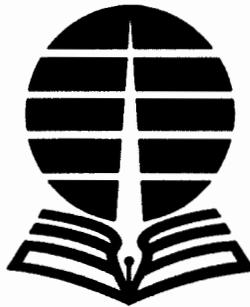


**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PROFESI GURU  
SEKOLAH PERTANIAN PEMBANGUNAN (SPP)  
NEGERI UNCAK KAPUAS PUTUSSIBAU  
TERHADAP KEPUASAN KERJA**



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

**Disusun Oleh :**

**M. SUDIRMAN**

**NIM. 015743442**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

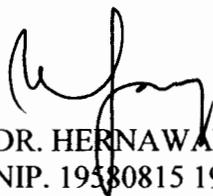
**2010**



LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
( TAPM )

JUDUL TAPM : PENGARUH KARAKTERISTIK PROFESI GURU  
SEKOLAH PERTANIAN PEMBANGUNAN ( SPP ) NEGERI  
UNCAK KAPUAS PUTUSSIBAU TERHADAP KEPUASAN  
KERJA  
NAMA : M. SUDIRMAN, SP  
NIM : 015743442  
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

Pembimbing I



DR. HERNAWAN  
NIP. 19580815 198703 1 001

Pembimbing II



DR. I. NENGAH BASKARA WISNU TEDJA, M.Si  
NIP. 19581110 198601 1 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu /  
Program Magister Manajemen



Drs. C.B. SUPARTOMO, M.Si  
NIP. 19521022 198203 1 002

Direktur Program Pascasarjana,



PROF. DR. H. UDIN WINATAPUTRA, MA  
NIP. 19451007 197302 1 001



UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

NAMA : M. SUDIRMAN, SP  
NIM : 015743442  
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN  
JUDUL TAPM : PENGARUH KARAKTERISTIK PROFESI GURU  
SEKOLAH PERTANIAN PEMBANGUNAN ( SPP ) NEGERI  
UNCAK KAPUAS PUTUSSIBAU TERHADAP KEPUASAN  
KERJA

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

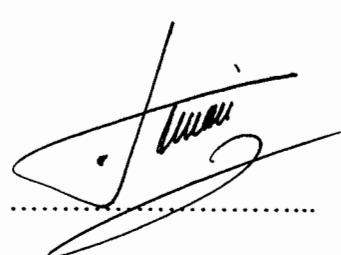
Hari / Tanggal : Jum'at, 30 Juli 2010  
Waktu : 15.00 – 16.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

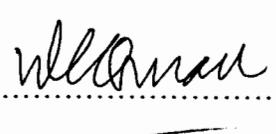
Ketua Komisi Penguji :

Dr. Suciati, Phd  
NIP.19520213 198503 2 001

:   
.....

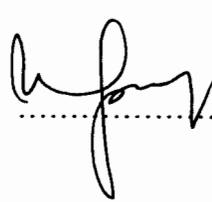
Penguji Ali :

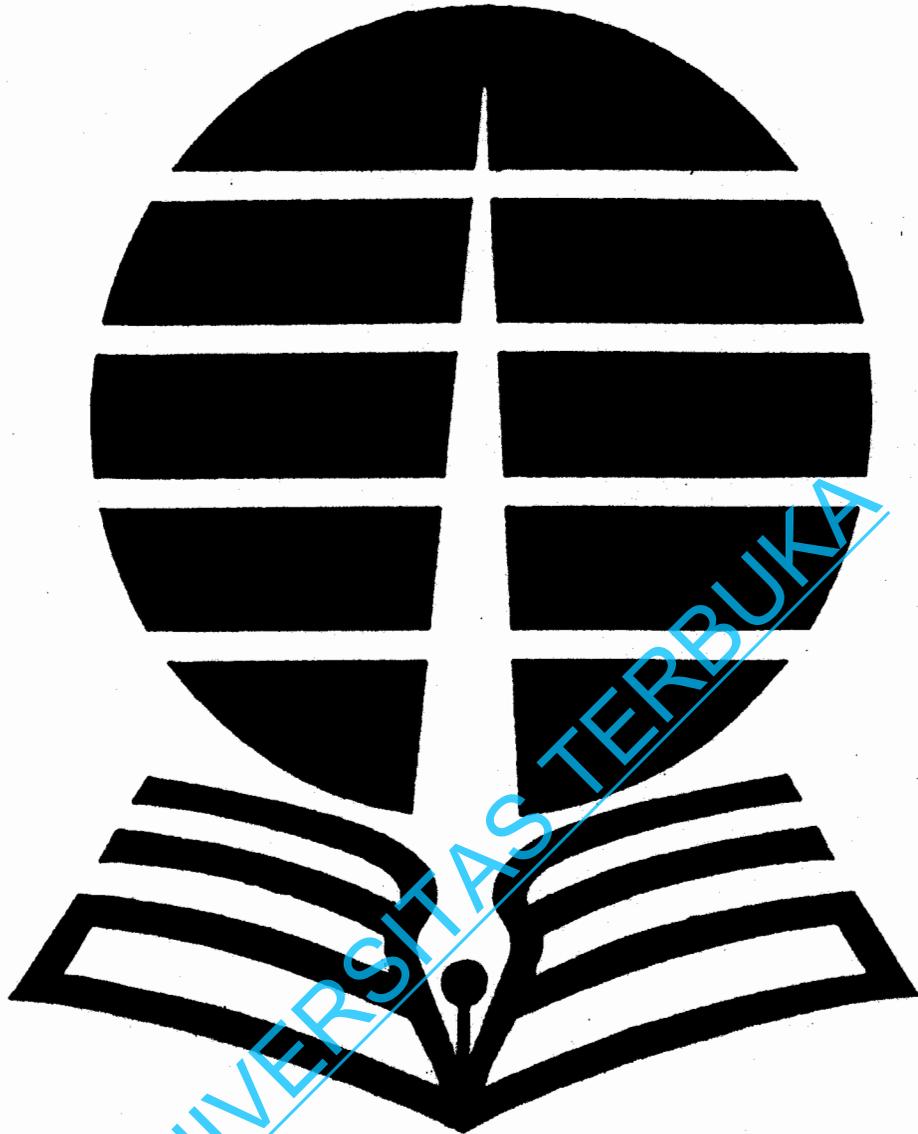
Prof. Dr. Wan Usman  
NIP.130178688

:   
.....

Pembimbing I

Dr. Hernawan  
NIP. 19580815 198703 1 001

:   
.....

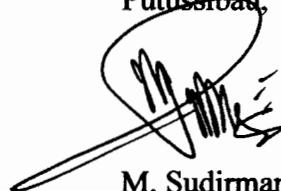


DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418  
Telp. 021.7415050, Fax 021.7415588

**BIODATA**

Nama : M. Sudirman, SP  
 N I M : 015743442  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Putussibau, 16 Maret 1972  
 Registrasi Pertama : 2008.2  
 Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 04 Putussibau Tamat Tahun 1984  
 2. SMP Negeri 02 Putussibau Tamat Tahun 1997  
 3. SMA Negeri 01 Putussibau Tamat Tahun 1990  
 4. S – I Pertanian UNTAN Tamat Tahun 1996  
 Riwayat Pekerjaan : 1. Staf Seksi Ketahanan Pangan Dinas Pertanian dan  
 Irigasi Kab. Kapuas Hulu 2003 – 2004  
 2. Staf UPTD – BBI Kelansin Dinas Pertanian dan  
 Irigasi Kab. Kapuas Hulu 2004 – Agustus 2005  
 3. Staf Seksi Tata Penyuluhan Dinas Pertanian dan  
 Irigasi Kab. Kapuas Hulu September 2005-2007  
 4. Staf Seksi Perencanaan dan Pendataan Dinas Pertanian  
 Tanaman Pangan Kab. Kapuas Hulu 2006 – 2008.  
 5. Kasi Bina Produksi dan Usahatani Hortikultura Dinas  
 Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten  
 Kapuas Hulu 2008 – 2009  
 6. Kasi Perlindungan Tanaman Pangan Dinas Pertanian  
 Tanaman Pangan dan Peternakan Kab. Kapuas Hulu  
 5 Maret 2010 sampai Sekarang.  
 Alamat Tetap : Jl. Sentosa NO 30 Kelurahan Kedamin Hulu Kecamatan  
 Putussibau Selatan Kab. Kapuas Hulu Kal-Bar.  
 Telp / HP : 0567 – 21049 / 0856 5447 2284

Putussibau, Juli 2010



M. Sudirman, SP  
NIM. 015743442



## ABSTRAK

Oleh :

M. Sudirman SP.

M. Sudirman SP. Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Pengaruh Karakteristik Profesi Guru SPP Negeri Uncak Kapuas Putussibau terhadap Kepuasan Kerja. Latar belakang penelitian bahwa yang mendasari penelitian ini dilakukan di SPP Negeri Uncak Kapuas Putussibau adalah adanya kecenderungan guru hanya melaksanakan tugas sebagai guru yaitu mentransfer materi pelajaran bukan sebagai pendidik yakni guru tidak hanya mencapai ranah kognitif, melainkan juga menyampakan ranah afektif dan psikomor. Guru SPP belum otonomi melaksanakan pekerjaan, karena guru masih mengerjakan pekerjaan lain di luar profesi guru.

Tujuan penelitian adalah pertama, untuk mengetahui variabel variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Untuk mengetahui variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Untuk mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja guru. Untuk mengetahui variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kepuasan kerja guru.

Hipotesis penelitian adalah : diduga variabel variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas. Diduga variabel variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Diduga variabel signifikansi tugas adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data bahwa nilai *adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang kuat variabel variasi keterampilan ( $X_1$ ), variabel identitas tugas ( $X_2$ ), variabel signifikansi tugas ( $X_3$ ), variabel otonomi ( $X_4$ ), variabel umpan balik pekerjaan ( $X_5$ ) secara simultan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yaitu kepuasan kerja guru sebesar 85,60 persen. Berdasarkan uji pengaruh parsial bahwa variabel Dari uji parsial diperoleh hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas ( $X$ ) yaitu variabel variasi keterampilan ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  sebesar 3,583; variabel identitas tugas ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  sebesar 4,933 dan variabel signifikansi tugas ( $X_3$ )  $t_{hitung}$  sebesar 4,755, variabel otonomi ( $X_4$ )  $t_{hitung}$  sebesar 3,504 dan variabel variabel umpan balik pekerjaan ( $X_5$ )  $t_{hitung}$  sebesar 3,446, berarti hasil  $t_{hitung}$  kelima variabel lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2,035. Hasil ini memperlihatkan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kelima variabel terhadap variabel kepuasan kerja Guru ( $Y$ ). Berdasarkan hasil analisis data, ternyata variabel yang pengaruhnya paling dominan adalah variabel signifikansi tugas dengan koefisien regresi sebesar sebesar 27 persen. Artinya apabila Signifikansi Tugas ( $X_3$ ) dinaikkan sebesar satu-satuan maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat sebesar 27 persen.

## ABSTRACT

By :

M. Sudirman SP

*M. Sudirman SP. Post Graduate at Terbuka's of University. The Influence Teacher Profession Characteristic at SPP Negeri Uncak Kapuas of Job satisfaction. The research background that constituting this research done in SPP Negeri Uncak Kapuas Putussibau is existence of tendency of duty laxative agent teacher only as teacher that is transferring lesson matter was not as educator namely teacher is not only reaches cognate domain, but also menyampakan affective domain and psikomor. Teacher SPP has not is autonomous executes job, because teacher still doing other work outside teacher profession*

*Purpose of research is first, to know skill variety, task identity, task significance, autonomy, and job feedback in simultantly has influence significantly of job satisfaction of teacher. To know skill variety, task identity, task significance, autonomy, and job feedback in parsially has influence signifikanly of job satisfaction of teacher. To know which variable having dominant influence to job satisfaction of teacher.*

*Research hypothesis is : anticipated skill variety, task identity, task significance, autonomy, and job feedback in simultan has influence signifikan to job satisfaction of teacher SPP Negeri Uncak Kapuas. Anticipated skill variety, task identity, task significance, autonomy, and job feedback parsially has influence signifikan to job satisfaction of teacher. Anticipated confidence task significance is variable that is most the influence dominance of satisfaction of teacher.*

*Based on result of data analysis that value udjasted R-Square obtained 0,856. variable skill variety (X1), task identity variable (X2), task significance variable (X3), autonomy variable (X4), job feedback variable (X5) in simultan to dependent variables (Y) that is job satisfaction of teacher 85,60 %. Based on influence test partially that obtained result of value t independent variable is variable skill variety variable (X1) t calculate 3,583; tas identity variable (X2) t calculate 4,933 and duty task significance variable (X3) t calculate 4,755, autonomy variable (X4) t calculate 3,504 and job feedback variable variable (X5) t calculate 3,446, means result of t fifth calculate of variable bigger than table t value 2,035. Result of this shows there are positive influence and signifikan parsially fifth of variable to job satisfaction variable Guru (Y). Based on result of data analysis, simply variable which its(the influence is most dominance is task significance variable with kofisein regression equal to 27 %. Mean if task significance variable (X3) boosted up one hence Teacher Job Satisfactions will increase 27 %.*



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunianya jualah maka saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister dengan judul “ Pengaruh Karakteristik Profesi Guru Sekolah Pertanian Pembangunan (SPP) Negeri Uncak Kapuas Putussibau Terhadap Kepuasan Kerja “

TAPM ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Pasca Sarjana pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka ( UT ) Pontianak.

Pada kesempatan ini ijin saya menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Terbuka
2. Kepala Unit Pembelajaran Jarak Jauh Universitas Terbuka Pontianak
3. Dr. Hernawan selaku Pembimbing Pertama, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam membuat benang merah suatu konsistensi penelitian
4. Dr. I Nengah Baskara Wisnu Tedja M.Si selaku Pembimbing Kedua, yang telah membimbing dan mengarahkan dalam membuat kerangka berpikir penelitian.
5. Teman-teman satu angkatan yang telah memberikan motivasi selama penelitian ini dilaksanakan
6. Seluruh keluarga yang telah banyak membantu dan memberi dorongan dalam penulisan tesis ini.

Sebagai manusia, penulis menyadari bahwa tulisan ini masih belum sempurna, baik dalam materi penulisan maupun teknik penyajian. Oleh sebab itu kritik dan saran konstruktif akan sangat berharga, guna memperkaya isi tesis ini

Pontianak, Mei 2010

Penulis,

**M. SUDIRMAN, SP**



## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembar Persetujuan .....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	v
Daftar Tabel .....	vi
Daftar Gambar .....	vii
Daftar Lampiran .....	Viii
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
 <b>BAB II. TINJAUAN PUSATAKA</b>	
A. Kerangka Teori .....	10
1. Karakteristik Pekerjaan .....	10
2. Kepuasan Kerja .....	15
B. Kerangka Berpikir .....	30
C. Hipotesis .....	39
 <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian .....	41
C. Populasi dan Sampel .....	42
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	42
E. Pengukuran Variabel Penelitian .....	46
F. Instrumen Penelitian .....	47
G. Sumber Data .....	48
H. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	48

I. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	51
J. Uji Asumsi Klasik Model Regresi .....	52

#### BAB V. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi / Objek Penelitian .....	57
B. Deskripsi Umum Hasil Penelitian .....	60
C. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda .....	80
D. Transformasi Hasil Analisis Regresi Berganda .....	83
E. Pengujian Hipotesis .....	90
D. Implikasi Hasil Penelitian .....	92

#### BAB VI. PENUTUP

A. Kesimpulan .....	94
B. Saran .....	95

DAFTAR PUSTAKA .....	97
----------------------	----

UNIVERSITAS TERBUKA

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1. Model Karakteristik Pekerjaan .....	29
Gambar 2.2 Kerangka konsep .....	38
Gambar 2.3 Model hipotesis .....	39
Gambar 4.4 Pengaruh Simultan dan Parsial Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja .....	89

**UNIVERSITAS TERBUKA**

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	44
Tabel 3.2.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	49
Tabel 3.3.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	49
Tabel 3.4.	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian .....	50
Tabel 3.5.	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian .....	51
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	62
Tabel 4.4.	Diskripsi Responden Menurut Kepangkatan .....	62
Tabel 4.5.	Diskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	63
Tabel 4.6.	Tingkat Ketrampilan Dalam Melaksanakan Tugas .....	64
Tabel 4.7.	Tingkat Ketrampilan Dalam Penyelesaian Tugas .....	64
Tabel 4.8.	Kesesuaian Antara Ketrampilan Yang dimiliki Dengan Pekerjaan .....	65
Tabel 4.9.	Ketrampilan Yang dimiliki Untuk Melaksanakan Pekerjaan Terkait Dengan Bakat .....	65
Tabel 4.10	Tingkat Variasi Tugas Yanggg ditangani Itu Penting Dalam Melaksanakan Pekerjaan .....	66
Tabel 4.11.	Penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan ketrampilan Yang telah dimiliki .....	66

Tabel 4.12.	Pembuatan rencana kerja mengenai pekerjaan .....	67
Tabel 4.13.	Sifat rencana kerja yang dibuat .....	67
Tabel 4.14.	Keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan .....	68
Tabel 4.15.	Tingkat Pemahaman terhadap prosedur kerja yang diterapkan	68
Tabel 4.16.	Intensitas melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja ...	68
Tabel 4.17.	Intensitas Hambatan Yang dihadapi dalam Melaksanakan Pekerjaan .....	69
Tabel 4.18.	Dampak Penyelesaian Pekerjaan Terhadap Kelancaran Kerja Guru .....	69
Tabel 4.19.	Dampak Tidak Tersesainya Pekerjaan Terhadap Kelancaran Mengajar .....	70
Tabel 4.20.	Dampak Penyelesaian Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.21.	Dampak Tidak Tersesainya Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja .....	71
Tabel 4.22.	Dampak Penyelesaian Pekerjaan Bagi Kinerja Sekolah ....	71
Tabel 4.23.	Dampak Penyelesaian Pekerjaan Bagi Tujuan Pembelajaran	72
Tabel 4.24.	Keleluasan Dalam Memuat Rencana Kerja .....	72
Tabel 4.25.	Keleluasan Dalam Melaksanakan Pekerjaan .....	73
Tabel 4.26.	Keleluasan Dalam Memberikan Kritik .....	73
Tabel 4.27.	Keleluasan Dalam Memberikan saran .....	74
Tabel 4.28.	Keleluasan Dalam Memberikan Usul Pada Arasan .....	74
Tabel 4.29.	Keleluasan Dalam Menjalankan Kurikulum .....	74

Tabel 4.30.	Ada Intensitas Penerimaan Informasi Sebelum Melaksana Kan Pekerjaan .....	75
Tabel 4.31	Ada Intensitas Penerimaan Informasi Pada Saat Melaksana Kan Pekerjaan .....	75
Tabel 4.32.	Ada Intensitas Penerimaan Informasi Setelah Melaksana Kan Pekerjaan .....	76
Tabel 4.33.	Ada intensitas Penerimaan Informasi Tentang Pekerjaan Sesama Guru .....	76
Tabel 4.34.	Ada Intensitas Penerimaan Informasi Tentang Kesuaian Pelaksanaan Kerja Dengan Keinginan Kepala Sekolah ..	77
Tabel 4,35.	Ada Intensitas Penerimaan Informasi Tentang Kesuaian Antara Perencanaan Pekerjaan Dengan Target .....	77
Tabel 4.36.	Kepuasan Guru Terhadap Kesempatan Menerima Tanggung Jawab .....	78
Tabel 4.37.	Kepuasan Guru Terhadap Gaji Yang Diterima .....	78
Tabel 4.38.	Kepuasan Guru Terhadap Promosi Sebagai Wali Kelas Yang Diperoleh .....	79
Tabel 4.39.	Kepuasan Guru Terhadap Pengawasan Yang Dirasakan..	79
Tabel 4.40.	Kepuasan Guru Terhadap Dukungan Dari Teman Sekerja	80
Tabel 4.41	Kepuasan Guru Terhadap Motivasi Kerja .....	80

Tabel 4.42.	Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y ....	83
Tabel 4.43.	Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y .....	85

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner .....	101
Lampiran 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	111
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden .....	117
Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden .....	120
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	132
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	135
Lampiran 7. Struktur Organisasi / Kelembagaan Sekolah Pertanian Pembangunan ( SPP ) Negeri Uncak Kapuas Putussibau ..	137
Lampiran 8. Keadaan Guru SPP Negeri Uncak Kapuas Putussibau ....	138



## BAB I

### PENDAHLUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan yang cepat dan pesat mendorong terjadinya pergeseran pola kehidupan manusia dari tradisional ke arah kehidupan yang lebih modern. Kecenderungan ini mengarahkan kehidupan seseorang dari yang sederhana menjadi sangat kompleks, baik di dalam kehidupan bermasyarakat maupun di dalam kehidupan organisasi. Sudah barang tentu pergeseran ini diikuti dengan semakin meningkatnya tuntutan kebutuhan dan pengharapan manusia yang semakin kompleks pula, baik dari kuantitas maupun mutunya.

Sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan formal yang bertujuan mencetak dan menyiapkan sumberdaya manusia pertanian yang memiliki daya intelegensi, skill dan aplikasi serta profesional telah menunjukkan prestasi yang cukup membanggakan. Namun dalam perjalanannya sejak berdiri tahun 1994 keberadaan Sekolah Pertanian Pembangunan ( SPP ) Negeri Uncak Kapuas belum mendapat perhatian yang serius dari pemerintah terutama sertifikasi guru yang belum memadai ( sebagian besar Sarjana Pertanian tanpa akta IV), terbatasnya sarana dan prasarana pendidikan ( laboratorium, alsintan, asrama siswa dan fasilitas lahan praktek lainnya) serta minimnya dana operasional penyelenggaraan pendidikan.

Kenyataan tersebut berdampak kurang baik bagi kinerja guru dan kesetabilan institusi sekolah pertanian pembangunan ( SPP ) Negeri Uncak Kapuas Putussibau. Karena bagaimanapun juga guru merupakan ujung tombak berhasil tidaknya proses belajar mengajar. Maju mundurnya institusi pendidikan sangat tergantung pada guru dalam menjalan profesinya sebagai tenaga pendidik. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan *organisasi* dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian 2002:161).

Banyaknya organisasi yang mengalami perubahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif, ketidakpuasan karyawan mungkin lebih banyak terjadi, ketika ketidakpuasan terjadi, stabilitas dan keberhasilan organisasi akan terhambat (Munn 1996). Kepuasan kerja sangat penting artinya bagi organisasi, karena salah satu gejala kurang stabilnya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (Davis & Newstrom 1996). Bentuk yang paling ekstrim adalah adanya pemogokan kerja, pelambanan kerja dan tingkat keluarnya karyawan yang tinggi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi bahwa organisasi dikelola dengan baik dan merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif. Oleh karena itu para manajer harus peduli pada kepuasan kerja dalam organisasi mereka, karena karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Sementara karyawan yang terpuaskan akan mempunyai

kesehatan yang lebih baik dan berusia lebih panjang serta kepuasan kerja akan dibawa pada kehidupan di luar pekerjaan.

Robbins (2006:80) menyatakan bahwa para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka, karena sekurang-kurangnya ada tiga alasan, yaitu :

- 1) Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewati kerja dan lebih besar kemungkinannya mengundurkan diri;
- 2) Karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang; dan
- 3) Kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan di luar pekerjaan

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian 2000).

Locke dalam Luthans (2008:93) menyatakan “*job satisfaction as a pleasurable or positif emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience*” (kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (As’ad 1999).

Wood *et al.* (1998) menjelaskan mengenai beberapa aspek kepuasan kerja sebagai berikut :

*“five facets of job satisfaction from the Job Descriptive Index (JDI) with which a manager should be concerned :*

1. *The work itself : responsibility, interest and growth.*
2. *Quality of supervision : technical help and social support.*
3. *Relationship with co-workers : social harmony and respect.*
4. *Promotion opportunities : chances for further advancement.*
5. *Pay : adequacy of pay and perceived equity vis-à-vis others.*

(Lima aspek kepuasan kerja dari indeks Deskripsi Pekerjaan dengan mana seorang manajer seharusnya memperhatikan :

1. Pekerjaan itu sendiri : tanggung jawab, menarik dan berkembang.
2. Kualitas pengawasan : bantuan teknis dan dukungan sosial.
3. Hubungan dengan teman-sekerja : keharmonisan sosial dan penghargaan.
4. Kesempatan promosi : kesempatan untuk promosi lebih lanjut.
5. Pembayaran : kesesuaian pembayaran dan persepsi keseimbangan dibandingkan dengan orang lain.)

Aspek kepuasan kerja tersebut, merupakan aspek yang dinilai sebagai aspek ekstrinsik dari kepuasan kerja. Sejalan dengan konsep tersebut, penelitian ini memfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan salah satu aspek ekstrinsik dari kepuasan kerja, yaitu karakteristik pekerjaan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja (Wexley dan Yukl 1992). Lebih lanjut ditegaskan, pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktifitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak ketrampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, maka pekerja menjadi semakin lebih

merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti daripada sekedar mengisi waktu.

Siagian (2000:61) menyatakan :

“Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.”

Karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan, ada lima dimensi inti dalam karakteristik pekerjaan, yaitu variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan (Wood *et al.* 1998).

Sekolah Pertanian Pembangunan ( SPP ) Negeri Uncak Kapuas sebagai salah satu institusi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan tingkat menengah selalu melakukan pembenahan dibidang sumber daya manusianya, dengan kata lain setiap unsur atau komponen yang ada di setiap bagian harus didayagunakan seoptimal mungkin sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal.

Untuk itu, guna meningkatkan profesionalisme guru agar tetap eksis dan berkembang , melalui penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan kepuasan kerja Guru Sekolah Pertanian Pembangunan (SPP) Negeri Uncak Kapuas Putussibau yang dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan. Guru SPP ini mempunyai tugas pokok melaksanakan proses belajar mengajar di SPP Negeri Uncak Kapuas Putussibau. Profesi guru mempunyai peranan penting dalam pengembangan sumber daya

manusia, khususnya dalam mencetak tenaga teknis tingkat menengah, maka perhatian terhadap kepuasan kerja sangat penting.

Secara khusus ada beberapa hal penting yang mendasari penelitian ini dilakukan di SPP Negeri Uncak Kapuas Putussibau :

**Pertama**, bahwa kepuasan kerja guru secara individu merupakan sesuatu hal yang dianggap penting, baik bagi guru itu sendiri, maupun bagi organisasi/lembaga yang bersangkutan. Yang mana dengan kepuasan kerja yang tinggi, lebih besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi guru maupun tujuan organisasi/lembaga. **Kedua**, masih banyak guru SPP Negeri Uncak Kapuas yang belum melaksanakan jenis pekerjaan komponen pengajaran seperti membuat rancangan program pengajaran. **Ketiga**, adanya kecenderungan guru hanya melaksanakan tugas sebagai guru (hanya mentransfer materi pelajaran) bukan sebagai pendidik (membimbing tidak hanya mencapai ranah kognitif, melainkan juga ranah afektif dan psikomotor). **Keempat**, Guru belum otonomi melaksanakan pekerjaan, karena guru masih mengerjakan pekerjaan lain di luar profesi guru.

Permasalahan di atas akan berdampak pada kepuasan guru terutama pada menurunnya kinerja guru. Kepuasan kerja dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh pihak SPP Negeri Uncak Kapuas, karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (Allen dalam As'ad 1999). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan

UNIVERSITAS TERBUKA

membuat organisasi semakin stabil (Davis dan Newstrom *dalam* Dharma 1996), sehingga akan mempermudah dalam mencapai tujuannya.

Secara umum, penelitian terdahulu mengenai karakteristik pekerjaan lebih banyak menyoroti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja. Pada kenyataannya, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena stabilitas dan kesuksesan organisasi dapat ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja di dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, melalui penelitian ini penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai :

**“Pengaruh Karakteristik Profesi Guru SPP ) Negeri Uncak Kapuas Putussibau Terhadap Kepuasan Kerja”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi karakteristik pekerjaan (variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) dan kepuasan kerja Guru SPP Negeri Uncak Kapuas ?
2. Apakah variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas ?

3. Apakah variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas ?
4. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan tentang variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup : variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) dan kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas.
2. Untuk mengetahui variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas
3. Untuk mengetahui variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas , otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas Untuk mengetahui

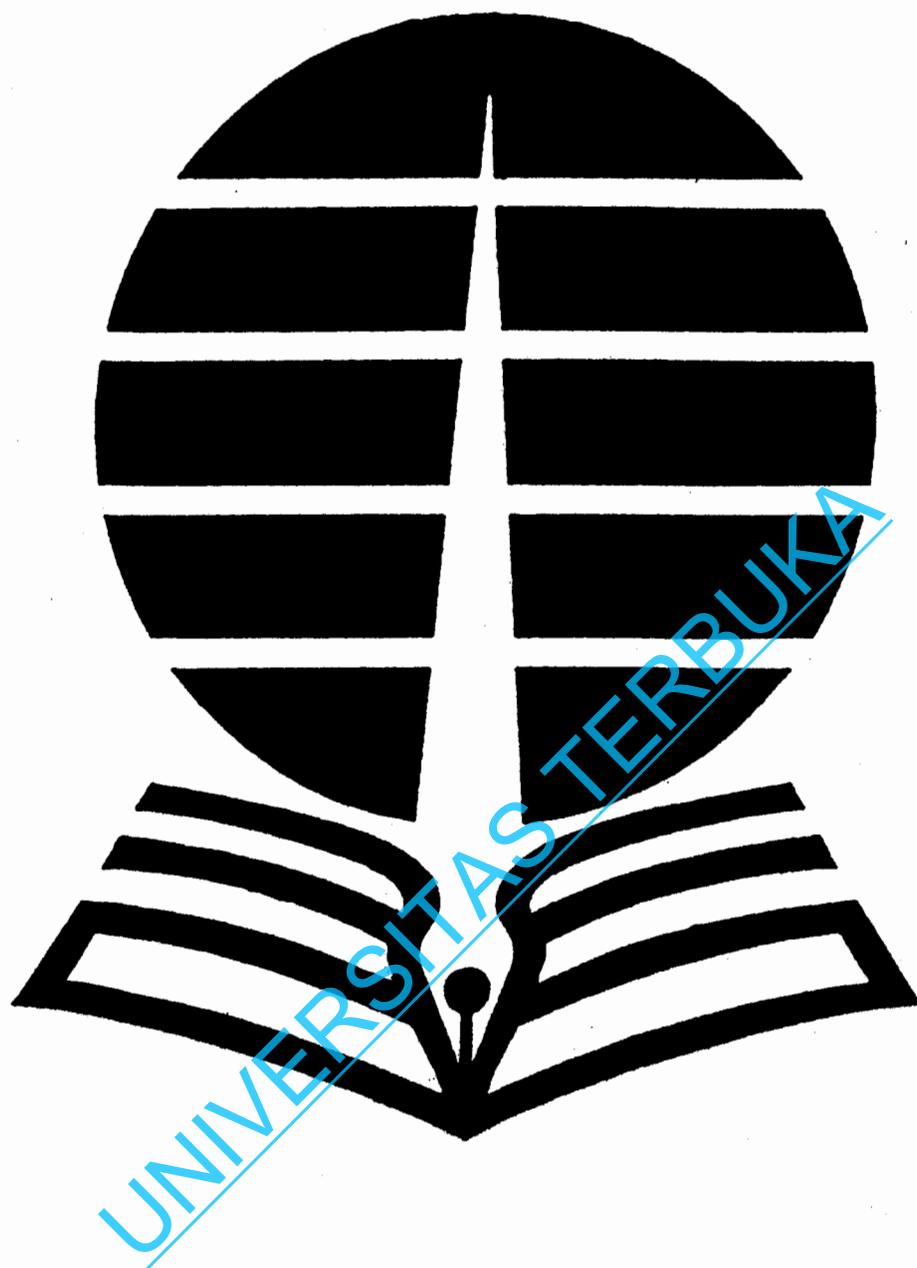
variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja Guru SPP Negeri Uncak Kapuas.

4. Untuk mengetahui variabel yang pengaruhnya paling dominan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara praktis, dapat dijadikan input bagi praktisi maupun pihak SPP Negeri Uncak Kapuas, sehingga dapat mengetahui bagaimana sikap guru variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan yang diterima, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja mereka.
2. Secara teoritis, yaitu memberikan kontribusi secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, dan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB II

### KERANGKA TEORITIK

#### A. Kajian Teoritik

##### 1. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Wall dan Martin dalam Spector (1997:105) "*Job characteristic refers to the content and nature of job tasks themselves.*" (karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri). Dengan demikian, karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan.

Lima dimensi *karakteristik* pekerjaan yang dapat diaplikasikan terhadap setiap pekerjaan yaitu (Spector 1997:107) :

- a. *Skill variety, the number of different skills necessary to do a job* (variasi ketrampilan, sejumlah ketrampilan yang berbeda yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan).
- b. *Task identity, wheather or not an employee does an entire job or a piece of job* (identitas tugas, apakah seorang karyawan mengerjakan atau tidak pekerjaan secara menyeluruh atau bagian kecil pekerjaan).
- c. *Task significance, the impact a job has on other people* (signifikansi tugas, dampak pekerjaan terhadap orang lain).
- d. *Autonomy, the freedom employees have to do their jobs as they see fit* (otonomi, kebebasan para karyawan untuk mengerjakan sebagaimana yang dikehendakinya).
- e. *Job feedback, the extent to which it is obvius to employees that they ara doing their jobs correctly* (umpan balik pekerjaan, suatu tingkatan yang menunjukkan pada karyawan bahwa mereka mengerjakan pekerjaannya secara benar).

Sejalan dengan *pendapat* di atas, Wood *et al.* (1998:126) menjelaskan inti karakteristik pekerjaan sebagai berikut :

- a. *Skill variety* : the degree to which a job requires a variety of different activities in carrying out the work involves the use of a number of different skills and talents of the employee. (Variasi ketrampilan : suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas-aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan dan melibatkan penggunaan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan).
- b. *Task identity* : the degree to which the job requires completion of 'whole' and identifiable piece of work; that is, one that involves doing a job from beginning to end with a visible outcome. (Identitas tugas : suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara menyeluruh dan teridentifikasi perbagiannya; oleh karena itu, seseorang terlibat mengerjakan sebuah pekerjaan dari awal sampai akhir dengan outcome yang memungkinkan).
- c. *Task significance* : the degree to which the job is important and involves a meaningful contribution to the organization or society in general. (Signifikansi tugas : suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat secara umum).
- d. *Autonomy* : the degree to which the job gives the employee substantial freedom, independence and discretion in scheduling the work and determining the procedures used in carrying it out. (Otonomi : suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan karyawan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat skedul pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan).
- e. *Job feedback* : the degree to which carrying out work activities results in the employee's obtaining direct and clear information regarding how well the job has been done. (Umpan balik pekerjaan : suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan).

Mathis dan Jackson (2002:201) mendeskripsikan karakteristik pekerjaan sebagai

berikut :

- a. *Skill variety*. The extent to which the work requires several different activities for successful completion. (Variasi ketrampilan. Suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan sebagian besar aktifitas yang berbeda untuk penyelesaian yang sukses).
- b. *Task identity*. The extent to which the job includes a "whole" identifiable unit of work that is carried out from start to finish and

- that results in a visible outcome.* (Identitas tugas. Suatu tingkatan dimana pekerjaan termasuk mengidentifikasi seluruh bagian dari pekerjaan yang dilakukan dari awal sampai akhir dan hal itu menghasilkan keluaran yang memungkinkan).
- c. *Task significance. The amount of impact the job has on other people.* (Signifikansi tugas. Sejumlah dampak yang dimiliki pekerjaan pada orang lain).
  - d. *Autonomy. The extent of individual freedom and discretion in the work and its scheduling.* (Otonomi. Suatu tingkatan dari kebebasan dan keleluasaan individu dalam bekerja dan dalam membuat skedul atas pekerjaannya).
  - e. *Feedback. The amount of information received about how well or how poorly one has performed.* (Umpan balik. Sejumlah informasi yang diterima mengenai seberapa baik atau seberapa jelek hasil kerja seseorang).

Pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktifitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak ketrampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, pekerja menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar mengisi waktu (Wexley dan Yukl 1992:79).

Menurut Wexley & Yukl (2002:57) karakteristik pekerjaan tersebut, merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja. Siagian (1999:49) juga menegaskan :

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan menimbulkan sikap komitmen.

Namun demikian, kepuasan kerja itu sendiri bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya. "Kepuasan" mempunyai konotasi

yang beraneka ragam, akan *tetapi* tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian 2002:52).

Robbins (2006:96) menjelaskan *pekerjaan* yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan tersebut suatu perasaan tanggungjawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka pegawai akan mengetahui seberapa efektif ia bekerja. Sejalan dengan penjelasan diatas, Dessler G. (1998:124) mengidentifikasi lima inti dimensi pekerjaan yang berpengaruh pada keadaan psikologis yaitu: variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, dan umpan balik.

Menurut Desler (1998:128) kepuasan kerja tergantung pada akibat intrinsik dan ekstrinsik sebagai ciri dari karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap individu mengenai pekerjaan. Sikap ini  *mungkin* bersifat positif (puas) atau negatif (tidak puas). Selanjutnya Gibson (1996:164) menyatakan bahwa perbedaan individual lain yang penting termasuk keterlibatan pekerja terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi kecil kemungkinan berhenti dan menerima pekerjaan lain, sehingga biaya keluar masuk pegawai yang tinggi tidak terjadi. Dengan demikian loyalitas pegawai, antara lain dapat diukur dari tingkat kepatuhan terhadap nilai dan tujuan perusahaan, keinginan untuk tetap menjadi pegawai perusahaan, dan tingkat ketidakhadiran pegawai.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan *kepuasan* dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan Wood, et al (1998:205) menjelaskan inti karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

1. *Skill Variety*
2. *Task Identity*
3. *Task Significance*)
4. *Autonomy*
5. *Job Feedback*)

*Skill Variety* (Variasi Keterampilan) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan. *Task Identity* (Identitas tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan. *Task Significance* (Signifikasi Tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya. *Autonomy* (Otonomi) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Job Feedback* (Umpan balik Pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

## 1. Kepuasan Kerja

Manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial yang secara alami mempunyai berbagai kekurangan dan keterbatasan, baik dalam kemampuan fisik, daya pikir maupun terbatasnya waktu. Sementara aktivitas yang dilakukan semakin meningkat, sehingga mendorong manusia melakukan kerjasama dengan orang lain (Gitosudarmo dan Sudito 1997:49). Untuk memenuhi tuntutan kebutuhan dan pengharapan tersebut salah satunya adalah dengan memasuki organisasi. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya itu, merupakan syarat penting bagi manusia untuk dapat menempatkan kedudukannya sesuai dengan harkat dan martabatnya (Nawawi 2000:53).

Seseorang didorong untuk bekerja atau beraktifitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan daripada keadaan sekarang. Jadi, bekerja adalah suatu *bentuk* aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Smith dan Wakely dalam As'ad 2003:83). Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa besar pekerja menyukai pekerjaannya.

Siagian (2002:125) menyatakan *pembahasan* mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya

Robbins *dalam* Pujaamaka dan Hadyana (1996) menjelaskan, ketidakpuasan karyawan dapat diyatakan dalam sejumlah cara misalnya, daripada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab mereka.

Locke *dalam* Luthans (2008:157) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*a pleasurable or positif emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.*” (Suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja).

Dijelaskan oleh Gibson *et al.* *dalam* As,ad (2003), kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada lingkungan kerja, seperti penyelia, kebijakan dan prosedur aplikasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Davis dan Newstrom *dalam* Hasibuan (2003:93) menjelaskan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini *menunjukkan* kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan dari pekerjaan.

Siagian (2002:98) mendefinisikan *kepuasan* kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Mangkunegara (2002:122) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak *menyokong* diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Perasaan yang berhubungan dengan *pekerjaan* tersebut melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara 2002:125).

Menurut Wood *et al.* (1998:203) "*job satisfaction is the degree to which an individuals feels positively or negatively about work.*" (kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan dimana individu merasakan secara positif atau negatif tentang kerja mereka).

Mathis dan Jackson (2002:168) menyatakan "*job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one's job experience.*" (kepuasan kerja adalah sebuah pernyataan emosional yang positif yang dihasilkan dari evaluasi suatu pengalaman kerja).

Luthans (2008:197) menyatakan :

*"inferred. Second, job satisfaction often determined by how well outcomes meet or exceed expectations. For example, if organizational participants feel that they are working much harder than others in the departement but are receiving fewer rewards, they will probably have a negative attitude There are three important dimensions to job satisfaction. First, job satisfaction is an emotional response to job situation. As such, it cannot be seen; it can only be toward the work, the boss, and/or coworkers. They will*

*be dissatisfied. On the other hand, if they feel they are being treated very well and are being paid equitably, they are likely to have a positive attitude toward the job. They will be job satisfied. Third, job satisfaction represents several related attitudes.”*

(Ada tiga dimensi penting untuk kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan *emosional* terhadap situasi kerja. Sebagian besar, hal itu tidak dapat dilihat; hanya dapat dirasakan. Kedua, kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sejauhmana hasil yang diperoleh sesuai harapan. Sebagai contoh, jika anggota organisasi merasakan bahwa mereka bekerja lebih keras daripada lainnya dalam departemen tapi menerima imbalan lebih kecil, mereka mungkin akan mempunyai suatu sikap yang negatif terhadap pekerjaan, bos, dan atau teman kerja. Mereka akan tidak *puas*. Di sisi lain, jika mereka merasakan mereka diperlakukan sangat baik dan dibayar dengan adil, mereka akan mempunyai suatu sikap yang positif terhadap pekerjaan. Mereka akan terpuaskan oleh pekerjaan. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang saling berhubungan).

Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2003:116) ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang lazim digunakan, yaitu :

a. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, need, atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan, dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun

terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi negative *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

b. *Equity theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

c. *Two factor theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg 1966). Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan atas hasil penelitian Herzberg, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu : kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*. *Satisfiers (motivator)* ialah faktor-faktor atau situasi yang diartikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factor)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari *company policy, and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security, dan status*. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Dijelaskan oleh Mangkunegara (2002:99) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dapat digunakan skala *indeks* deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.

a. *Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan*

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur dari lima area, yaitu kerja, pengawasan,

upah, promosi, dan *co-workers*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

- b. *Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah*  
Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.
- c. *Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota*  
Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, kepuasan kerja guru secara individu merupakan sesuatu yang dianggap penting, baik bagi guru yang bersangkutan maupun bagi organisasi/lembaga. Dengan kepuasan *kerja* yang tinggi bagi setiap guru kemungkinan besar akan tercapainya tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan *kerja* (Wexley dan Yukl 1992:91). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dilandasi oleh adanya asumsi bahwa setiap karyawan mempunyai kebutuhan untuk berkembang yang kuat, karena seseorang yang menyukai tantangan dan berkepentingan dengan pekerjaan mereka akan lebih bahagia jika mereka mempunyai pekerjaan yang kompleks. Beberapa orang mungkin lebih menyukai menghindari pekerjaan yang sangat sederhana, dan mungkin tertarik terhadap pekerjaan manajerial atau profesional yang memberikan tingkat kompleksitas yang tinggi.

Karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri (Wall dan Martin dalam Spector 1997:122). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan. Lima dimensi inti dalam karakteristik pekerjaan, yaitu variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan *organisasi* dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian 2002:161).

Pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktifitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak ketrampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, maka pekerja menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti daripada sekedar mengisi waktu

Menurut Robins (2006:206) Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan tersebut *suatu* perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja

Hasil penelitian Singh (1998) *menunjukkan* bahwa otonomi, umpan balik, dan partisipasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja

dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja (Luthans, 2006:207). Sing (1998) secara lebih rinci mengemukakan berbagai dimensi dalam kepuasan kerja yang kemudian dikembangkan menjadi instrumen pengukur variabel kepuasan terhadap (1) menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, (2) jumlah kompensasi yang diterima pekerja, (3) kesempatan untuk promosi jabatan, (4) kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, dan dukungan rekan sekerja. (Maryani & Supomo, 2001).

*Hasil Penelitian Putuka (2002) Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang *membedakan* setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi.

Para peneliti mendefinisikan *organization based self esteem (OBSE)* atau *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Orang yang memiliki skor OBSE tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai

sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakan mereka. (Kreitner&Kinicki, 2003). Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

Guru yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003: 40).

Pengertian di atas, *menggambarkan* bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan

perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2002:142).

Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Lih.: As'ad, 2003: 114). Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194).

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan *antara* apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Merujuk pada berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap

kerja, bakat, dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. Jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994: 71). Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan,

dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang menikmati kepuasan *kerja* kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2001: 202).

Teori kepuasan kerja menurut Wesley dan Yulk dapat diterangkan menurut tiga macam teori, yaitu. Pertama, discrepancy theory mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang *dengan* menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian, Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada discrepancy antara should he (expectation,

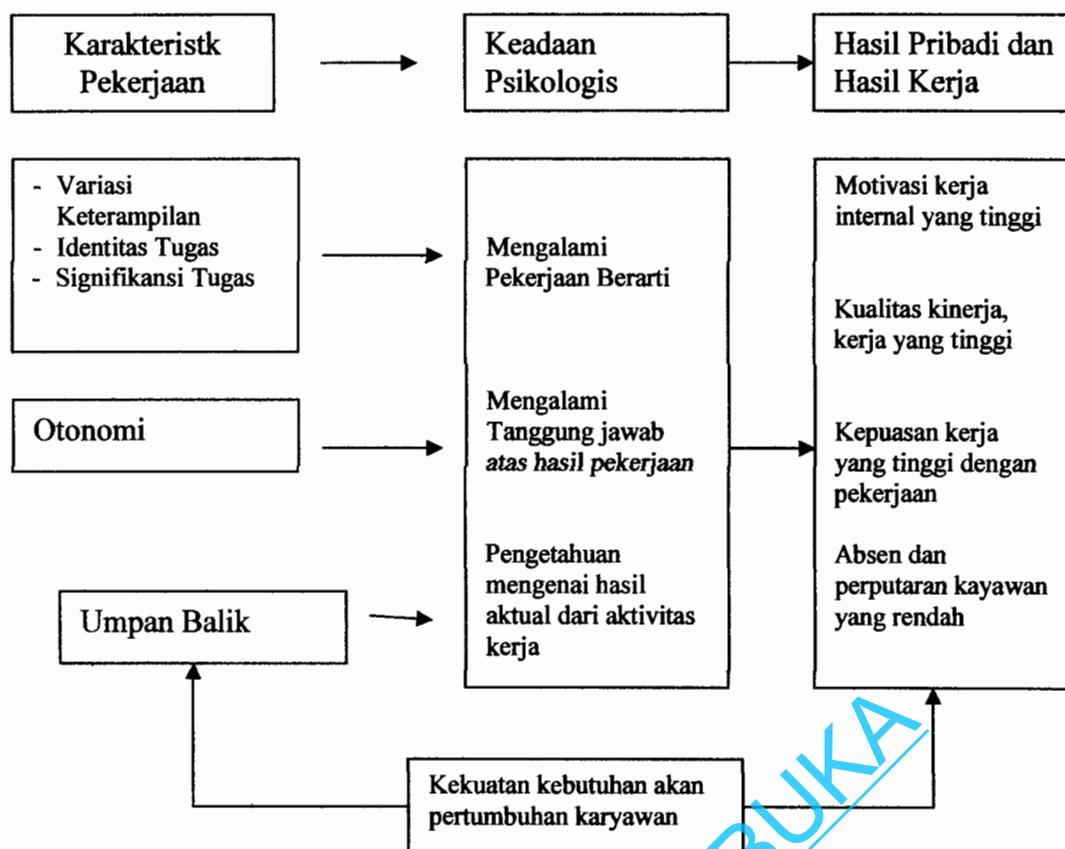
needs atau values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wanous dan Lawler (dalam As'ad, 2003: 105) mengemukakan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian (discrepancy) yang dirasakan. Kedua, equity theory yang dikembangkan oleh Adam (1963).

Pada prinsipnya teori tersebut mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen equity meliputi tiga hal, yaitu: (a) input, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya; (b) out comes, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai dari hasil pekerjaannya; (c) comparisons persona, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya. Ketiga, Two factor theory yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Robin (2006:67).

Prinsip-prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinyu (dalam As'ad, 2003: 108). Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: (a) statisfers atau

motivator, factor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: achievement, recognition, work it self, responsibility dan advancement; dan (b) dissatisfiers atau hygiene factors, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: company policy and administration, supervision tehnical, salary, interpersonal relations, working condition, job security dan status. Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut

Berdasarkan penjelasan di atas, dikemukakan model karakteristik pekerjaan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Model Karakteristik Pekerjaan  
Sumber : John et al (2009:193)

Menurut Strauss dan Sayles (1980) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Dessler (1982) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Lih. Handoko, 2001: 196). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Harold E. Burt mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah: pertama, faktor hubungan antarkaryawan, antara lain: (a) hubungan antara manajer dengan karyawan, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara karyawan, (d) sugesti dari teman sekerja, (e) emosi dan situasi kerja. Kedua, faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin. Ketiga, faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading*, dan sebagainya).

## **B. Kerangka Berpikir**

Karakteristik pekerjaan mangacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri. Jadi karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang sangat *membosankan* adalah pekerjaan dengan aktivitas yang sama,

sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak ketrampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, pekerja menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar mengisi waktu.

Singh (1998) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *role stressor* (konflik peran, *peran* ganda, dan kelebihan peran) dan variabel karakteristik pekerjaan (otonomi, umpan balik, variasi tugas, partisipasi) terhadap job outcomes (prestasi kerja, ketegangan kerja, kepuasan kerja, intensitas perputaran kerja, dan komitmen organisasional), dengan responden para tenaga penjual.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 28 responden yang dianalisa dengan analisis regresi dan menggunakan uji t dengan kriteria signifikansi  $t_{hitung} \geq 2$  atau  $-2$  (uji dua sisi), ditemukan konflik peran secara signifikan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja ( $\beta = -0,23$ ,  $t_{hitung} = -2,0$ ) kepuasan kerja ( $\beta = -0,42$ ,  $t_{hitung} = -4,8$ ), dan komitmen organisasional ( $\beta = -0,38$ ,  $t_{hitung} = -3,7$ ), namun berpengaruh positif terhadap ketegangan kerja ( $\beta = 0,35$ ,  $t_{hitung} = 3,8$ ) dan intensitas perputaran kerja ( $\beta = 0,47$ ,  $t_{hitung} = 3,4$ ).

Peran ganda secara signifikan hanya berpengaruh terhadap prestasi kerja dan bersifat negatif ( $\beta = -0,27$ ,  $t_{hitung} = -2,0$ ). Kelebihan peran secara signifikan hanya berpengaruh terhadap komitmen *organisasional* dan bersifat positif ( $\beta = 0,24$ ,  $t_{hitung} = 3,0$ ), sedangkan otonomi secara signifikan hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan bersifat positif ( $\beta = 0,17$ ,  $t_{hitung} = 3,1$ ).

Umpan balik secara signifikan berpengaruh negatif terhadap ketegangan kerja ( $\beta = -0,16$ ,  $t_{hitung} = -2,0$ ) dan intensitas *perputaran* kerja ( $\beta = -0,22$ ,  $t_{hitung} = -2,0$ ), serta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,28$ ,  $t_{hitung} = 3,6$ ).

Variasi tugas secara signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja ( $\beta = 0,21$ ,  $t_{hitung} = 3,02$ ), kepuasan kerja ( $\beta = 0,19$ ,  $t_{hitung} = 2,0$ ) dan komitmen organisasional ( $\beta = 0,14$ ,  $t_{hitung} = 2,6$ ), namun berpengaruh negatif terhadap ketegangan kerja ( $\beta = -0,25$ ,  $t_{hitung} = -4,6$ ) dan intensitas *perputaran* kerja ( $\beta = -0,21$ ,  $t_{hitung} = -3,0$ ). Partisipasi secara *signifikan* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0,23$ ,  $t_{hitung} = 4,5$ ) dan komitmen organisasional ( $\beta = 0,23$ ,  $t_{hitung} = 3,9$ ), namun berpengaruh negatif terhadap intensitas *perputaran* kerja ( $\beta = -0,22$ ,  $t_{hitung} = -2,9$ ).

Hasil penelitian Ting (1997) menunjukkan bahwa kepuasan kerja para pegawai pemerintahan federal ditentukan oleh *tiga* rangkaian faktor utama, yaitu : karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasional, dan karakteristik individu.

Temuan empirik dari hasil analisis regresi menunjukkan variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja seperti kepuasan atas pembayaran ( $p = 0,011 < 0,005$ ), kesempatan promosi ( $p = 0,023 < 0,05$ ), kejelasan tugas ( $p = 0,013 < 0,05$ ), pemanfaatan ketrampilan ( $p = 0,011 < 0,05$ ), dan kontribusi tugas ( $p = 0,015 < 0,05$ ). Begitu pula dengan variabel-variabel dalam karakteristik organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja seperti komitmen organisasional ( $p = 0,018 < 0,05$ ), hubungan dengan teman kerja ( $p = 0,012 < 0,05$ ), dan hubungan dengan supervisor ( $p = 0,013 < 0,05$ ).

Morrison (1996) melakukan *penelitian* dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dengan responden para pemilik perusahaan franchisee. Sampel yang digunakan adalah 307 perusahaan franchisee pada usaha restoran, retailing (*non-food*), serta produk dan jasa otomotif.

Hasil penelitian menemukan bahwa model personaliti (wawasan yang luas, kemudahan dalam peretujuan, *ketelitian*, penggunaan perasaan) dan karakteristik pekerjaan (dukungan franchisor, karakteristik operasional, dan pembatasan oleh franchisor) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian DeCarlo dan Agarwal (1999) mengenai pengaruh perilaku manajerial (seperti inisiatif struktural dan pertimbangan) dan otonomi pekerjaan terhadap kepuasan kerja, dengan responden para tenaga penjualan industri. Penelitian ini juga meneliti mengenai generalisasi sebuah model teoritis yang dibangun untuk tenaga penjualan Amerika Serikat terhadap tenaga penjualan Australia dan India.

Secara umum, hasil penelitian *mereka* menunjukkan bahwa persepsi terhadap otonomi pekerjaan merupakan sebuah *antiseden* penting terhadap kepuasan kerja diantara tenaga penjualan dari tiga negara tersebut. Hasil observasi dampak perilaku manajerial terhadap kepuasan kerja menunjukkan perbedaan yang kecil antara tenaga penjualan dari tiga negara tersebut.

Pegawai yang tidak puas akan berimplikasi pada penurunan kinerja. Menurut survei yang dilakukan Herzberg dalam Robbins (2006:181) ia berkesimpulan bahwa pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh para peneliti untuk memecahkan masalah kepuasan kerja tidaklah lengkap. Sebagian dari penelitian tersebut hanya mencoba

mencari-cari faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja, yaitu “faktor-faktor apa saja yang menyebabkan sikap karyawan menjadi suka atau tidak menyukai pekerjaannya?” Sedangkan peneliti-peneliti yang lain hanya mencoba melihat pengaruh sikap terhadap kinerja, yaitu “apakah karyawan yang puas lebih produktif dari karyawan yang tidak puas?” Menurut Herzberg, diperlukan suatu pendekatan yang telah dilakukan tersebut.

Untuk membuktikan pendapatnya itu, Herzberg dan sejawatnya pada melakukan penelitian terhadap 200 orang insinyur dan akuntan Pittsburg. Kepada mereka diminta untuk menggambarkan secara detail bilamana mereka merasa puas dan tidak puas dengan pekerjaannya. Dari analisa yang dilakukan terhadap data yang terkumpul, Herzberg dan sejawatnya menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

#### *Motivator Factor*

*Motivator factor* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- 2) *Recognition* (penghargaan)
- 3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri )
- 4) *Responsibility* (tanggung jawab)
- 5) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- 6) *Advancement* (kesempatan untuk maju)

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

*Hygiene factor* ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) *Working condition* (kondisi kerja)
- 2) *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi)
- 3) *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
- 4) *Supervision technical* (teknik pengawasan)
- 5) *Job security* (perasaan aman dalam bekerja)

Menurut Prinsip dasar dari dinamika faktor ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Hygiene factor* dapat mencegah atau membatasi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat memperbaiki kepuasan kerja.
- 2) Perbaikan dalam *motivator factor* dapat mencegah kepuasan kerja, tetapi tidak dapat mencapai ketidakpuasan kerja.

Hasil penelitian Zeffane dalam Wood *et al.* (1998) yang memfokuskan studinya pada kepuasan kerja di wilayah Queensland, sebuah wilayah organisasi Australian Telecommunication yang terluas, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berhubungan dengan tugas dan faktor-faktor organisasional. Hal tersebut termasuk kondisi demografis, struktur organisasi, hubungan tugas, teknologi, prestasi kerja dan variabel-variabel yang pasti ataupun tidak pasti. Lebih spesifik, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh dari

karakteristik pekerjaan seperti variasi tugas dan partisipasi sangat signifikan. Tingkat komputerisasi mempunyai pengaruh yang minimal terhadap kepuasan. Juga, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan dari tingkat kepuasan kerja antara karyawan manajerial dan non manajerial.

Hay *dalam* Budman (1999) *melakukan* penelitian untuk mengetahui mengapa para pekerja menetap atau pergi dari perusahaan dan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan para pekerja. Ditemukan bahwa peningkatan beban kerja dan penurunan keamanan kerja mempunyai efek yang kecil. Faktor-faktor yang memiliki pengaruh besar adalah pengembangan ketrampilan, kompetensi manajerial, kondisi psikologis dan imbalan finansial.

Di dalam menganalisis kepuasan kerja terhadap 500 pekerja yang ada pada 300 lebih perusahaan selama lebih dari tiga tahun, Hay membandingkan antara karyawan yang memiliki komitmen dengan yang cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada *perbedaan* yang besar dalam kepuasan antara dua kelompok tersebut terhadap delapan aspek kritis yaitu kesempatan untuk mempelajari ketrampilan baru, jenis pekerjaan yang dilakukan, kemampuan manajemen puncak, pengetahuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, perlakuan atau penghargaan, pelatihan, dan pembayaran. Penelitian ini menganalisa lebih dari 50 faktor yang menyebabkan kepuasan para pekerja.

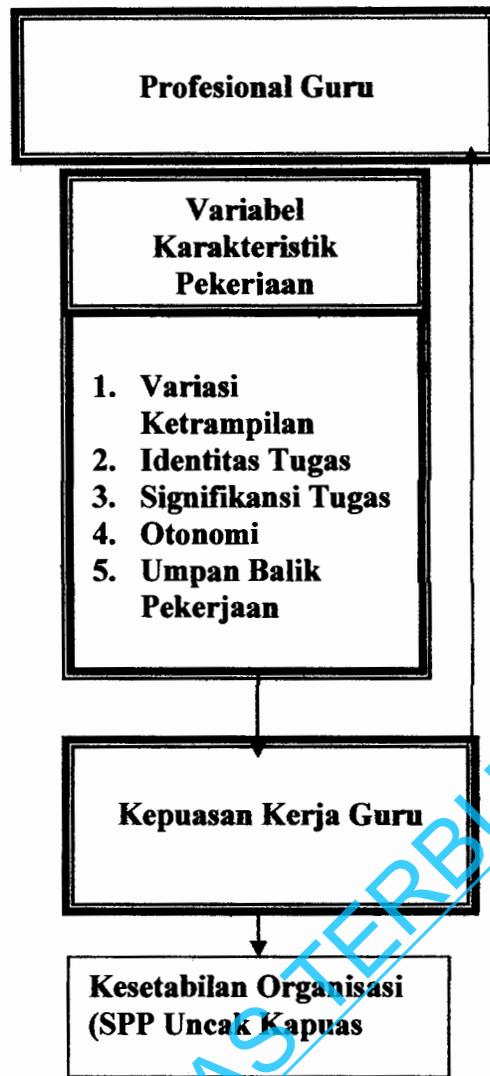
Fried dan Ferris *dalam* Spector (1997) menganalisis lebih dari 200 penelitian mengenai kepuasan kerja, ditemukan adanya korelasi antara lima karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan secara *umum* dan kepuasan untuk berkembang.

Berdasarkan korelasi yang dilakukan, kepuasan untuk berkembang cenderung memiliki korelasi yang kuat daripada kepuasan secara umum.

Dari berbagai penelitian tersebut diatas penelitian kepuasan kerja lebih banyak dititik beratkan pada karyawan perusahaan dan pegawai pemerintah federal yang notabene dari budaya dan lingkungan kerja sangat jauh berbeda dengan profesi guru yang kesehariannya selalu bergelut dengan siswa dan proses belajar mengajarnya. Hal inilah yang sangat menarik penulis untuk meneliti karakteristik profesi guru yang mencakup variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

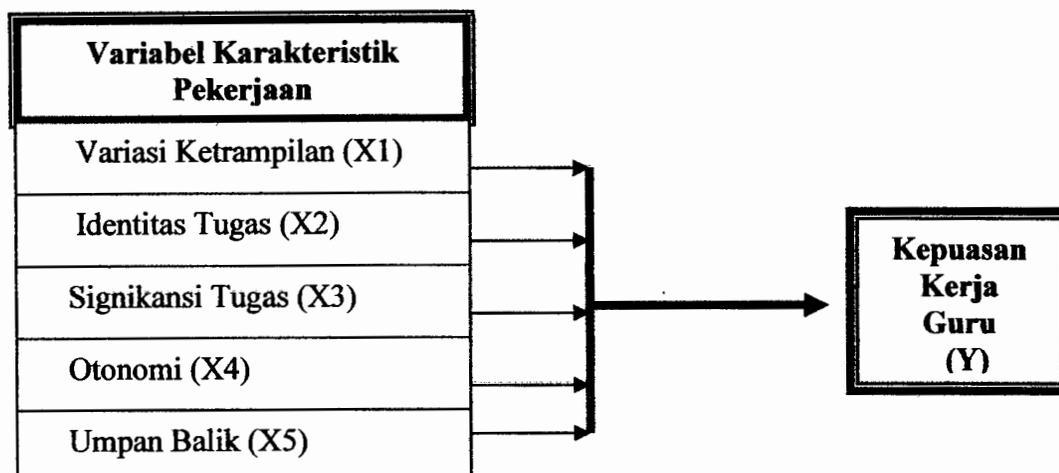
Kepuasan kerja dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh pihak SPP Negeri Uncah Kapuas, karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (Allen *dalam* As'ad 1999). Selain itu, kepuasan *kerja* merupakan salah satu aspek dari stabil atau tidaknya suatu organisasi, adanya kepuasan kerja yang rendah menunjukkan bahwa organisasi tersebut kurang stabil. Sebaliknya, adanya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi tersebut stabil dan dikelola dengan baik (Davis dan Newstrom *dalam* Dharma 1996).

Searah uraian di atas, maka dapat dibuat kerangka konsep dalam penelitian ini sebagai berikut :

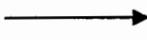


**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan Model Hipotesis yang akan digunakan dalam *mengidentifikasi* permasalahan dan yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.3 : Model Hipotesis**

Keterangan :   
 Pengaruh variabel Xi secara simultan terhadap Y  
 Pengaruh variabel Xi secara parsial terhadap Y

### C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian kuantitatif merupakan suatu persyaratan penting untuk menjawab sementara rumusan masalah penelitian. Hipotesis didefinisikan menurut Kerlinger (1990:82) Hipotesis, adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel *atau* lebih. Jadi, hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian yang kebenarannya perlu dibuktikan. Sugiyono (2006:61) menyatakan bahwa hipotesa adalah, kesimpulan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Umar (2007:55) hipotesis mempunyai paling tidak satu dari beberapa fungsi : Pertama, sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.

Kedua, petunjuk arah penyelidikan lebih lanjut. Ketiga sebagai sebuah konsep yang diharapkan terus *berkembang*. Keempat, sebagai bahan dari bangunan teori.

Berdasarkan uraian di atas, *maka* dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Diduga variabel-variabel dalam *karakteristik* pekerjaan (variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas.

1. Diduga variabel variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas.
2. Diduga variabel variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas.
3. Diduga variabel signifikansi tugas adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas Putussibau.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pada umumnya yang merupakan unit analisis dalam penelitian survey adalah individu (Singarimbun 1995). Oleh karena itu unit analisisnya adalah guru SPP Negeri Uncak Kapuas sebagai individu.

Penelitian survey ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*), yakni memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa.

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SPP Negeri Uncak Kapuas, dengan dasar pertimbangan bahwa sebagai suatu institusi yang bergerak dibidang jasa pendidikan, maka SPP Negeri Uncak Kapuas lebih banyak mengandalkan guru untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para siswa / konsumen. Dengan demikian stabilitas dan maju mundurnya usaha sangat tergantung pada peran serta guru tersebut. Agar kondisi tersebut dapat terwujud dan berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja guru perlu diperhatikan, dimana kepuasan kerja itu sendiri dapat dicermati dari karakteristik pekerjaannya.

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang masih aktif mengajar di SPP Negeri Uncak Kapuas yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun. Pembatasan masa kerja tersebut digunakan, dengan asumsi bahwa mereka telah memahami prosedur dan aturan yang berlaku di tempat kerjanya dengan baik. Berdasarkan data dari bagian pengajaran SPP Negeri Uncak Kapuas diperoleh populasi yang berjumlah 26 orang baik sebagai staf pengajar tetap maupun tidak tetap.

Dikarenakan jumlah populasi berjumlah 26 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sensus yaitu jumlah populasi diambil seluruhnya sebagai sampel penelitian

### **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan model hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara operasional ada 6 variabel penelitian yang ditetapkan, yaitu :

#### **1. Variabel Bebas :**

- **Variasi ketrampilan**, yaitu tingkat ketrampilan yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Variasi ketrampilan terdiri dari 4 item pertanyaan yang intinya adalah tingkat kecakapan, bakat dan kemampuan intelektual yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

- **Identitas tugas**, tingkat keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga selesainya suatu pekerjaan. Ada 4 item pertanyaan yang intinya adalah pemahaman, wewenang, dan perasaan senang terhadap pekerjaan.
- **Signifikansi tugas**, yaitu dampak pekerjaan karyawan bagi orang lain maupun organisasi. Signifikansi tugas ini terdiri dari 4 item pertanyaan yang intinya adalah tingkat kemanfaatan pekerjaan dan intensitas hubungan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- **Otonomi**, yaitu tingkat kebebasan dan keleluasaan karyawan dalam bekerja, pembuatan skedul dan menentukan prosedur kerja. Otonomi terdiri dari 4 item pertanyaan yang isinya berkaitan dengan besarnya tingkat kebebasan baik dalam mengatur waktu kerja, prosedur penyelesaian tugas, penentuan materi dan kebebasan melakukan kegiatan di luar jam kerja.
- **Umpan-balik pekerjaan**, yaitu tingkat informasi yang diperoleh mengenai pelaksanaan pekerjaan. Umpan balik ini terdiri dari 4 item pertanyaan yang isinya adalah penerimaan informasi tentang pelaksanaan kerja, keberhasilan yang dapat dicapai, dan kesesuaian pelaksanaan kerja.

## 2. Variabel Terikat

**Kepuasan kerja**, yaitu mengacu pada Mangkunegara (2000), dengan menggunakan indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang menantang, gaji yang adil, kesempatan promosi, supervisi dan kepuasan dengan rekan-sekerja. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan The Minnesota Satisfaction Questionnaire

(MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss, Dawis dan England (1967) yang terdiri dari 10 item pertanyaan.

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

No	Variabel Operasional	Indikator	Item
1.	<b>Variasi ketrampilan</b>	1. Tingkat Ketrampilan 2. Variasi tugas	1. Tingkat penggunaan ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan 2. Jenis kecakapan yang dibutuhkan 3. Jenis tugas yang di-tangani 4. Tingkat penyelesaian tugas
2.	<b>Identitas tugas</b>	1. Pembuatan rencana pekerjaan 2. Kemampuan melaksanakan pekerjaan 3. Pemahaman terhadap prosedur kerja	5. Intensitas pembuatan rencana kerja 6. Tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan 7. Kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan 8. Tingkat pemahaman terhadap prosedur kerja
3.	<b>Signifikansi Tugas</b>	1. Tingkat kemanfaatan pekerjaan 2. Intensitas hubungan dalam menyelesaikan pekerjaan	9. Tingkat kemanfaatan pekerjaan bagi teman sekerja 10. Tingkat kemanfaatan pekerjaan bagi organisasi/ lembaga 11. Intensitas hubungan dengan atasan dalam penyelesaian pekerjaan 12. Intensitas hubungan dengan rekan sekerja
4.	<b>Otonomi</b>	1. Kebebasan dalam mengambil skedul kerja 2. Kebebasan dalam menentukan materi 3. Kegiatan mengatur waktu kerja	13. Tingkat kebebasan dalam mengambil skedul kerja 14. Tingkat kebebasan dalam menentukan materi 15. Tingkat kebebasan dalam mengatur waktu kerja 16. Tingkat kebebasan kegiatan di luar jam kerja
5.	<b>Umpan Balik Pekerjaan</b>	1. Penerimaan informasi tentang pelaksanaan kerja	17. Kesempatan memperoleh informasi pelaksanaan

		2. Penerimaan informasi tentang keberhasilan pekerjaan	<p>kerja</p> <p>18. Tingkat intensitas dalam menerima informasi tentang pekerjaan</p> <p>19. Kesempatan memperoleh informasi tentang keberhasilan kerja</p> <p>20. Kesesuaian dengan keinginan atasan</p>
6	<b>Kepuasan Kerja Karyawan</b>	<p>1. Kepuasan terhadap pekerjaan</p> <p>2. Kepuasan terhadap gaji yang adil</p> <p>3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi</p> <p>4. Kepuasan terhadap supervisi</p> <p>5. Kepuasan terhadap teman-sekerja</p>	<p>21. Kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dijalani.</p> <p>22. Kepuasan terhadap pekerjaan yang kreatif dan menantang</p> <p>23. Kepuasan terhadap pembayaran gaji yang diterima dalam pekerjaan</p> <p>24. Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan oleh organisasi</p> <p>25. Kepuasan terhadap pekerjaan yang memberi peluang untuk menyumbang gagasan</p> <p>26. Kepuasan terhadap kenaikan pangkat yang teratur dan berkala</p> <p>27. Kepuasan terhadap kesempatan untuk menempuh studi lanjut</p> <p>28. Kepuasan terhadap perlakuan pemimpin yang hormat dan adil</p> <p>29. Kepuasan terhadap penilaian akan kinerja</p> <p>30. Kepuasan terhadap dukungan rekan-sekerja</p>

### **E. Pengukuran Variabel Penelitian**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan modifikasi skala Likert, dengan interval penilaian untuk setiap jawaban responden adalah 1 sampai dengan 4. Interval jawaban responden akan disesuaikan dengan pertanyaan yang diajukan (Hadi 1991)

Skala pengukuran untuk variabel karakteristik pekerjaan diukur melalui modifikasi skala Likert dengan point (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju dan (4) sangat setuju atau sederajat. Sedangkan skala pengukuran variabel kepuasan kerja diukur dengan modifikasi skala Likert dengan point (1) sangat tidak puas, (2) tidak puas, (3) puas, dan (4) sangat puas.

Penggunaan interval penilaian 1 - 4 untuk setiap jawaban responden dengan menghilangkan alternatif jawaban ragu-ragu, merupakan modifikasi dari skala likert. Tujuan dari modifikasi tersebut adalah untuk menghilangkan munculnya kecenderungan responden menjawab alternatif yang ada di tengah sehingga dapat mengurangi kevalidan informasi yang didapat. Selain itu jawaban ragu-ragu tidak menunjukkan sikap yang jelas. Hadi (1991) menegaskan modifikasi skala likert dengan meniadakan jawaban di tengah dengan alasan :

- a) kategori jawaban yang ganda arti (tidak memutuskan atau ragu-ragu) tidak diharapkan dalam suatu instrumen;
- b) tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama yang ragu-ragu untuk menjawab setuju atau tidak setuju;
- c) kategori jawaban seperti sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju, terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden. Jika tersedia kategori jawaban di tengah, maka akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang akan dijangkau dari para responden.

## **F. Instrumen Penelitian.**

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

### **1. Kuesioner**

Merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan tujuan penelitian, yaitu tentang karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja dosen pada SPP Negeri Uncak Kapuas. Tujuan utama dalam pembuatan kuesioner ini adalah :

- a. memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian
- b. memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin (Singarimbun, 1995).

### **2. Studi Dokumen**

Yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai sejarah organisasi, jumlah guru, status kepegawaian, status Sekolah, jabatan fungsional dan data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

## G. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang diberikan pada responden berkaitan dengan faktor-faktor motivasi kerja dan kinerja guru
2. Data sekunder, yaitu merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini dapat berupa sejarah organisasi, jumlah guru, lokasi, status kepegawaian, status sekolah dan lain-lain

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan Analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* (Sugiyono 1999), dimana syarat minimum suatu instrumen untuk dianggap valid jika nilai  $r > 0,3$ .

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian terhadap 15 orang yang dianggap mengetahui tentang variabel yang diteliti, menunjukkan bahwa nilai

validitas masing variabel  $> 0,30$  sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel

berikut :

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel					
Variasi Ketrampilan		Identitas Tugas		Keyakinan Tugas	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X1.1	0.966	X2.1	0.963	X3.1	0.967
X1.2	0.511	X2.2	0.504	X3.2	0.784
X1.3	0.878	X2.3	0.504	X3.3	0.588
X1.4	0.511	X2.4	0.903	X3.4	0.588
X1.5	0.463	X2.5	0.963	X3.5	0.930
X1.6	0.966	X2.6	0.548	X3.6	0.930

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel					
Otonomi		Umpan Balik Pekerjaan		Kepuasan kerja	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X4.1	0.341	X5.1	0.914	Y1.1	0.976
X4.2	0.843	X5.2	0.872	Y1.2	0.883
X4.3	0.956	X5.3	0.782	Y1.3	0.883
X4.4	0.345	X5.4	0.859	Y1.4	0.890
X4.5	0.659	X5.5	0.960	Y1.5	0.890
X4.6	0.843	X5.6	0.861	Y1.6	0.883

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Dari Tabel 3.1, dapat dilihat bahwa nilai korelasi masing-masing variabel dengan total skornya  $> 0,30$ , sehingga semua item instrumen penelitian dinyatakan valid dan kuesioner penelitian layak untuk didistribusikan kepada 26 orang responden.

#### b. Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Singgih, 2008:261).

Tabel 3.4  
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel					
Variasi Ketrampilan		Identitas Tugas		Keyakinan Tugas	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X1.1	.888	X2.1	.898	X3.1	.929
X1.2		X2.2		X3.2	
X1.3		X2.3		X3.3	
X1.4		X2.4		X3.4	
X1.5		X2.5		X3.5	
X1.6		X2.6		X3.6	

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Tabel 3.5

## Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel					
Otonomi		Umpan Balik Pekerjaan		Kepuasan kerja	
Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas	Item Kuesioner	Validitas
X4.1	.859	X5.1	.958	Y1.1	.969
X4.2		X5.2		Y1.2	
X4.3		X5.3		Y1.3	
X4.4		X5.4		Y1.4	
X4.5		X5.5		Y1.5	
X4.6		X5.6		Y1.6	

Sumber : Lampiran 2, Diolah Tahun 2010

Berdasarkan hasil pengujian kuesioner semua variabel (lampiran 2), terhadap 15 orang bahwa diperoleh hasil validitas *Corrected Item Total Correlation* dan *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 30 dan hasil reliabilitas Cronbach's Alpha > 60, sehingga penyebaran kuesioner dapat diteruskan

#### I. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini digunakan statistik inferensial. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda (*multiple regression*), dimana alat analisis ini dapat digunakan jika variabel penelitian memiliki skala pengukuran minimal interval, sedangkan dalam skala pengukuran variabel penelitian ini adalah ordinal, maka dilakukan transformasi

dengan menggunakan *interval succession method*. Adapun model regresi yang digunakan untuk mengestimasi Y adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :	Y	=	Kepuasan kerja guru
	$\beta_0$	=	Intersep atau konstanta
	$\beta_1 \dots \beta_5$	=	Koefisien regresi $X_1 \dots X_7$
	$X_1$	=	Variasi Ketrampilan
	$X_2$	=	Identitas Tugas
	$X_3$	=	Signifikansi Tugas
	$X_4$	=	Otonomi
	$X_5$	=	Umpan Balik Pekerjaan
	E	=	Error terms

#### J. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

Beberapa uji asumsi klasik berikut ini harus dipenuhi dalam menggunakan suatu model regresi, yaitu :

##### 1) Uji Normalitas

Sebaran normal merupakan sebuah pendekatan fungsi dari suatu kumpulan yang memiliki ciri khas, seperti : pengamatan yang paling banyak dijumpai memiliki nilai disekitar nilai tengah (mean), pengamatan yang sangat jauh (ke arah kanan atau kiri mean) berjumlah sedikit sekali, memiliki pola yang simetris.

Salah satu cara untuk menguji kenormalan adalah dengan menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov*. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitas dibandingkan tingkat signifikansi yang digunakan (0,05). Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti data tersebar normal (Santoso 2000)

Untuk menguji model regresi berganda tersebut antara lain mencakup pengujian pengaruh secara parsial digunakan uji t (*t-test*) dan pengaruh secara simultan digunakan uji F (*F-test*) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian yang digunakan dan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

a) **Pengaruh secara simultan (*F-test*) dengan  $\alpha = 5\%$**

▪ **Hipotesis :**

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  secara simultan terhadap variabel Y.

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  secara simultan terhadap variabel Y.

▪ **Dasar pengambilan keputusan :**

Membandingkan nilai probabilitas dengan nilai  $\alpha$  :

Jika  $p < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

**b) Pengaruh secara parsial (t-test) dengan  $\alpha = 5\%$** **▪ Hipotesis :**

Ho :  $\beta_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_i$  secara parsial terhadap variabel Y.

Ha :  $\beta_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_i$  secara parsial terhadap variabel Y.

**▪ Dasar pengambilan keputusan :**

Membandingkan nilai probabilitas dengan nilai  $\alpha$  :

Jika  $p < 0,05$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak

Jika  $p > 0,05$ , maka Ha ditolak dan Ho diterima

**2) Uji Multikolinieritas**

Model regresi dapat digunakan jika tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas, hal tersebut dapat dilakukan antara lain dengan mencermati :

▪ Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dalam model tidak terdapat gejala multikolinieritas (Santoso 2000)

▪ Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ), apabila  $R^2$  sangat tinggi (0,7 – 1) dan tidak satupun dari koefisien regresi yang signifikan secara statisti, ini berarti terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati 1995)

Jika terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas, maka dapat diatasi dengan jalan mengeluarkan variabel bebas yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* (Gujarati 1995). Satu variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas apabila korelasi variabel tersebut dengan nilai absolut residu adalah tidak nyata. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Penanggulangan gejala ini dapat dilakukan dengan transformasi log, yaitu mentransformasi semua data, baik data untuk variabel bebas maupun variabel terikat ke dalam bentuk logaritma dan menyusun model regresi dari data yang telah ditransformasikan sehingga berbentuk :

$$\ln Y_i = b_0 + b_1 \ln X_i + U_i$$

Semua perhitungan dalam pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat komputer dengan software statistik *SPSS 10.0 for Windows Vertion*.

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis hasil penelitian. Pembahasan dibagi atas: Gambaran Umum Lokasi / Objek Penelitian, Diskripsi Umum Hasil Penelitian, Transformasi Statistik Inferensial Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis, pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian.

#### A. Gambaran Umum Lokasi / Objek Penelitian

##### a. Sejarah Berdirinya SPP

Sekolah Pertanian Pembangunan-Sekolah Pertanian Menengah Atas (SPP-SPMA) Uncak Kapuas didirikan pada tanggal 7 Desember 1993 melalui Surat Keputusan Bupati Kapuas Hulu Nomor : 220 Tahun 1993. Setahun kemudian mendapat **pengakuan** berdirinya SPP-SPMA Uncak Kapuas oleh Badan Pendidikan dan Latihan Pertanian Departemen Pertanian melalui Surat Ijin Prinsip Nomor : 096/SIP/D2b/1994 tanggal 27 September 1994. Pada Tahun 2000 berubah status menjadi Akreditasinya "**Didaftar**".

Sepanjang perjalanannya pada tahun ajaran 2005/2006 maka SPP Daerah Uncak Kapuas berubah menjadi SPP Negeri Uncak Kapuas setelah keluar peraturan dari Pusat Pengembangan Pendidikan Pertanian Jakarta bahwa Nomenklatur SPP hanya ada 2 yaitu :

- a. SPP Negeri : dimana seluruh biaya penyelenggaraannya dibiayai oleh negara baik melalui APBD maupun APBN.
- b. SPP Swasta : dimana seluruh biaya penyelenggaraannya dibiayai oleh Yayasan maupun pihak swasta.

SPP Negeri Uncak Kapuas saat ini baru memiliki satu program studi yaitu Program Studi Tanaman Pangan dan Hortikultura Dengan Status Akreditasi Didaftar dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Departemen Pertanian Jakarta dengan Nomor 240/Kep/DL.120/8/2000.

b. Tujuan Pendidikan Pertanian

Lembaga Pendidikan SPP Negeri Uncak Kapuas bertujuan menghasilkan calon wirausaha, pengusaha dan teknisi bidang pertanian yang berjiwa Pancasila, berdidikasi tinggi dan berdisiplin tinggi, mempunyai rasa tanggung jawab, serta berkemampuan dalam berkompetensi dan mengembangkan sikap kemandirian serta profesional.

1. Visi

Dengan memperhatikan lingkungan strategis dan arah kebijakan pengembangan pendidikan formal di bidang pertanian, maka Visi SPP Negeri Uncak Kapuas adalah ” **Terwujudnya sumber daya manusia pertanian yang berbudi pekerti luhur, memiliki intelegensi, skill dan aplikasi teknologi, berdaya saing, berkerakyatan, berkeadilan, berkelanjutan dan terdesentralisasi** ”

2. Misi

Untuk mewujudkan Visi SPP Negeri Uncak Kapuas, maka ditempuh melalui Misi adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan kelembagaan pendidikan SPP Negeri Uncak Kapuas sebagai salah satu Pusat Pengembangan Pendidikan Formal Unggulan yang memiliki keterampilan dan keahlian dibidang pertanian.

2. Mengembangkan daya Intelegensi, Skill dan Aplikasi teknologi pertanian dalam rangka pengabdian kepada masyarakat guna meningkatkan kesejahteraan petani dan keluarganya.
3. Mengembangkan dan memberdayakan Civitas Akademika SPP Negeri Uncak Kapuas.
4. Mengembangkan sistem pengelolaan administrasi dan optimalisasi sarana dan prasarana pendidikan.

c. Personalia dan Inprastruktur.

Kondisi personalia SPP Negeri Uncak Kapuas terdiri dari Tenaga Pengajar dan Staf Administrasi. Adapun kondisi tersebut sebagai berikut :

1. Tenaga Pengajar :

a. Guru Tetap

Guru Tetap sebanyak 5 orang dengan kualifikasi pendidikan :

- Sarjana ( S1 ) Pertanian 5 orang

b. Guru Tidak Tetap

Guru Tidak Tetap sebanyak 16 orang dengan kualifikasi pendidikan :

- Pasca Sarjana ( S2) 1 orang
- Sarjana ( S1) 14 orang
- Diploma 3 ( D3) 1 orang

c. Staf Administrasi

Tenaga administrasi dan sebagian merangkap guru berjumlah 6 orang terdiri dari :

- Pasca Sarjana ( S2) 1 orang
- Sarjana ( S1) 2 orang
- Diploma ( D3) 1 orang

2. Sarana dan Prasarana

- Ruang belajar 3 lokal / kelas
- Ruang kantor 2 lokal

- Ruang PKS 1 unit
- Lahan praktek 3 hektar
- Peralatan Drum Band 1 unit
- Perlengkapan perkemahan 2 set
- Tempat pembibitan 1 unit
- Alat mesin pertanian 1 unit
- Asrama siswa 2 unit ( putra dan putri )
- Sarana dan prasarana praktek

## B. Diskripsi Umum Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah guru negeri sipil di lingkungan SPP Kabupaten Kapuas Hulu. Dari hasil pengamatan di lapangan, kondisi responden yang diambil dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda antar guru satu dengan guru lainnya. Perbedaan karakteristik ini terutama dalam jenis kelamin, umur, lama bekerja, latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden baik langsung maupun tidak langsung akan sangat menentukan kontribusi tingkat produktivitas atau motivasi kerja guru.

Sejalan dengan hal tersebut, bahwa dalam penelitian sumber daya manusia, karakteristik responden merupakan dimensi yang penting, yaitu pencerminan suatu dinamika perilaku yang berperan memberikan kontribusi dari suatu kenyataan empiris yang dihadapi dalam aktivitas sehari-hari. Dari

kuesioner yang disampaikan kepada guru diperoleh data umum tentang identitas guru meliputi, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan kepangkatan.

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Umur (Tahun)	Responden	Persentase
1.	24 -30	9	35
2.	31- 35	10	38
3.	36- 40	7	27
4.	> 40	-	-
	Jumlah	26	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 5.1. memperlihatkan bahwa sebagian besar usia guru antara 24-35 tahun. Tingkat usia memang bisa menunjukkan apakah seseorang produktif atau tidak. Hasil jurnal penelitian ( di akses tahun 2010) menunjukkan bahwa guru atau karyawan yang bekerja dengan menggunakan pikiran seperti guru, dosen (*lecture*) di usia 65 tahun masih produktif.

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1.	Laki-Laki	19	73
2.	Perempuan	7	27
	Jumlah	26	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 5.2. memperlihatkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki. SPP Kabupaten Kapuas Hulu, saat ini sedang melakukan penyesuaian peran posisi gender.

Tabel 4.3

## Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Responden	Persentase
1.	1 - 5	11	42
2.	5 - 10	10	39
3.	> 10	5	19
	Jumlah	26	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.3. memperlihatkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa kerja guru antara 1 – 10 tahun. Masa kerja seseorang merupakan salah satu indikator untuk melihat loyalitas dalam melakukan setiap pekerjaan. Masa kerja juga mencerminkan pengalaman dan tanggung jawab guru pada pekerjaan ditekuni. Masa kerja mencerminkan kemampuan dalam beradaptasi, loyalitas, dan komitmen terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada setiap guru, sehingga pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Tabel 4.4

## Diskripsi Responden Menurut Kepangkatan

No	Golongan	Responden	Persentase
1.	II	3	12
2.	III	22	85
3.	IV	1	0,03
	Jumlah	26	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 4.4. memperlihatkan bahwa sebagian besar responden adalah memiliki kepangkatan golongan III. Kepangkatan merefleksikan prestasi jabatan dan fungsional yang menjadi dasar seorang guru dalam mengajar.

Tabel 4.5.

## Diskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1.	SMU/SMK	-	-
2.	DIPLOMA	1	0,03
3.	S-1	25	0,97
4.	S-2	-	-
	Jumlah	26	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah, 2010)

Dari Tabel 5.5 memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah heterogen dan didominasi oleh Sarjana. Pendidikan sebagai indikator untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, oleh sebab itu upaya memotivasi kerja guru perlu ditingkatkan. Sebab perilaku guru adalah jauh lebih luas dan kompleks daripada sebab-sebab yang dapat dijelaskan oleh motivasi semata. Akan tetapi motivasi jangan dipandang rendah. Bersama-sama dengan penglihatan, kepribadian dan pengetahuan, motivasi ditunjukkan di sini sebagai suatu proses yang sangat penting untuk memahami perilaku guru. Motivasi saling mempengaruhi dan bekerja bersama-sama dengan proses-proses peraturan-peraturan dan lingkungan lainnya.

## 2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Jawaban responden memberikan gambaran tentang masing-masing item jawaban dari variabel penelitian. Dari hasil jawaban tersebut dapat dilihat reaksi atau sikap guru terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, baik tentang variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi, maupun tentang motivasi kerja guru SPP Putussibau. Penjelasan yang membedakan alasan responden memilih setiap alternatif jawaban, telah diinterpretasikan pada kuesioner (lihat lampiran ).

### a. Variasi Keterampilan

Tabel 4.6

Tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	10	4	38.5	3.31
2	Penting	14	3	53.8	
3	Cukup penting	2	2	7.7	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.6 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.31, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas memiliki pengaruh penting dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.7

## Tingkat keterampilan dalam penyelesaian tugas

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	11	4	15.4	3.27
2	Penting	11	3	42.3	
3	Cukup penting	4	2	15.4	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.7 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.27, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat keterampilan berperan penting dalam penyelesaian tugas.

Tabel 4.8

## Kesesuaian antara ketrampilan yang dimiliki dengan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	10	4	38.5	3.27
2	Penting	13	3	50.0	
3	Cukup penting	3	2	11.5	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26	100		

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.8 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.27, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa kesesuaian antara ketrampilan yang dimiliki arti penting dengan pekerjaan.

Tabel 4.9

Ketrampilan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan  
terkait dengan bakat

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	14	4	53.8	3.50
2	Penting	11	3	42.3	
3	Cukup penting	1	2	3.8	
4	Tidak penting	-	1	-	
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.9 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ketrampilan yang dimiliki berperan penting untuk melaksanakan pekerjaan terkait dengan bakat

Tabel 4.10

Tingkat variasi tugas yang ditangani itu penting dalam  
melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	11	4	42.3	3.35
2	Penting	13	3	50.0	
3	Cukup penting	2	2	7.7	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.35, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat variasi tugas yang ditangani itu penting dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.11  
Penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan keterampilan  
yang telah dimiliki

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	11	4	42.3	3.38
2	Penting	14	3	53.8	
3	Cukup penting	1	2	3.8	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.11 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.38, artinya sebagian besar pegawai menyatakan penting dalam penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan keterampilan yang telah dimiliki

#### b. Identitas Tuggas

Tabel 4.12  
Pembuatan rencana kerja mengenai pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	15	4	57.7	3.54
2	Penting	10	3	38.5	
3	Cukup penting	1	2	3.8	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.12 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.54, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa pembuatan rencana kerja mengenai pekerjaan merupakan bagian penting dalam memulai pekerjaan

Tabel 4.13  
Sifat rencana kerja yang dibuat

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	15	4	57.7	3.58
2	Penting	11	3	42.3	
3	Cukup penting	-	2		
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.13 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.58, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa sifat rencana kerja yang dibuat berperan penting dalam mempermudah melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.14  
Keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	14	4	53.8	3.50
2	Penting	11	3	42.3	
3	Cukup penting	1	2	3.8	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.14 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan penting keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.15

Tingkat pemahaman terhadap prosedur kerja yang diterapkan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	12	4	46.2	3.42
2	Penting	13	3	50.0	
3	Cukup penting	1	2	3.8	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.15 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.43, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tingkat pemahaman berperan penting terhadap prosedur kerja yang diterapkan

Tabel 4.16

Intensitas melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	7	4	26.9	3.15
2	Penting	16	3	61.5	
3	Cukup penting	3	2	11.5	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.16 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.15, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa intensitas melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja

Tabel 4.17

Intensitas hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat penting	9	4	34.6	3.23
2	Penting	14	3	53.8	
3	Cukup penting	3	2	11.5	
4	Tidak penting	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.17 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.23, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa intensitas hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan

## c. Signifikansi Tugas

Tabel 4.18

Dampak penyelesaian pekerjaan terhadap kelancaran kerja guru

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat berpengaruh	10	4	38.5	3.38
2	berpengaruh	16	3	61.5	
3	Cukup berpengaruh	-	2		
4	Tidak berpengaruh	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.18 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.38, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa variasi keterampilan dampak penyelesaian pekerjaan terhadap kelancaran kerja guru

Tabel 4.19

Dampak tidak terselesaikannya pekerjaan terhadap kelancaran mengajar

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat berpengaruh	15	4	57.7	3.50
2	berpengaruh	9	3	34.6	
3	Cukup berpengaruh	2	2	7.7	
4	Tidak berpengaruh	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.19 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa tidak terselesaikannya pekerjaan berpengaruh terhadap kelancaran mengajar

Tabel 4.20

Dampak penyelesaian pekerjaan terhadap kepuasan kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat berpengaruh	14	4	53.8	3.54
2	berpengaruh	12	3	46.2	
3	Cukup berpengaruh	-	2		
4	Tidak berpengaruh		1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.20 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.54, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan berdampak terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.21

## Dampak tidak terselesaikannya pekerjaan terhadap kepuasan kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat berpengaruh	13	4	50.0	3.38
2	berpengaruh	10	3	38.5	
3	Cukup berpengaruh	3	2	11.5	
4	Tidak berpengaruh	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.21 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.43, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa dampak tidak terselesaikannya pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.22

## Dampak penyelesaian pekerjaan bagi kinerja sekolah

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat berpengaruh	16	4	61.5	3.50
2	berpengaruh	7	3	26.9	
3	Cukup berpengaruh	3	2	11.5	
4	Tidak berpengaruh	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.22 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.50, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja sekolah

Tabel 4.23

## Dampak penyelesaian pekerjaan bagi tujuan pembelajaran

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat berpengaruh	10	4	38.5	3.19
2	berpengaruh	11	3	42.3	
3	Cukup berpengaruh	5	2	19.2	
4	Tidak berpengaruh	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.23 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.19, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa terdapat dampak penyelesaian pekerjaan bagi tujuan pembelajaran

## d. Otonomi

Tabel 4.24

## Keluluasaan dalam membuat rencana kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat leluasa	13	4	50.0	3.42
2	Leluasa	11	3	42.3	
3	Cukup leluasa	2	2	7.7	
4	Tidak leluasa	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.24 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.42, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ada keluluasaan dalam membuat rencana kerja

Tabel 4.25

## Keluluasaan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat leluasa	10	4	38.5	3.19
2	Leluasa	11	3	42.3	
3	Cukup leluasa	5	2	19.2	
4	Tidak leluasa	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.25 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.19, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa pegawai diberi keluluasaan dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.26

## Keluluasaan dalam memberikan kritik

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat leluasa	10	4	38.5	3.31
2	Leluasa	14	3	53.8	
3	Cukup leluasa	2	2	7.7	
4	Tidak leluasa		1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.26 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.31, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa pegawai diberi kelluasaan dalam memberikan kritik kepada atasan dan rekan kerja.

Tabel 4.27

## Keluluasaan dalam memberikan saran

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat leluasa	15	4	57.7	3.54
2	Leluasa	10	3	38.5	
3	Cukup leluasa	1	2	3.8	
4	Tidak leluasa	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.27 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.27, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa diberi keluluasaan dalam memberikan saran

Tabel 4.28

## Keluluasaan dalam memberikan usulan pada atasan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat leluasa	16	4	61.5	3.62
2	Leluasa	10	3	38.5	
3	Cukup leluasa	-	2		
4	Tidak leluasa	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.28 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.62, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa keluluasaan dalam memberikan usulan pada atasan.

Tabel 4.29

## Keluluasaan dalam menjalankan kurikulum

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat leluasa	15	4	57.7	3.46
2	Leluasa	8	3	30.8	
3	Cukup leluasa	3	2	11.5	
4	Tidak leluasa	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.29 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa setiap guru diberi keluasaan dalam menjalankan kurikulum

e. Umpan Balik Pekerjaan

Tabel 4.30

Ada intensitas penerimaan informasi sebelum melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Selalu	12	4	46.2	3.38
2	Sering	12	3	46.2	
3	Jarang	2	2	7.7	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.30 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.38, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ada intensitas penerimaan informasi sebelum melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.31

Ada intensitas penerimaan informasi pada saat melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Selalu	11	4	42.3	3.38
2	Sering	14	3	53.8	
3	Jarang	1	2	3.8	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.31 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.38, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ada intensitas penerimaan informasi pada saat melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.32  
Ada intensitas penerimaan informasi setelah melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Selalu	12	4	46.2	3.35
2	Sering	11	3	42.3	
3	Jarang	3	2	11.5	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.32 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.35, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ada intensitas penerimaan informasi setelah melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.33  
Ada intensitas penerimaan informasi tentang pekerjaan sesama guru

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Selalu	11	4	42.3	3.27
2	Sering	11	3	42.3	
3	Jarang	4	2	15.4	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.33 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.27, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ada intensitas penerimaan informasi tentang pekerjaan sesama guru

Tabel 4.34

Ada intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan kepala sekolah

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Selalu	16	4	61.5	3.46
2	Sering	6	3	23.1	
3	Jarang	4	2	15.4	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.34 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa melaksanakan pekerjaan dibutuhkan variasi keterampilan ada intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan kepala sekolah

Tabel 4.35

Ada intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian antara perencanaan pembelajaran dengan target

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Selalu	13	4	50.0	3.31
2	Sering	8	3	30.8	
3	Jarang	5	2	19.2	
4	Tidak pernah	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.35 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.31, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ada intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian antara perencanaan pembelajaran dengan target

## a. Kepuasan Guru

Tabel 4.36  
Kepuasan guru terhadap kesempatan untuk menerima tanggungjawab

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat puas	9	4	34.6	3.35
2	Puas	17	3	65.4	
3	Cukup puas	-	2		
4	Tidak puas	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.36 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.36, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan guru terhadap kesempatan untuk menerima tanggungjawab

Tabel 4.37  
Kepuasan guru terhadap gaji yang diterima

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat puas	12	4	46.2	3.46
2	Puas	14	3	53.8	
3	Cukup puas	-	2		
4	Tidak puas	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.37 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan terdapat ada kepuasan guru terhadap gaji yang diterima

Tabel 4.38

Kepuasan guru terhadap promosi sebagai wali kelas yang diperoleh

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat puas	14	4	53.8	3.46
2	Puas	10	3	38.5	
3	Cukup puas	2	2	7.7	
4	Tidak puas	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.38 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa melaksanakan pekerjaan dibutuhkan variasi keterampilan

Tabel 4.39

Kepuasan guru terhadap pengawasan yang dirasakan

No	Alternatif Jawaban	Respon den	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat puas	13	4	50.0	3.35
2	Puas	9	3	34.6	
3	Cukup puas	4	2	15.4	
4	Tidak puas	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.39 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.35, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa melaksanakan pekerjaan dibutuhkan variasi keterampilan

Tabel 4.40

## Kepuasan guru terhadap dukungan dari teman sekerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat puas	13	4	50.0	3.46
2	Puas	12	3	46.2	
3	Cukup puas	1	2	3.8	
4	Tidak puas	-	1		
Jumlah		26		100	

Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.40 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.46, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa melaksanakan pekerjaan dibutuhkan variasi keterampilan

Tabel 4.41

## Kepuasan guru terhadap motivasi kerja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Bobot	Persentase (%)	Mean
1	Sangat puas	11	4	42.3	3.23
2	Puas	10	3	38.5	
3	Cukup puas	5	2	19.2	
4	Tidak puas	-	1		
Jumlah		26		100	

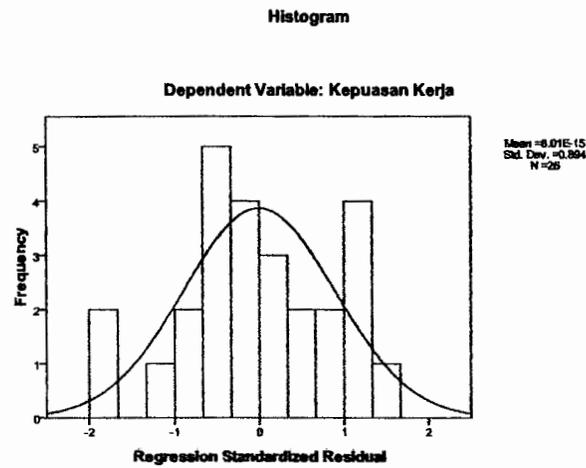
Sumber: Data Primer (Diolah, Tahun 2010)

Dari Tabel 5.41 dapat dilihat rata-rata jawaban 3.23, artinya sebagian besar pegawai menyatakan bahwa melaksanakan pekerjaan dibutuhkan variasi keterampilan

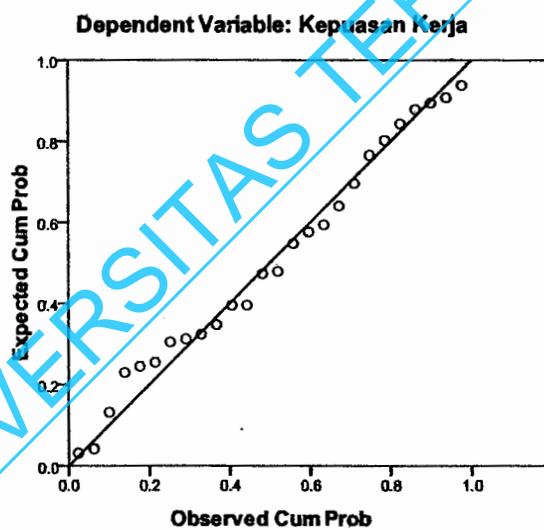
### C. Pengujian Asumsi Klasik Regresi Berganda

Sebelum menganalisis pengaruh simultan dan parsial terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat kelayakan atau persyaratan suatu model regresi berganda. Hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

## 1. Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas : Model regresi layak digunakan. Pertama garis kurva histogram tidak miring kekiri atau kekanan. Kedua, karena titik-titik pada Normal P-P Plot

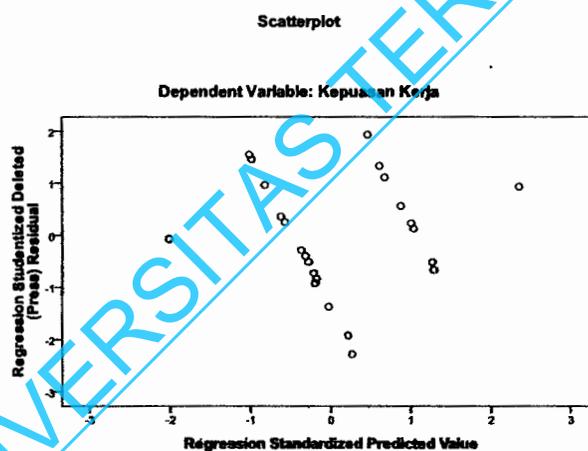
mengikuti atau menyebar disekitar garis diagonal, berarti data terdistribusi normal. (Singgih, 2008:214).

## 2. Multikolinieritas

Variabel	VIF
Variasi Keterampilan	1,113
Identitas Tugas	1,342
Keyakinan Tugas	1,231
Otonomi	1,215
Umpan Balik Pekerjaan	1,125

Menurut Singgih (2008:282) multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF (**Variance Inflating Factor**) lebih besar dari 5. Hasil pengujian nilai VIF lebih kecil dari 5. Hasil ini berarti tidak terjadi korelasi sesama variabel bebas, sehingga model regresi bisa terus digunakan untuk menguji hipotesis.

## 3. Heterokedastisitas



Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (perbedaan variance). Menurut Singgih (2008:210) jika ada pola, tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu dan bergelombang dan tidak menyebar di atas atau di bawah angka 0, maka terjadi heterokedastisitas. Sedangkan hasil pengujian

menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan tidak bergelombang. Sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

#### D. Transformasi Hasil Analisis Regresi Berganda

##### 1. Pengaruh Simultan

Dalam analisis ini diuji pengaruh variabel bebas Karakteristik Pekerjaan yang meliputi : variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel Signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja Guru (Y). Hasil analisis tentang variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel Signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) terhadap variabel kepuasan kerja Guru (Y) secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.42**  
Pengaruh Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y

Variabel	Koefisien regresi	R	R Square	Udj. R Square	F
Konstanta	2.964	0,941	0,885	0,856	30,82
Variasi Keterampilan (X1)	.218				
Identitas Tugas (X2)	.251				
Signifikansi Tugas (X3)	.286				
Otonomi (X4)	.193				
Umpan Balik Pekerjaan (X5)	.195				

Sumber : Data Olahan 2009 (Lampiran)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,964 + 0,218 X_1 + 0,251 X_2 + 0,286 X_3 + 0,193 X_4 + 0,195 X_5$$

Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan menunjukkan hasil nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 30,82 dengan signifikan F sebesar 0,0000 atau lebih kecil 0,05 (5%). Apabila dibandingkan dengan F tabel pada taraf nyata (alpha) 5% memperlihatkan angka 2,59. Dengan demikian hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga menolak  $H_0$ . Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas X yang meliputi variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel Signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) terhadap variabel kepuasan kerja Guru (Y) secara simultan terhadap variabel independen Y yaitu motivasi kerja dengan tingkat signifikan F pada taraf nyata (alpha) 5%.

Selanjutnya dari model analisis regresi berganda diperoleh nilai multipel regresi sebesar 0,941. Hasil uji ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas (X) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel tergantung (Y) sebesar 94,10 persen. Hasil analisis memperlihatkan nilai koefisien determinasi atau *R-Square* sebesar 0,885 Artinya adalah kelima variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel Y sebesar 88,50 persen, sedangkan sisanya 11,50 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil *adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang kuat dari kelima variabel bebas (X) yang meliputi variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel Signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja guru sebesar 85,60

persen, sedangkan sisanya 14,40 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

## 2. Pengaruh Parsial

Analisis pengaruh parsial variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel Signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) terhadap variabel kepuasan kerja Guru (Y). dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.43**

Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y

Variabel	Koefisien Regresi	Koefisien parsial (t)	Sig. t	t Tabel
Variasi Keterampilan (X1)	0,218	3.583	0,002	2,59
Identitas Tugas (X2)	0,251	4.933	0,000	
Signifikansi Tugas (X3)	0,286	4.755	0,000	
Otonomi (X4)	0,193	3.504	0,002	
Umpan Balik Pekerjaan (X5)	0,195	3.446	0,003	

Sumber : Data Olahan, 2010 (Lampiran)

Berdasarkan uji parsial melalui analisis regresi diperoleh hasil masing-masing variabel bebas yang meliputi variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel Signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) terhadap variabel kepuasan kerja Guru (Y) secara parsial yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Variasi Keterampilan (X1) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,218 hasil uji t diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,583 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,056 (Rangkuti, 2004:143) sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Variasi Keterampilan (X1) terhadap variable dependen yaitu kepuasan kerja guru. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Variasi Keterampilan (X1) adalah sebesar 0,218 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel Variasi Keterampilan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 22 unit. Artinya apabila Variasi Keterampilan (X1) atau kepuasan kerja guru naik sebesar satu unit sedangkan variable lain tetap maka kepuasan Kerja Guru akan meningkat sebesar 22 unit
- b. Variabel Identitas Tugas (X2) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,251 hasil uji t diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,933 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,056 (Rangkuti, 2004:143) sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Identitas Tugas (X2) terhadap variable dependen yaitu

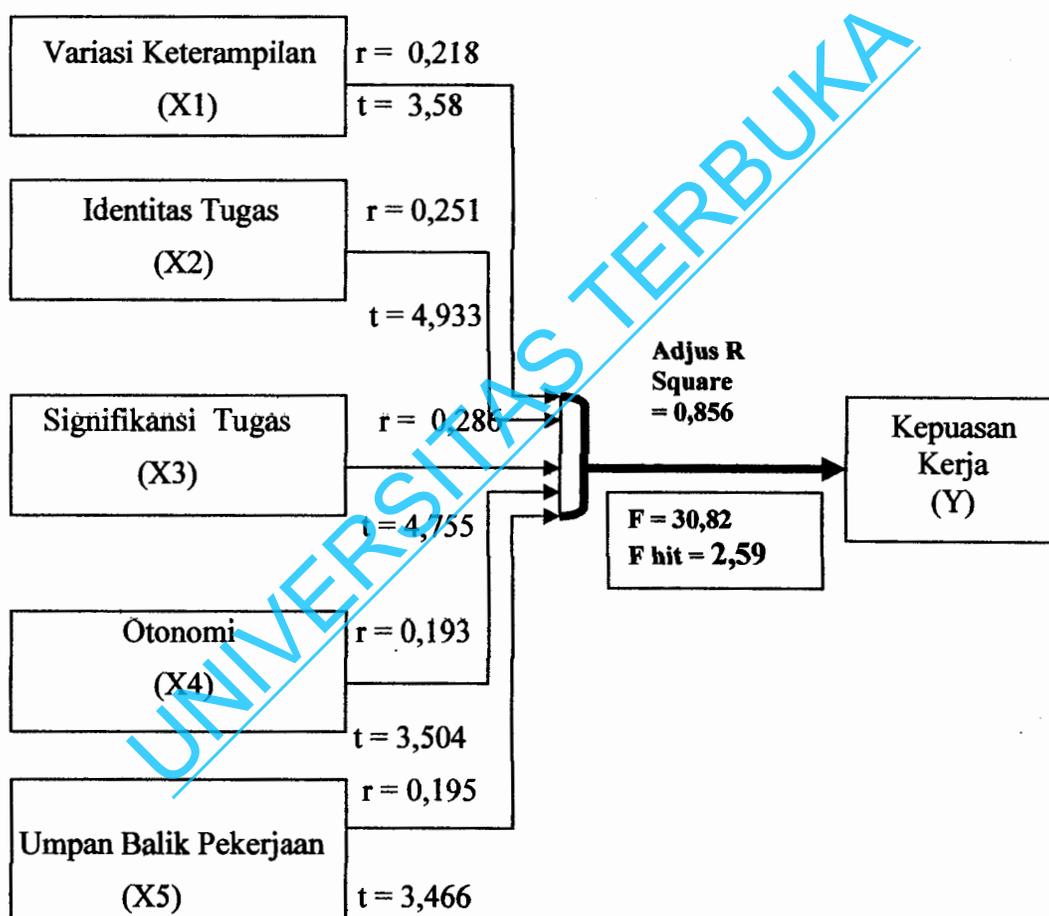
kepuasan kerja guru. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Identitas Tugas (X2) adalah sebesar 0,251 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel Identitas Tugas (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 25 unit. Artinya apabila Identitas Tugas (X2) atau kepuasan kerja guru naik sebesar satu unit sedangkan variable lain tetap maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat sebesar 25 unit.

- c. Variabel Signifikansi Tugas (X3) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,286 hasil uji t diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,755 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,056 (Rangkuti, 2004:143) sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ . Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Signifikansi Tugas (X3) terhadap variable dependen yaitu kepuasan kerja guru. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Signifikansi Tugas (X3) adalah sebesar 0,286 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel Signifikansi Tugas (X3) terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 27 persen. Artinya apabila Signifikansi Tugas (X3) naik sebesar satu unit sedangkan variable lain tetap maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat sebesar 27 unit.

- d. Variabel Otonomi (X4) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,193 hasil uji t diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,504 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,056 (Rangkuti, 2004:143) sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Otonomi (X4) terhadap variable dependen yaitu kepuasan kerja guru. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Otonomi (X4) adalah sebesar 0,193 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel Otonomi (X4) terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 19 persen. Artinya apabila Otonomi (X4) naik sebesar satu unit sedangkan variable lain tetap maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat sebesar 19 unit.
- e. Variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5) mempunyai nilai positif (+) dengan koefisien regresi sebesar 0,193 hasil uji t diperoleh signifikan  $t < \alpha$  5% atau dapat dilihat dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,504 sedangkan nilai t tabel pada taraf nyata 5% adalah sebesar 2,056 (Rangkuti, 2004:143) sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara variable independen yaitu Umpan Balik Pekerjaan (X5) terhadap variable dependen yaitu kepuasan kerja guru. Dilihat korelasi antara masing-masing variabel

bebas dengan variabel terikat, maka besarnya nilai koefisien regresi parsial yaitu variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5) adalah sebesar 0,193 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5) terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 19 unit. Artinya apabila Umpan Balik Pekerjaan (X5) dinaikkan sebesar satu-satuan sedangkan variable lain tetap maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat sebesar 19 unit.

Gambar 4.4  
Pengaruh Simultan dan Parsial Karakteristik Pekerja  
Terhadap Kepuasan Kerja Guru



Sumber: Data Olahan 2010 (Lampiran)

#### E. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan dan berdasarkan hasil analisis data, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

##### **Hipotesis I : Pengaruh Simultan (Serempak/Bersama-sama Variabel X Terhadap Variabel Y)**

Diduga variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel Signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja Guru (Y).

Hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 30,82 dengan signifikan F sebesar  $0,0000 < 0,05$  ( $H_0$  di tolak). Hal ini memperlihatkan bahwa  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$  Artinya secara simultan variabel bebas (X) yang meliputi variabel variasi ketrampilan, identitas tugas, Signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SPP Negeri Uncak Kapuas (Y). Dengan demikian **hipotesis I dinyatakan diterima.**

##### **Hipotesis II : Pengaruh Parsial (Masing-Masing Variabel X1, X2, X3, X4, X5 Terhadap Variabel Y)**

Diduga variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel Signifikansi tugas (X3), variabel otonomi

(X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja Guru (Y).

Dari uji parsial diperoleh hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel bebas (X) yaitu variabel variasi keterampilan (X1)  $t_{hitung}$  sebesar 3,583; variabel identitas tugas (X2)  $t_{hitung}$  sebesar 4,933 dan variabel Signifikansi tugas (X3)  $t_{hitung}$  sebesar 4,755, variabel otonomi (X4)  $t_{hitung}$  sebesar 3,504 dan variabel variabel umpan balik pekerjaan (X5)  $t_{hitung}$  sebesar 3,446, berarti hasil  $t_{hitung}$  kelima variabel lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,035. Hasil ini memperlihatkan bahwa  $H_a: b_i > 0$  ( $H_0$  di tolak) artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kelima variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel Signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja Guru (Y). Dengan demikian **hipotesis II dinyatakan diterima.**

#### F. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan adalah **pertama** implikasi terhadap hasil penelitian ini sendiri; **kedua** implikasi terhadap manajemen sumberdaya manusia.

1. Implikasi hasil penelitian adalah kepuasan kerja guru ternyata ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel variasi keterampilan, variabel identitas tugas, variabel Signifikansi tugas, variabel otonomi, dan variabel umpan balik pekerjaan, sebagai upaya yang terus dikembangkan dan ditingkatkan pelaksanaannya, sehingga dapat mendukung terwujudnya peningkatan kepuasan kerja guru di SPP Negeri Unak Kapuas Putussibau.
2. Implikasi terhadap manajemen sumberdaya manusia adalah manajemen sumberdaya manusia berkaitan dengan kepuasan kerja dimana keadaan pegawai yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Disamping itu MSDM juga berhubungan dengan karakteristik pekerjaan untuk menjadi salah satu indikator terwujudnya kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja ini merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pandangan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan loyalitas pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi harapan pegawai. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai agar bisa berprestasi dengan optimal.



## BAB V

### P E N U T U P

#### A. Kesimpulan

1. Deskripsi mengenai variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi ketrampilan, identitas tugas, keyakinan tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) dan kepuasan kerja Guru SPP Negeri Uncak Kapuas sudah memadai, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban reesponden, dimana rata-rata jawaban berada antara rentang 3 – 4, artinya keenam variabel secara baik walaupun hasilnya belum optimal, namun telah dilaksanakan.
2. Secara simultan ada pengaruh yang kuat dari ketiga variabel bebas (X) yang meliputi variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja guru sebesar 85,60 persen, sedangkan sisanya 14,40 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Hal dapat dilihat hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai multipel regresi dengan hasil *adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,856.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kelima variabel variasi keterampilan (X1), variabel identitas tugas (X2), variabel signifikansi tugas (X3), variabel otonomi (X4), variabel umpan balik pekerjaan (X5) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja Guru (Y). Hal ini

- dapat dilihat dari uji pengaruh parsial bahwa diperoleh hasil nilai  $t$  hitung variabel bebas (X) yaitu variabel variasi keterampilan (X1)  $t$  hitung variabel identitas tugas (X2)  $t$  hitung dan variabel signifikansi tugas (X3)  $t$  hitung variabel otonomi (X4)  $t$  hitung dan variabel variabel umpan balik pekerjaan (X5)  $t$  hitung berarti hasil  $t$  hitung kelima variabel lebih besar dari nilai  $t$  tabel.
4. variabel yang pengaruhnya paling dominan adalah variabel signifikansi tugas dengan koefisien regresi sebesar 0,27 persen. Artinya apabila Signifikansi Tugas (X3) naik sebesar satu-satuan maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat sebesar 0,27 satuan.

#### B. Saran

1. Karakteristik pekerjaan yang mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, Signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan dan kepuasan kerja Guru SPP Negeri Uncak Kapuas, walaupun sudah memadai, hendaknya perlu diperhatikan secara intensif dan konsisten, mengingat pengaruh karakteristik pekerjaan pada setiap individu berbeda. Hal ini menjadi penting agar kepuasan kerja guru meningkat, dan loyalitas guru kepada sekolah bisa berjalan optimal.
2. Penelitian ini telah dilakukan dengan sungguh-sungguh, namun masih dirasakan masih terdapat kelemahan terutama dalam mengakses jurnal dan literatur berbahasa Inggris. Di samping itu kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh karakteristik pekerjaan, melainkan juga ditentukan oleh

pengembangan karir dan kompensasi. Oleh karena itu diharapkan pengembangan karir dan kompensasi merupakan variabel yang direkomendasikan untuk peneliti-peneliti berikutnya.

UNIVERSITAS TERBUKA



### DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, S. & DeCarlo, T.E. (1999) Influence of managerial behaviors and job autonomy on job satisfaction of industrial salesperson : A cross-cultural study, *Journal Industrial Marketing Management*, 35, 51-62.
- Arikunto, Suharsimi (1998) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Kesebelas, Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. (1999) *Psikologi Industri*. Edisi kelima, Cetakan kelima, Yogyakarta: Liberty,
- Azwar, S. (2000) *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ke 3, Cetakan kedua, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budman, M. (1998) Show them the money. *Journal Across the Board*, 35, 23.
- Cascio, W.F. (1998) *Management Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Fourth edition, McGraw Hill International, New York.
- Charrington, D.J. (1994) *Organizational Behavior*, 5th Ed. Boston, London, Toronto, Sydney, Tokyo, Singapore, A Division Paramount Publishing
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996) *Perilaku dalam Organisasi*. Alih bahasa Agus Dharma, Edisi kedua, Jilid 1, Jakarta: Erlangga
- Fraza, V. (1997) Satisfaction guaranteed. *Journal of Industrial Distribution*, 86, 66-70.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1996) *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat, Alih bahasa : Adiarni, Jakarta: Binarupa Aksara
- Gomolski, B.C. (1998) Techies Want More Than Pay. *Journal of Computerworld*, 11, 49-50.
- Gujarati, Damodar N. (1995) *Basic Econometric*. Third Edition, McGraw-Hill International Edition, Economic Series, New York.
- Hadi, Sutrisno (1991) *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Cetakan ketiga, Yogyakarta: Andi Offset

- Handoko, T. Hani (1996) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE
- Kennedy, C. (1999) *Managing with the Gurus (Mengelola bersama para Guru)*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Luthans, Fred (1998) *Organizational Behavior*. 8<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill Companies, nc., United States of America.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2000) *Human Resources Management*. Ninth edition, South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Mangkunegara, A.P. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Michael, L. & Harold, W.P. (1993) *Money is everything. Annual Report Human Resources Management*, 15, 29.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1996) *Human Resources Management*, Sixth edition, Allyn & Bacon Inc., USA.
- Morrison, K.A. (1996) An empirical test of a model of franchisee job satisfaction. *Journal of Small Business Management*, 17, 39-48.
- Nawawi, Hadari (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Robbins, Stephen P. (1996) *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi ketujuh, Alih bahasa Pujaatmaka dan Hadyana, Jilid 1, Jakarta : Prenhallindo
- Santoso, S. (2000) *SPSS Mengolah Data Secara Profesional*. Cetakan kedua, Jakarta : Elex Media Komputindo
- Schmitt, N.W. & Klimoski, R.J. (1991) *Research Methods In Human Resources Management*. South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio.
- Schuler, R. & Jackson, S.E. (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Edisi keenam, Jilid 1, Alih bahasa Abdul Rosyid & Peter Remy Y Pasla, Yakarta: Erlangga

- Sekaran, U. (1992) *Research Methods For Business*. Second edition, John Wiley & Sons, Inc, Canada.
- Siagian, S.P. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh, Jakarta : Bumi Aksara
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1995) *Metode Penelitian Survei*. Cetakan kedua, Jakarta : LP3ES
- Singh, J. (1998) Striking a balance in boundary-spanning position : an investigation of some unconventional influence of role stressor and job characteristic on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62, 69-86.
- Spector, P.E. (1997) *Job Satisfaction Application, Assessment, Cause and Consequences*. California : Sage Publication
- Studt, T. (1998) Career Survey Reveals Insights Into Researchers Quality of Worklife. *Journal of R & D Magazine*, 40, 62-67.
- Sugiyono (2000) *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua, Bandung : Alfabeta
- Sudjana (1996) *Metoda Statistika*. Edisi keenam, Bandung : Tarsito
- Ting, Y. (1997) Determinants of Job Satisfaction of Federal Government employees. *Journal of Public Personnel Management*, 26, 313-334.
- Thoha, M. (1995) *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Cetakan ketujuh, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Umar, H. (1999) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi revisi, Jakarta : Gramedia
- Weldon, D. (1999) Money Still Talks. *Journal of Computerworld*, 33, 46.
- Werther, W.B. & Davis, K. (1996) *Human Resources and Personnel Management*. USA : McGraw-Hill
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. (1992) *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Wood, J.M., Wallace, J., Zeffane, R., Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Oshborn, R.N. (1998) *Organizational Behavior an Asia-Pasific Perspective*. Australian edition, Jacaranda Wiley Ltd., Queensland, Australia.



## Lampiran 1. Kuesioner



## ANGKET PENELITIAN

**JUDUL :**  
**PENGARUH KARAKTERISTIK PROFESI GURU**  
**SPP NEGERI UNCAK KAPUAS PUTUSSIBAU**  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**Tujuan**

Menganalisis Pengaruh karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Pertanian Pembangunan / SPP Negeri Uncak Kapuas Putussibau

**Identitas Responden**

Jenis Kelamin :  
Bagian :  
Masa Kerja :  
Tingkat Pendidikan  
Latar Belakang Pendidikan :

**Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda silang pada salah satu angka di bawah huruf jawaban
2. Mohon semua item angket dijawab dengan kesungguhan dan kejujuran.

**Variabel Variasi Keterampilan (X1)**

Pertanyaan
<p>1. Sebagai guru, saya harus memiliki tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas, sebab keterampilan mempermudah guru dalam menggunakan metode dan menyusun strategi pembelajaran.</p> <p>a. Sangat penting b. Penting c. Cukup Penting d. Tidak penting</p>
<p>2. Tingkat keterampilan bagi saya memang penting dalam membantu menyelesaikan pekerjaan, seperti membuat rancangan perencanaan pembelajaran.</p> <p>a. Sangat penting b. Penting c. Cukup Penting d. Tidak penting</p>
<p>3. Bagi saya, kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan itu penting. Sebagai ilustrasi, kalau saya mengajar bidang studi tertentu, maka saya harus memiliki keterampilan mengajar tentang bidang studi tersebut, termasuk keterampilan menguasai materi, menguasai kelas, dan keterampilan membuat media pembelajaran</p> <p>a. Sangat penting b. Penting c. Cukup Penting d. Tidak penting</p>

<p>4. Menurut saya, keterampilan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan terkait dengan bakat yang dimiliki itu penting. Sebagai contoh guru yang mengajar matematika, maka harus memiliki bakat menghitung.</p> <p>a. Sangat penting</p> <p>b. Penting</p> <p>c. Cukup Penting</p> <p>d. Tidak penting</p>
<p>5. Menurut saya tingkat variasi tugas yang ditangani itu oleh guru, memang penting. Sebab variasi tugas membuat guru menjadi tidak jenuh dalam bekerja.</p> <p>a. Sangat penting</p> <p>b. Penting</p> <p>c. Cukup Penting</p> <p>d. Tidak penting</p>
<p>6. Menurut saya, penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan keterampilan yang telah dimiliki adalah penting. Sebab keterampilan membantu guru dalam mengatasi pembelajaran</p> <p>a. Sangat penting</p> <p>b. Penting</p> <p>c. Cukup Penting</p> <p>d. Tidak penting</p>

#### Variabel Identitas Tugas (X2)

Pertanyaan
<p>1. Menurut saya, setiap guru penting membuat rencana kerja mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Seperti membuat rencana pembelajaran yang mencakup : standar kompetensi, dan tujuan dan skenario pembelajaran</p> <p>a. Sangat penting</p> <p>b. Penting</p> <p>c. Cukup Penting</p> <p>d. Tidak penting</p>

2. Menurut saya, sebagai guru, harus mengetahui sifat rencana kerja yang dibuat. Seperti Rencana Pembelajaran berfungsi sebagai pedoman mengajar dalam jangka waktu tertentu. Membuat soal untuk ulangan harian, dan soal untuk ulangan umum.
- Sangat penting
  - Penting
  - Cukup Penting
  - Tidak penting
3. Saya berupaya adanya keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal sampai akhir. Misalnya guru yang mengajar pada bidang studi tertentu harus bertanggung jawab terhadap bidang studi tersebut hingga sampai pada ulangan akhir semester sampai penyerahan nilai.
- Sangat penting
  - Penting
  - Cukup Penting
  - Tidak penting
4. Saya merasa akan pentingnya tingkat pemahaman terhadap prosedur kerja yang diterapkan oleh sekolah. Seperti waktu datang dan pulang sekolah.
- Sangat penting
  - Penting
  - Cukup Penting
  - Tidak penting
5. Sebagai guru, saya merasa penting melaksanakan intensitas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja. Sebagai ilustrasi guru harus mengaruhi prosedur kerja yang udah ditetapkan sekolah, agar sungguh-sungguh menjalankan profesi guru
- Sangat penting
  - Penting
  - Cukup Penting
  - Tidak penting

6. Intensitas akan membuat saya dapat menyelesaikan hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru.
- Sangat penting
  - Penting
  - Cukup Penting
  - Tidak penting

**Variabel Keyakinan Tugas (X3)**

Pertanyaan
<p>1. Menurut saya, ada dampak penyelesaian pekerjaan terhadap kelancaran kerja guru. Sebab pekerjaan yang tidak selesai bisa berpengaruh pada hasil kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sangat berpengaruh</li> <li>Berpengaruh</li> <li>Cukup berpengaruh</li> <li>Tidak berpengaruh</li> </ol>
<p>2. Saya pernah mengalami, bahwa dampak tidak terselesaikannya pekerjaan ternyata berpengaruh pada kelancaran mengajar. Misalnya materi pelajaran yang harusnya selesai pada hari ini, jika tidak selesai dapat berakibat pada tidak tercapainya materi sesuai dengan kurikulum.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sangat berpengaruh</li> <li>Berpengaruh</li> <li>Cukup berpengaruh</li> <li>Tidak berpengaruh</li> </ol>
<p>3. Saya telah merasakan, ada dampak penyelesaian pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Pekerjaan yang sudah selesai membuat saya tenang.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sangat berpengaruh</li> <li>Berpengaruh</li> <li>Cukup berpengaruh</li> <li>Tidak berpengaruh</li> </ol>

- |   |
|---|
| <p>4. Saya pernah mengalami bahwa ada dampak tidak terselesaikannya pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Pada waktu itu saya harus menyelesaikan nilai ulangan mid semester karena besok harus diserahkan. Akibatnya saya merasa tidak tenang.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Sangat berpengaruh</li><li>Berpengaruh</li><li>Cukup berpengaruh</li><li>Tidak berpengaruh</li></ol> |
| <p>5. Menurut saya, ada dampak penyelesaian pekerjaan bagi kinerja sekolah. Misalnya ketika ada akreditasi, sekolah harus memperlihatkan berbagai pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Sangat berpengaruh</li><li>Berpengaruh</li><li>Cukup berpengaruh</li><li>Tidak berpengaruh</li></ol>   |
| <p>6. Menurut saya, ada dampak penyelesaian pekerjaan bagi tujuan pembelajaran. Sebagai ilustrasi pada saat ulangan umum atau ujian nasional bagi anak kelas IX, akan terlihat dari jumlah kenaikan dan kelulusan.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Sangat berpengaruh</li><li>Berpengaruh</li><li>Cukup berpengaruh</li><li>Tidak berpengaruh</li></ol>                           |

UNIVERSITAS TERBUKA

**Variabel Otonomi (X4)**

Pertanyaan
1. Sebagai guru, saya akan senang, apabila ada keluluasaan dalam membuat rencana kerja, yang penting harus sesuai dengan isi kurikulum berstandar kompetensi a. Sangat leluasa b. Leluasa c. Cukup leluasa d. Tidak leluasa
2. Saya telah diberik keluluasaan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan sekolah. a. Sangat leluasa b. Leluasa c. Cukup leluasa d. Tidak leluasa
3. Saya diberi keluluasaan dalam memberikan kritik berkaitan dengan prosedur kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. a. Sangat leluasa b. Leluasa c. Cukup leluasa d. Tidak leluasa
4. Saya telah diberi keluluasaan dalam memberikan saran berkaitan dengan prosedur kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. a. Sangat leluasa b. Leluasa c. Cukup leluasa d. Tidak leluasa

- |  |
|--|
| 5. Saya diberi keluluasaan dalam memberikan usulan pada atasan mengenai penentuan skedul kerja.<br>a. Sangat leluasa<br>b. Leluasa<br>c. Cukup leluasa<br>d. Tidak leluasa |
| 6. A Saya diberi keluluasaan dalam menjalankan dan mengimplementasikan isi kurikulum.<br>a. Sangat leluasa<br>b. Leluasa<br>c. Cukup leluasa<br>d. Tidak leluasa           |

**Variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5)**

Pertanyaan
1. Di sekolah saya, ada intensitas penerimaan informasi sebelum melaksanakan pekerjaan. a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak Pernah
2. Di sekolah saya, ada intensitas penerimaan informasi pada saat melaksanakan pekerjaan. a. Selalu b. Sering c. Jarang d. Tidak Pernah

<p>3. Di sekolah saya, ada intensitas penerimaan informasi setelah melaksanakan pekerjaan.</p> <p>a. Selalu</p> <p>b. Sering</p> <p>a. Jarang</p> <p>b. Tidak Pernah</p>
<p>4. Di sekolah saya, ada intensitas penerimaan informasi tentang pekerjaan sesama guru.</p> <p>a. Selalu</p> <p>b. Sering</p> <p>c. Jarang</p> <p>d. Tidak Pernah</p>
<p>5. Di sekolah saya, ada intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan kepala sekolah.</p> <p>a. Selalu</p> <p>b. Sering</p> <p>c. Jarang</p> <p>d. Tidak Pernah</p>
<p>6. Di sekolah saya, ada intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian antara perencanaan pembelajaran dengan target.</p> <p>a. Selalu</p> <p>b. Sering</p> <p>c. Jarang</p> <p>d. Tidak Pernah</p>

**Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Pertanyaan
<p>1. Saya merasa puas terhadap kesempatan untuk menerima tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sebab tanggungjawab merupakan wujud kepercayaan yang diberikan kepada saya dalam menjalankan tugas.</p> <p>a. Sangat puas b. Pusa c. Cukup puas d. Tidak puas</p>
<p>2. Saya merasa bahwa gaji yang saya walaupun sudah sesuai dengan standar sekolah, namun belum dapat memenuhi kebutuhan hidup secara keseluruhan.</p> <p>a. Sangat puas b. Puas c. Cukup puas d. Tidak puas</p>
<p>3. Saya merasa senang ketika saya dipromosikan sebagai wali kelas.</p> <p>a. Sangat puas b. Puas c. Cukup puas d. Tidak puas</p>
<p>4. Saya senang atau puas terhadap pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau supervisi dari pengawas.</p> <p>a. Sangat puas b. Puas c. Cukup puas d. Tidak puas</p>

5. Saya merasa senang dan menjadi betah bekerja sebagai guru, sebab sesama salaiing mendukung apabilasaya mengalami kesulitan dalam pembelajaran, terutama melalui musyawarah guru mata pelajaran.
- Sangat puas
  - Puas
  - Cukup puas
  - Tidak puas
6. Saya merasa senang dan puas dalam bekerja, sehingga motivasi kerja saya semakin hari semakin meningkat .
- Sangat puas
  - Puas
  - Cukup puas
  - Tidak puas

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabelitas)

### Variabel Variasi Keterampilan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

### Validitas

#### Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.93	5.638	.966	.826
X1.2	15.07	6.781	.511	.897
X1.3	15.00	5.571	.878	.838
X1.4	15.07	6.781	.511	.897
X1.5	15.00	6.714	.463	.908
X1.6	14.93	5.638	.966	.826

### Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	6

## Variabel Identitas Tugas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

## Validitas

Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14.6000	5.400	.963	.842
X2.1	14.7333	6.638	.504	.911
X2.3	14.7333	6.638	.504	.911
X2.4	14.5333	5.267	.903	.850
X2.5	14.6000	5.400	.963	.842
X2.6	14.4667	6.410	.548	.906

## Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

**Variabel Keyakinan Tugas****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Validitas****Item-Total Validity Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	14.9333	6.924	.967	.891
X3.2	14.8000	8.171	.784	.918
X3.3	15.1333	8.410	.588	.941
X3.4	15.1333	8.410	.588	.941
X3.5	15.0000	7.286	.930	.897
X3.6	15.0000	7.286	.930	.897

**Reliability****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	6

**Variabel Otonomi****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Validitas****Item-Total Validity Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	14.6667	5.524	.341	.890
X4.2	14.6667	4.381	.843	.796
X4.3	14.6000	4.400	.956	.779
X4.4	14.8000	5.600	.345	.886
X4.5	14.6000	4.971	.659	.833
X4.6	14.6667	4.381	.843	.796

**Reliabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	6

### Variabel Umpan Balik Pekerjaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

### Validitas

Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	15.5333	7.267	.914	.945
X5.2	15.4000	7.543	.872	.950
X5.3	15.4667	7.410	.782	.961
X5.4	15.6000	7.114	.859	.952
X5.5	15.4667	7.552	.960	.943
X5.6	15.5333	7.410	.861	.951

### Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	6

## Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

## Validitas

Item-Total Validity Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	15.0667	7.495	.976	.956
Y1.2	15.0000	7.429	.883	.965
Y1.3	15.0000	7.429	.883	.965
Y1.4	15.1333	7.410	.890	.964
Y1.5	15.1333	7.410	.890	.964
Y1.6	15.0000	7.429	.883	.965

## Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	6

## Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden

## Variabel Variasi Ketrampilan

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	4	3	3	4
2	4	4	3	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4
5	3	4	3	3	4	3
6	4	3	4	4	2	4
7	2	4	2	4	3	4
8	4	4	3	3	3	3
9	4	2	3	3	4	4
10	3	3	4	4	3	3
11	4	2	3	4	4	4
12	3	3	4	4	4	4
13	4	4	4	3	3	2
14	3	4	3	4	4	3
15	3	2	3	4	3	4
16	4	4	2	3	4	3
17	3	3	3	4	3	3
18	4	3	2	3	4	4
19	2	4	3	4	3	3
20	3	3	4	3	4	3
21	3	2	4	4	3	4
22	4	4	3	4	4	3
23	3	4	4	4	3	3
24	4	3	3	2	4	4
25	3	4	3	3	3	3
26	3	3	4	4	2	3

## Variasi Identitas Tugas

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	4	4	4	3	3	3
2	4	4	3	2	3	3
3	3	4	4	4	2	3
4	4	3	4	4	3	4
5	2	4	4	3	4	3
6	4	4	4	4	3	2
7	4	3	3	4	4	4
8	4	4	4	3	4	4
9	4	3	3	4	4	3
10	3	4	4	3	3	2
11	4	3	3	4	3	3
12	3	4	4	3	3	2
13	4	3	3	4	3	3
14	3	4	4	3	2	3
15	4	3	3	4	3	3
16	3	4	4	3	2	4
17	4	3	3	4	4	4
18	3	4	4	3	3	4
19	4	3	3	3	3	4
20	3	4	2	3	3	3
21	4	3	3	3	4	3
22	3	4	4	4	3	4
23	4	3	4	3	3	3
24	3	4	3	4	3	4
25	3	3	4	4	4	3
26	4	4	3	4	3	3

Variabel keyakinan Tugas

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	3	4	3	3	4	2
2	4	2	4	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	2
5	4	2	4	3	4	3
6	3	4	4	4	3	4
7	4	3	3	4	4	3
8	3	4	4	3	4	4
9	3	4	4	4	3	3
10	4	3	3	4	3	3
11	3	4	4	3	4	4
12	3	4	3	4	3	3
13	4	3	4	3	4	3
14	3	4	3	2	4	4
15	4	3	4	4	2	4
16	3	4	3	4	4	4
17	4	3	4	3	4	2
18	3	4	3	4	4	4
19	4	3	4	3	4	3
20	3	3	4	2	4	4
21	3	4	3	3	4	3
22	4	3	4	4	4	2
23	3	4	4	4	2	3
24	4	3	4	2	3	4
25	3	4	3	4	2	3
26	3	4	3	4	4	2

Variasi Otonomi

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	4	3	3	4	3	3
2	3	3	4	3	4	4
3	4	3	3	4	4	4
4	2	4	3	3	4	4
5	4	3	3	4	3	4
6	2	4	3	3	4	3
7	3	2	4	4	3	4
8	3	4	4	4	4	4
9	4	3	4	4	3	2
10	3	4	3	3	4	2
11	4	3	3	2	4	4
12	3	2	4	4	3	4
13	4	3	4	3	4	4
14	3	4	3	4	4	3
15	4	3	2	3	4	4
16	3	2	4	4	4	4
17	4	4	3	3	3	3
18	3	3	4	4	4	4
19	3	4	3	3	4	3
20	4	3	3	4	3	2
21	3	2	4	4	3	4
22	4	4	3	3	4	3
23	4	3	2	4	3	4
24	4	4	3	4	4	3
25	4	2	4	3	3	3
26	3	4	3	4	4	3

UNIVERSITAS TERBUKA

Variabel Umpan Balik Pekerjaan

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	4	3	3	3	3	3
2	3	3	4	4	4	2
3	4	4	3	4	3	4
4	3	3	4	3	4	4
5	4	4	3	4	2	3
6	3	3	4	3	4	4
7	4	4	3	4	2	3
8	3	3	4	4	2	4
9	4	4	3	3	4	2
10	3	3	4	3	4	4
11	4	3	2	3	4	4
12	3	4	2	4	4	4
13	4	3	4	4	3	4
14	3	2	4	4	4	3
15	2	3	4	2	4	4
16	3	4	3	4	4	3
17	4	3	3	2	4	4
18	2	4	4	3	4	3
19	4	3	3	4	3	4
20	3	4	4	3	2	3
21	4	3	3	2	4	4
22	3	4	2	4	4	2
23	4	4	3	3	4	2
24	3	3	4	3	4	4
25	4	4	3	2	2	3
26	3	3	4	4	3	2

Variasi Kepuasan Kerja

Res	Item Jawaban Kuesioner					
	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	4	3	4
2	3	4	4	3	4	2
3	4	3	3	4	4	2
4	3	3	4	3	4	4
5	3	4	3	4	3	3
6	3	3	4	3	4	4
7	4	4	3	4	2	3
8	3	3	4	4	4	4
9	3	3	4	4	3	3
10	4	4	2	3	4	3
11	3	3	4	4	3	4
12	4	4	2	3	4	3
13	3	3	4	4	3	4
14	3	3	3	4	4	3
15	4	4	3	2	3	4
16	3	4	4	3	4	3
17	3	4	4	3	4	3
18	4	3	4	3	4	3
19	4	4	3	4	3	2
20	3	3	4	3	4	2
21	4	4	3	4	3	2
22	3	3	4	4	4	3
23	4	4	3	2	3	4
24	3	3	4	4	4	3
25	3	4	3	2	3	4
26	3	3	4	3	3	4

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 4. Frekwensi Jawaban Responden

### 1. Variabel Variasi Keterampilan (X1)

**Statistics**

		Tingkat Keterampilan Dalam Melaksanakan Tugas	Tingkat Keterampilan Dalam Penyelesaian Tugas	Kesesuaian Antara Keterampilan yang Dimiliki dengan Pekerjaan	Ketrampilan yang Dimiliki untuk Melaksanakan Pekerjaan Terkait dengan Bakat	Tingkat Variasi Tugas yang Ditangani itu Penting dalam Melaksanakan Pekerjaan	Penyelesaian Pekerjaan dengan Menggunakan Keterampilan yang Telah Dimiliki
N	Valid	26	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.31	3.27	3.27	3.50	3.35	3.38

**Tingkat Keterampilan Dalam Melaksanakan Tugas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.7	7.7	7.7
	3	14	53.8	53.3	61.5
	4	10	38.5	38.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Tingkat Keterampilan Dalam Penyelesaian Tugas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	15.4	15.4	15.4
	3	11	42.3	42.3	57.7
	4	11	42.3	42.3	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Kesesuaian Antara Ketrampilan yang Dimiliki dengan Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	11.5	11.5	11.5
	3	13	50.0	50.0	61.5
	4	10	38.5	38.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Ketrampilan yang Dimiliki untuk Melaksanakan Pekerjaan Terkait dengan Bakat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.8	3.8	3.8
	3	11	42.3	42.3	46.2
	4	14	53.8	53.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Tingkat Variasi Tugas yang Ditangani Itu Penting dalam Melaksanakan Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.7	7.7	7.7
	3	13	50.0	50.0	57.7
	4	11	42.3	42.3	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Penyelesaian Pekerjaan dengan Menggunakan Keterampilan yang Telah Dimiliki**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.8	3.8	3.8
3	14	53.8	53.8	57.7
4	11	42.3	42.3	100.0
Total	26	100.0	100.0	

**2. Variabel Identitas Tugas (X2)**

**Statistics**

	Pembuatan Rencana Kerja Mengenai Pekerjaan	Sifat Rencana Kerja yang Dibuat	Keterlibatan dalam Melaksanakan Pekerjaan	Tingkat Pemahaman terhadap Prosedur Kerja yang Diterapkan	Intensitas Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur Kerja	Intensitas Hambatan yang Dihadapi dalam Melaksanakan Pekerjaan
N Valid	26	26	26	26	26	26
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.54	3.58	3.50	3.42	3.15	3.23

**Pembuatan Rencana Kerja Mengenal Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.8	3.8	3.8
3	10	38.5	38.5	42.3
4	15	57.7	57.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

**Sifat Rencana Kerja yang Dibuat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	42.3	42.3	42.3
4	15	57.7	57.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

**Keterlibatan dalam Melaksanakan Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.8	3.8	3.8
	3	11	42.3	42.3	46.2
	4	14	53.8	53.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Tingkat Pemahaman terhadap Prosedur Kerja yang Diterapkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.8	3.8	3.8
	3	13	50.0	50.0	53.8
	4	12	46.2	46.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Intensitas Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	11.5	11.5	11.5
	3	16	61.5	61.5	73.1
	4	7	26.9	26.9	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Intensitas Hambatan yang Dihadapi dalam Melaksanakan Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	11.5	11.5	11.5
	3	14	53.8	53.8	65.4
	4	9	34.6	34.6	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

### Variabel Keyakinan Tugas (X3)

#### Statistics

		Dampak Penyelesaian Pekerjaan Terhadap Kelancaran Kerja Guru	Dampak tidak Tersesainya Pekerjaan Terhadap Kelancaran Mengajar	Dampak Penyelesaian Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	Dampak tidak Tersesainya Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	Dampak Penyelesaian Pekerjaan bagi Kinerja Sekolah	Dampak Penyelesaian Pekerjaan bagi Tujuan Pembelajaran
N	Valid	26	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.38	3.50	3.54	3.38	3.50	3.19

#### Dampak Penyelesaian Pekerjaan Terhadap Kelancaran Kerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	61.5	61.5	61.5
4	10	38.5	38.5	100.0
Total	26	100.0	100.0	

#### Dampak tidak Tersesainya Pekerjaan Terhadap Kelancaran Mengajar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	7.7	7.7	7.7
3	9	34.6	34.6	42.3
4	15	57.7	57.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

#### Dampak Penyelesaian Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	46.2	46.2	46.2
4	14	53.8	53.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

**Dampak tidak terselesainya Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	11.5	11.5	11.5
	3	10	38.5	38.5	50.0
	4	13	50.0	50.0	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Dampak Penyelesaian Pekerjaan bagi Kinerja Sekolah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	11.5	11.5	11.5
	3	7	26.9	26.9	38.5
	4	16	61.5	61.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Dampak Penyelesaian Pekerjaan bagi Tujuan Pembelajaran**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	19.2	19.2	19.2
	3	11	42.3	42.3	61.5
	4	10	38.5	38.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

#### 4. Variabel Otonomi (X4)

##### Statistics

		Keluluasaan dalam Membuat Rencana Kerja	Keluluasaan dalam Melaksanakan Pekerjaan	Keluluasaan dalam Memberikan Kritik	Keluluasaan dalam Memberikan Saran	Keluluasaan dalam Memberikan Usulan pada Atasan	Keluluasaan dalam Menjalankan Kurikulum
N	Valid	26	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.42	3.19	3.31	3.54	3.62	3.46

##### Keluluasaan dalam Membuat Rencana Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.7	7.7	7.7
	3	11	42.3	42.3	50.0
	4	13	50.0	50.0	100.0
Total		26	100.0	100.0	

##### Keluluasaan dalam Melaksanakan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	19.2	19.2	19.2
	3	11	42.3	42.3	61.5
	4	10	38.5	38.5	100.0
Total		26	100.0	100.0	

**Keluluasaan dalam Memberikan Kritik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	7.7	7.7	7.7
3	14	53.8	53.8	61.5
4	10	38.5	38.5	100.0
Total	26	100.0	100.0	

**Keluluasaan dalam Memberikan Saran**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.8	3.8	3.8
3	10	38.5	38.5	42.3
4	15	57.7	57.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

**Keluluasaan dalam Memberikan Usulan pada Atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	38.5	38.5	38.5
4	16	61.5	61.5	100.0
Total	26	100.0	100.0	

**Keluluasaan dalam Menjalankan Kurikulum**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	11.5	11.5	11.5
3	8	30.8	30.8	42.3
4	15	57.7	57.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

### 5. Variabel Umpan Balik Pekerjaan (X5)

Statistics

		ada Intensitas penerimaan informasi sebelum melaksanakan pekerjaan	ada Intensitas penerimaan informasi pada saat melaksanakan pekerjaan	ada Intensitas penerimaan informasi setelah melaksanakan pekerjaan	ada Intensitas penerimaan informasi tentang pekerjaan sesama guru	ada Intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan kepala sekolah	ada Intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian antara perencanaan pembelajaran dengan target
N	Valid	26	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.38	3.38	3.35	3.27	3.46	3.31

ada Intensitas penerimaan informasi sebelum melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	7.7	7.7	7.7
3	12	46.2	46.2	53.8
4	12	46.2	46.2	100.0
Total	26	100.0	100.0	

ada Intensitas penerimaan informasi pada saat melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.8	3.8	3.8
3	14	53.8	53.8	57.7
4	11	42.3	42.3	100.0
Total	26	100.0	100.0	

**ada intensitas penerimaan informasi setelah melaksanakan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	11.5	11.5	11.5
	3	11	42.3	42.3	53.8
	4	12	46.2	46.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**ada intensitas penerimaan informasi tentang pekerjaan sesama guru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	15.4	15.4	15.4
	3	11	42.3	42.3	57.7
	4	11	42.3	42.3	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**ada intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan kepala sekolah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	15.4	15.4	15.4
	3	6	23.1	23.1	38.5
	4	16	61.5	61.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**ada intensitas penerimaan informasi tentang kesesuaian antara perencanaan pembelajaran dengan target**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	19.2	19.2	19.2
	3	8	30.8	30.8	50.0
	4	13	50.0	50.0	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

## 6. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

## Statistics

		Kepuasan guru terhadap kesempatan untuk menerima tanggungjawab	Kepuasan guru terhadap gaji yang diterima	Kepuasan guru terhadap promosi sebagai wali kelas yang diperoleh	Kepuasan guru terhadap pengawasan yang dirasakan	Kepuasan guru terhadap dukungan dari teman sekerja	Kepuasan guru terhadap motivasi kerja
N	Valid	26	26	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.35	3.46	3.46	3.35	3.46	3.23

## Kepuasan guru terhadap kesempatan untuk menerima tanggungjawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	65.4	65.4	65.4
4	9	34.6	34.6	100.0
Total	26	100.0	100.0	

## Kepuasan guru terhadap gaji yang diterima

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	53.8	53.8	53.8
4	12	46.2	46.2	100.0
Total	26	100.0	100.0	

**Kepuasan guru terhadap promosi sebagai wali kelas yang diperoleh**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	7.7	7.7	7.7
	3	10	38.5	38.5	46.2
	4	14	53.8	53.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Kepuasan guru terhadap pengawasan yang dirasakan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	15.4	15.4	15.4
	3	9	34.6	34.6	50.0
	4	13	50.0	50.0	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Kepuasan guru terhadap dukungan dari teman sekerja**

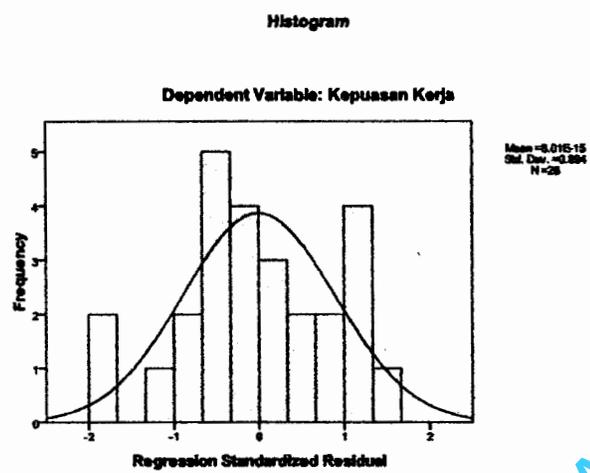
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.8	3.8	3.8
	3	12	46.2	46.2	50.0
	4	13	50.0	50.0	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

**Kepuasan guru terhadap motivasi kerja**

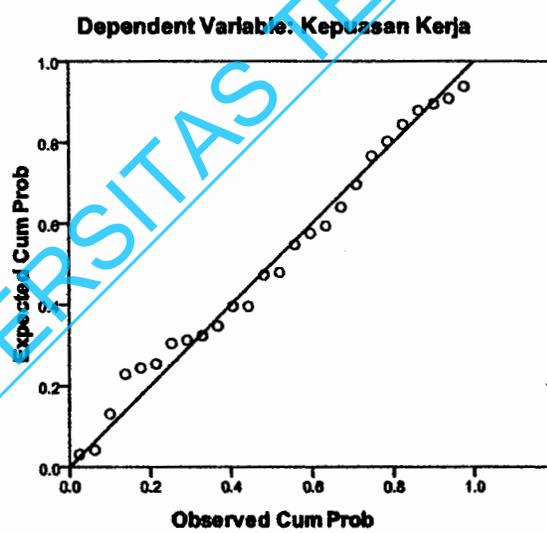
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	19.2	19.2	19.2
	3	10	38.5	38.5	57.7
	4	11	42.3	42.3	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

## Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

## Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



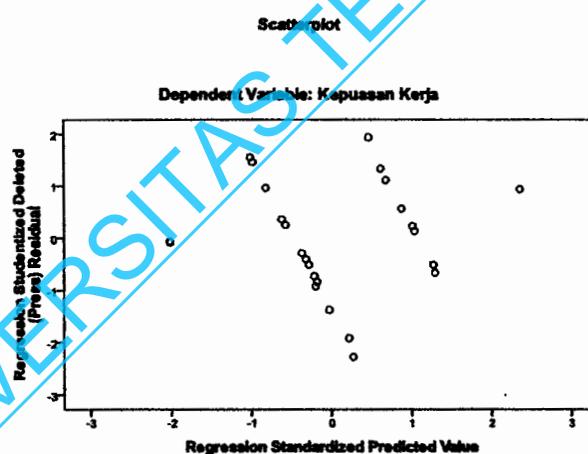
Uji Normalitas : Model regresi layak digunakan. Pertama garis kurva histogram tidak miring kekiri atau kekanan. Kedua, karena titik-titik pada Normal P-P Plot mengikuti atau menyebar disekitar garis diagonal, berarti data terdistribusi normal. (Singgih, 2008:214).

### Multikolinieritas

Variabel	VIF
Variasi Keterampilan	1,113
Identitas Tugas	1,342
Keyakinan Tugas	1,231
Otonomi	1,215
Umpan Balik Pekerjaan	1,125

Menurut Singgih (2008:282) multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF (**Variance Inflating Factor**) lebih besar dari 5. Hasil pengujian nilai VIF lebih kecil dari 5. Hasil ini berarti tidak terjadi korelasi sesama variabel bebas, sehingga model regresi bisa terus digunakan untuk menguji hipotesis

### Heterokedastisitas



Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (perbedaan variance). Menurut Singgih (2008:210) jika ada pola, tertentu seperti titik-titik membentuk satu pola tertentu dan bergelombang dan tidak menyebar di atas atau

di bawah angka 0, maka terjadi heterokedastisitas. Sedangkan hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan tidak bergelombang. Sehingga tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 6: . Hasil Uji Regresi Linier Berganda

## Correlations

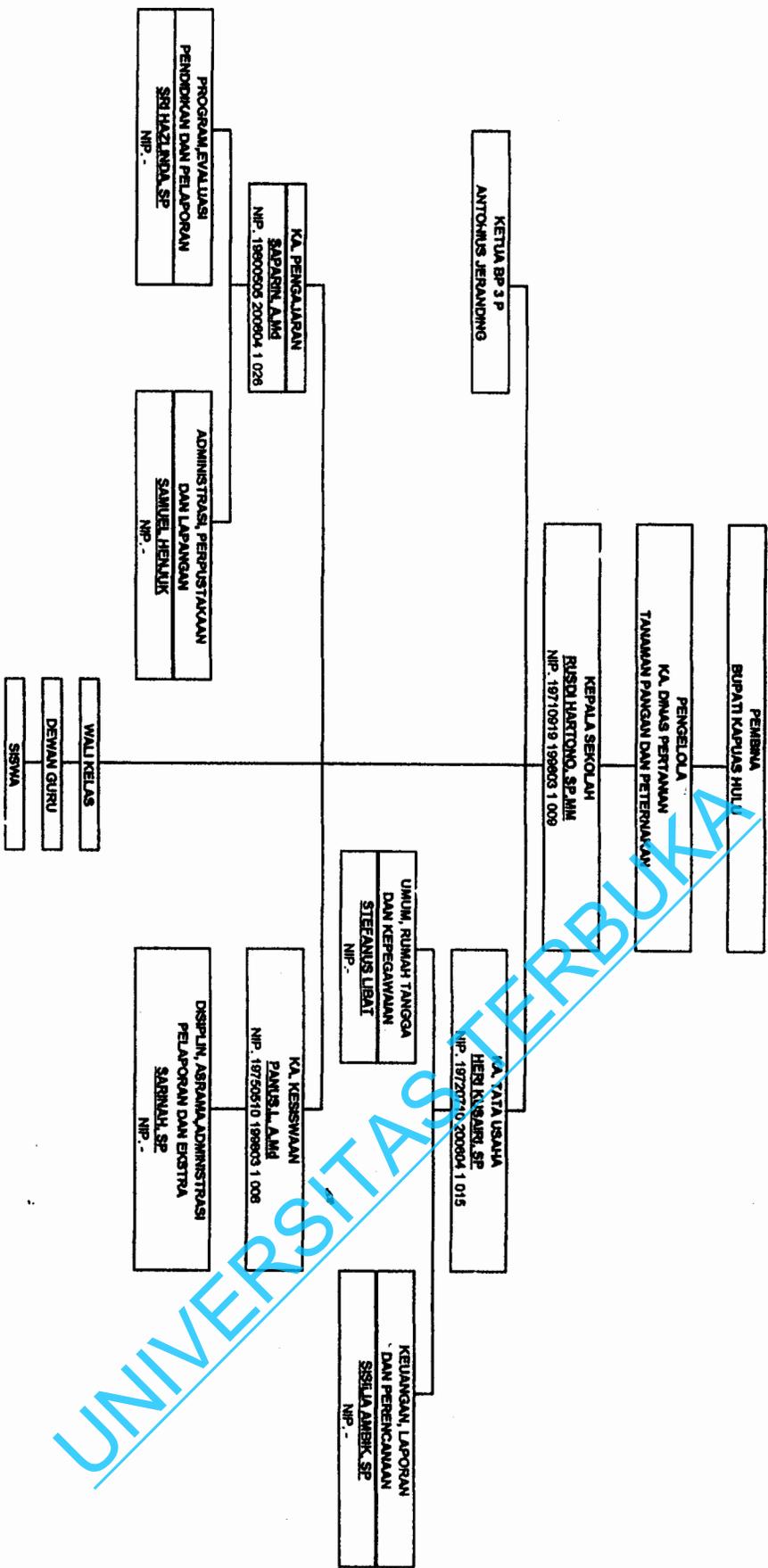
		Kepuasan Kerja	Variasi Keterampilan	Identitas Tugas	Keyakinan Tugas	Otonomi	Umpan Balik Pekerjaan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.290	.583	.683	.555	.412
	Variasi Keterampilan	.290	1.000	.186	.189	.047	.079
	Identitas Tugas	.583	.186	1.000	.306	.334	.060
	Keyakinan Tugas	.683	.189	.306	1.000	.164	.174
	Otonomi	.555	.047	.334	.164	1.000	.235
	Umpan Balik Pekerjaan	.412	.079	.060	.174	.235	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.076	.001	.000	.002	.018
	Variasi Keterampilan	.076	.	.182	.177	.410	.351
	Identitas Tugas	.001	.182	.	.064	.048	.386
	Keyakinan Tugas	.000	.177	.064	.	.212	.197
	Otonomi	.002	.410	.048	.212	.	.124
	Umpan Balik Pekerjaan	.018	.351	.386	.197	.124	.
N	Kepuasan Kerja	26	26	26	26	26	26
	Variasi Keterampilan	26	26	26	26	26	26
	Identitas Tugas	26	26	26	26	26	26
	Keyakinan Tugas	26	26	26	26	26	26
	Otonomi	26	26	26	26	26	26
	Umpan Balik Pekerjaan	26	26	26	26	26	26

## Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Umpan Balik Pekerjaan , Identitas Tugas , Variasi Keterampilan , Otonomi , Keyakinan Tugas <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**STRUKTUR ORGANISASI SPP NEGERI UNGCAK KAPUAS**



UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 8 : KEADAAN GURU SEKOLAH PERTANIAN PEMBANGUNAN (SPP) NEGERI UNCAK KAPUAS PUTUSSIBAU

138

## A. GURU TETAP

NO	NAMA / NIP	L/P	TEMPAT		AGAMA	JABATAN/ TUGAS POKOK	TMT		UJAZAH	PENDIDIKAN TERAKHIR			KETERANGAN		
			TGL LAHIR	TEMPAT			GOL	CPNS		JURUSAN	TAHUN	TEMPAT		MAPEL/TANG	DIJARKAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	PANUS L. A.Md 10752510 199803 1 008	L	Sel. Denda 10 - 05 - 1975	ISLAM	GURU	01-07-1987 III/d	01-03-1988	D - 3	PERTANIAN	2002	UT-UP-SJJ PONTIANAK				TUGAS BELAJAR

## B. GURU KONTRAK

NO	NAMA / NIP	L/P	TEMPAT		AGAMA	JABATAN/ TUGAS POKOK	TMT		UJAZAH	PENDIDIKAN TERAKHIR			KETERANGAN		
			TGL LAHIR	TEMPAT			GOL	CPNS		JURUSAN	TAHUN	TEMPAT		MAPEL/TANG	DIJARKAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	SRI HAZLINDA, SP	P	JONGHONG 03 - 05 - 1970	ISLAM	GURU KONTRAK	01-07-2005 III/a		S - 1	ILMU TANAH	2004	UNTAN PONTIANAK	FISIKA TEKNOLOGI PASCA PANEN KIMIA	I,II,III I,II	12 14	PR WAKA
2	SARINAH, SP	P	SELIMBAU 11 - 03 - 1962	ISLAM	GURU KONTRAK	01-07-2006 III/a		S - 1	ILMU TANAH	2005	UNTAN PONTIANAK	PERLINDUNGAN TANAMAN TANAH PEMUPUKAN	I,II	8 4	STAF KESISWAAN
3	SISILIA AMBIK, SP	P	UNGAI TEMPURA 19 - 10 - 1980	KATOLIK	GURU KONTRAK	29-01-2007 III/a		S - 1	AGRONOMI	2006	UNTAN PONTIANAK	TEK. PROD. TAN. HORTI TEK. PROD. TAN. PANGAN PERBENIHAN	I,II,III II	16 4	STAF TATA USAHA
4	SAMUEL HENJUK	L	Umak Suling 5/4/1978	KATOLIK	TENAGA KONTRAK	01-02-2008 II/a		SPP	HORTI	2001	SPPN UNCAK KAPUAS			6	STAF PENGAJARAN