1	1	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3
2	1	2	2	4	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	5	2	4	2	2	2
3	1	2	2	4	1	4	2	4	1	3	2	1	3	3	4	3	3	4	4	1	4	2	4	1
2	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	1	5	2	4	1	1	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	4	2	1	3	2	2
2	1	3	4	4	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	4	2	3	3	1	3	3	3
4	2	4	5	3	1	4	3	5	4	2	4	1	3	2	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4
3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	5	5	4	4
4	2	2	4	2	4	1	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	1	3	3	1	1	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
2	2	4	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	1	3	2	4	1	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	2	4	2	2	2
5	2	2	5	5	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	4	3	3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	4	4	4	1	1	1	1	1
3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4
4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
4	2	2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	4
1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	2	1	3	1	4	4	4	3	1	1	2	3
3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	1	4	3	2	3	5	5	2	2	4	3
4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2
2	4	1	5	5	1	1	5	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	1	5	1	1

Lampiran 5.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas dengan menggunakan SPSS 20

X1 : Motivasi spiritual

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	13.32	15.816	.685	.854
Pertanyaan_2	13.76	13.376	.795	.828
Pertanyaan_3	13.48	15.567	.678	.816
Pertanyaan_4	13.65	14.799	.780	.831
Pertanyaan_5	13.33	17.124	.603	.872

X2: Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	13.72	15.966	.791	.867
Pertanyaan_2	13.20	20.027	.594	.905
Pertanyaan_3	13.53	18.302	.731	.878
Pertanyaan_4	13.44	17.989	.801	.864
Pertanyaan_5	13.43	17.189	.838	.854

X3 : Disiplin**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	14.13	11.014	.798	.878
Pertanyaan_2	14.30	11.187	.727	.892
Pertanyaan_3	14.50	9.858	.793	.881
Pertanyaan_4	14.11	12.329	.732	.895
Pertanyaan_5	14.31	10.465	.807	.875

Y : Kinerja Guru**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	14.71	9.452	.696	.804
Pertanyaan_2	14.75	9.361	.677	.811
Pertanyaan_3	14.37	11.529	.552	.841
Pertanyaan_4	14.44	10.175	.709	.801
Pertanyaan_5	14.26	10.648	.660	.815

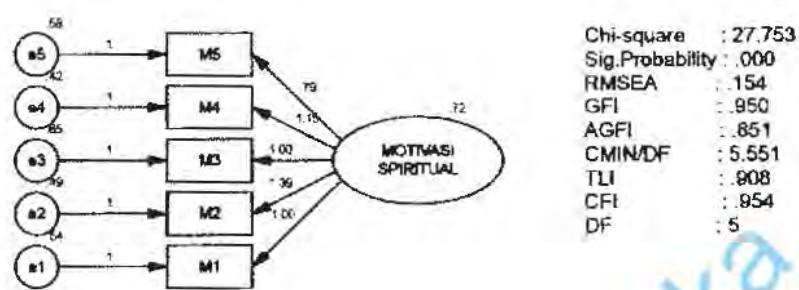
Z : Kepuasan Kerja

Lampiran 6

Hasil Analisis SEM

CFA Motivasi Spiritual

CONFIRMATORY FAKTOR ANALISIS MOTIVASI SPIRITUAL



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model) Variabel Motivasi Spiritual

	Estimate
M1 <---> M	.755
M2 <---> M	.861
M3 <---> M	.726
M4 <---> M	.832
M5 <---> M	.660

Regression Weights: variabel motivasi spiritual

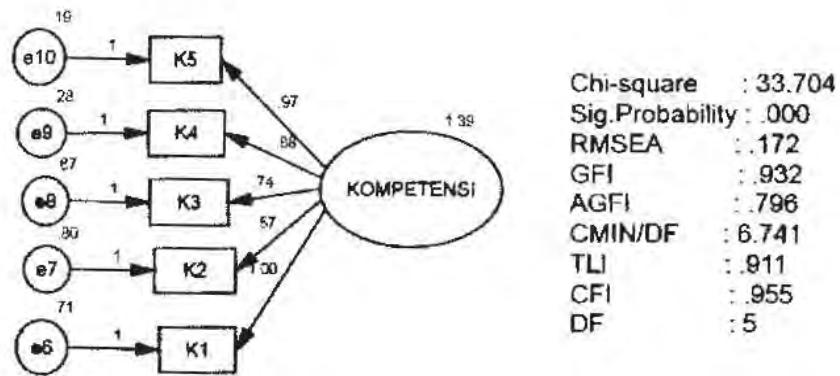
		Unstd Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
M1	<-- MotivasiSpiritual	1	0.755				
M2	<-- MotivasiSpiritual	1,387	0.861	0,115	12,094	***	par_1
M3	<-- MotivasiSpiritual	1,002	0.726	0,1	10,036	***	par_2
M4	<-- MotivasiSpiritual	1,148	0.832	0,101	11,398	***	par_3
M5	<-- MotivasiSpiritual	0,788	0.660	0,091	8,71	***	par_4

Motivasi Spiritual - *Assessment of normality (Group number 1)*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
M5	1	5	-0,627	-3,567	0,075	0,212
M4	1	5	-0,295	-1,68	-0,849	-2,413
M3	1	5	-0,474	-2,696	-0,553	-1,573
M2	1	5	-0,1	-0,571	-1,264	-3,592
M1	1	5	-0,36	-2,049	-0,77	-2,19
Multivariate					11,643	9,691

CFA Kompetensi

CONFIRMATORY FAKTOR ANALISIS KOMPETENSI



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model) Variabel Kompetensi

	Estimate
K1 <--> K	.813
K2 <--> K	.601
K3 <--> K	.729
K4 <--> K	.891
K5 <--> K	.935

Regression Weights: variabel kompetensi

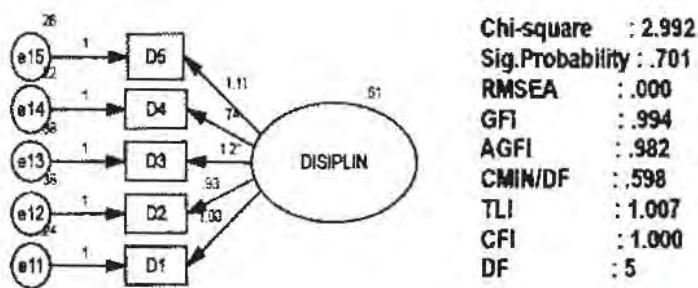
		Unstd				
		Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
K1	<-- Kompetensi	1	0,813			
K2	<-- Kompetensi	0,571	0,601	0,064	8,858	*** par_1
K3	<-- Kompetensi	0,742	0,729	0,065	11,446	*** par_2
K4	<-- Kompetensi	0,878	0,891	0,06	14,696	*** par_3
K5	<-- Kompetensi	0,975	0,935	0,062	15,77	*** par_4

Kompetensi- Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
K5	1	5	-0,45	-2,556	-0,782	-2,224
K4	1	5	-0,473	-2,691	-0,664	-1,888
K3	1	5	-0,123	-0,7	-1,016	-2,888
K2	1	5	-0,621	-3,532	-0,266	-0,756
K1	1	5	-0,107	-0,606	-1,389	-3,949
Multivariate					11,085	9,227

CFA Disiplin

CONFIRMATORY FAKTOR ANALISIS DISIPLIN



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
D1 <--- D	.849
D2 <--- D	.764
D3 <--- D	.838
D4 <--- D	.774
D5 <--- D	.861

Regression Weights: variabel disiplin

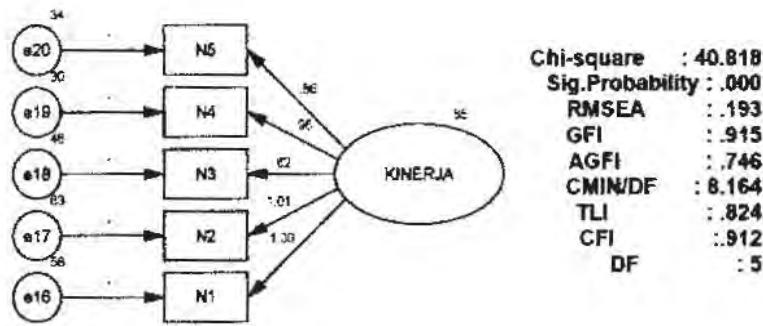
		Unstd Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
D1	<-- Disiplin	1	0,849				
D2	<-- Disiplin	0,933	0,764	0,075	12,354	***	par_1
D3	<-- Disiplin	1,208	0,838	0,086	14,102	***	par_2
D4	<-- Disiplin	0,741	0,774	0,058	12,673	***	par_3
D5	<-- Disiplin	1,109	0,861	0,074	14,896	***	par_4

Disiplin - *Assessment of normality (Group number 1)*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
D5	1	5	-0,283	-1,61	-0,328	-0,933
D4	1	5	-0,248	-1,408	0,218	0,62
D3	1	5	-0,392	-2,228	-0,522	-1,484
D2	1	5	-0,425	-2,415	0,179	0,509
D1	1	5	-0,514	-2,925	0,175	0,498
Multivariate					13,061	10,872

CFA Kinerja Guru

CONFIRMATORY FAKTOR ANALISIS KINERJA



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model) Variabel Kinerja guru

	Estimate
N1 <-- N	.734
N2 <-- N	.720
N3 <-- N	.592
N4 <-- N	.815
N5 <-- N	.769

Regression Weights: variabel Kinerja Guru

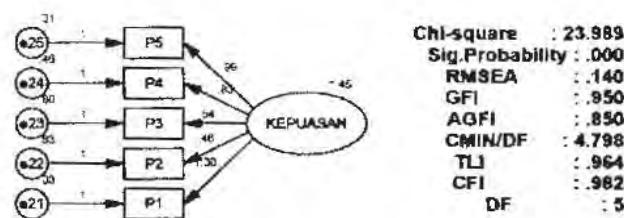
		Unstd Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
N1	<--- KinerjaGuru	1	0,734				
N2	<--- KinerjaGuru	1,014	0,72	0,105	9,686	***	par_1
N3	<--- KinerjaGuru	0,616	0,592	0,08	7,73	***	par_2
N4	<--- KinerjaGuru	0,958	0,815	0,105	9,167	***	par_3
N5	<--- KinerjaGuru	0,862	0,769	0,099	8,733	***	par_4

Kinerja guru - *Assessment of normality (Group number 1)*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
N5	1	5	-0,819	-4,659	0,388	1,102
N4	1	5	-0,716	-4,072	0,124	0,354
N3	1	5	-0,832	-4,731	1,193	3,391
N2	1	5	-0,47	-2,674	-0,546	-1,552
N1	1	5	-0,336	-1,91	-0,679	-1,929
Multivariate					13,044	10,858

CFA Kepuasan kerja

CONFIRMATORY FAKTOR ANALISIS KEPUASAN



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model) Variabel Kepuasan kerja

	Estimate
P1 <--- P	.989
P2 <--- P	.518
P3 <--- P	.587
P4 <--- P	.818
P5 <--- P	.997

Regression Weights: variabel kepuasan kerja

			Unstd Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
P1	<---	Kepuasankerja	1	0,989				
P2	<---	Kepuasankerja	0,457	0,518	0,055	8,346	***	par_1
P3	<---	Kepuasankerja	0,54	0,587	0,054	9,996	***	par_2
P4	<---	Kepuasankerja	0,799	0,818	0,042	19,254	***	par_3
P5	<—	Kepuasankerja	0,994	0,997	0,013	74,091	***	par_4

Kepuasan kerja - *Assessment of normality (Group number 1)*

Variable	min	max	skew	e.r.	kurtosis	c.r.
P5	1	5	-0,424	-2,411	-0,74	-2,103
P4	1	5	-0,383	-2,176	-0,738	-2,097
P3	1	5	-0,197	1,118	-0,832	-2,367
P2	1	5	-0,717	-4,077	0,024	0,069
P1	1	5	-0,445	-2,532	-0,764	-2,172
Multivariate					58,801	48,945