

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN ACEH UTARA**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**M U H A R M A N**

**NIM. 501473355**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2016**

## ABSTRAK

### Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara

Muharman  
muharman22@gmail.com

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan adanya kompensasi yang memadai, tugas-tugas yang sesuai, kesempatan, dan terhindar dari konflik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang akan menjawab dua hipotesis yaitu (1) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara. Sampel penelitian ini mengambil semua jumlah populasi atau disebut juga dengan metode sensus. Analisis data menggunakan analisis statistik berupa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji t menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara, hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,421 > t_{tabel}$  sebesar  $1,982$ . Motivasi kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) dan besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,909 > t_{tabel}$  sebesar  $1,982$ . Selanjutnya secara simultan melalui uji F bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara. Hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $66,754$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$ . Nilai  $F_{tabel}$   $3,08$  lebih kecil dari  $F_{hitung}$ . Nilai signifikansi variabel tersebut lebih kecil dari  $0,05$  yang berarti bahwa model dengan variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja layak untuk diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  diperoleh nilai sebesar  $0,551$  atau  $55,10\%$  ini bermakna bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara dan sebesar  $44,90\%$  dipengaruhi faktor lain diluar model.

**Kata kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.**

## ABSTRACT

*Analysis of Effect of Quality of Work Life and Work Motivation Performance Against Teacher Vocational School in North Aceh District*

Muharman

muharman22@gmail.com

*Graduate Studies Program*

*Indonesia Open University*

*Based on observation lately on several SMK in North Aceh District, shows there are some teachers who are still often come too late to the place of duty, the emptiness of class lesson without any task, there are also teachers who lack of preparation in teaching, don't have the ability to teach well, and rarely follow the activities that can support the quality of their profession. This study was conducted to determine the effect of the quality of work life and work motivation on teacher performance SMK in North Aceh regency either partially or simultaneously. This research is quantitative research that will answer two hypotheses: (1) the quality of work life positive and significant effect on the performance of teachers SMK in North Aceh District, (2) work motivation positive and significant effect on the performance of teachers SMK in North Aceh District, the object of this study is the teacher who has been certified SMK total of 112 people. The research sample takes all the total population or also called census method. Analysis of data using statistical analysis in the form of multiple linear regression. Based on the results of research and calculation t test showed that the quality of work life partially positive and significant impact on teacher performance SMK in North Aceh District, this is evidenced by the significant value of  $0.000 < 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ) with a value  $t_{hitung} 6.421 > t_{table}$  of 1,982. Work motivation also partial effect on the performance of teachers SMK in North Aceh District, this is evidenced by the significant value it gained  $0.000 < 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ) and the value of  $t_{hitung} 7.909 > t_{table}$  of 1,982. Furthermore, simultaneously with the F test that the quality of working life and work motivation effect on teacher performance SMK in North Aceh District. The results of the calculation, the value  $F_{hitung} 66.754$ , with a significance level of 0.000.  $3.08 F_{table}$  value smaller than  $F_{hitung}$  value of variable significance is smaller than 0.05, which means that models with variable quality of working life and work motivation deserved. The analysis showed that the value of  $R^2$  obtained a value of 0.551 or 55.10% this means that the quality of working life and work motivation affects the performance of teachers SMK in North Aceh District and amounted to 44.90% influenced by other factors outside the model.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Work Motivation, Teacher Performance*

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERSETUJUAN TAPM**

Judul TAPM : ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMK NEGERI DI KABUPATEN ACEH UTARA

Penyusun TAPM : M u h a r m a n

NIM : 501473355

Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)

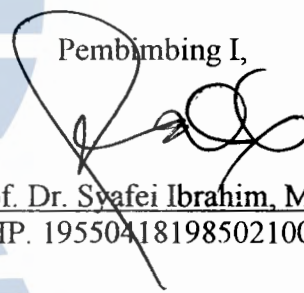
Hari/Tanggal : Sabtu/08 Oktober 2016

Menyetujui :

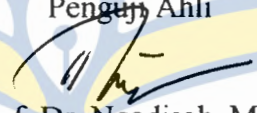
Pembimbing II,

  
DR. Sri Listyarini, M.Ed  
NIP. 196104071986022001

Pembimbing I,

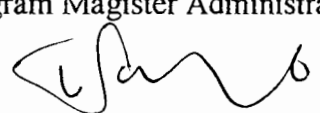
  
Prof. Dr. Syafei Ibrahim, M.Si  
NIP. 195504181985021001

Penguji Ahli

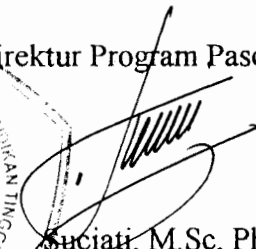
  
Prof. Dr. Ngadisah, MA  
Nip. 19510703197903

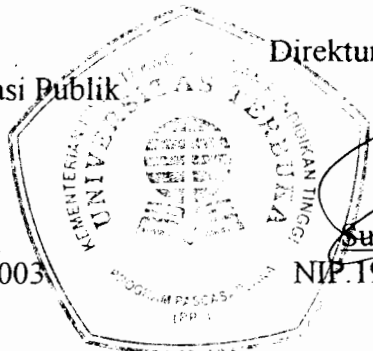
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/  
Program Magister Administrasi Publik

  
Dr. Darmanto, M.Pd  
NIP .195910271986031003

Direktur Program Pascasarjana

  
Suciati, M.Sc, Ph.D  
NIP.195202131985032001



UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

NAMA : MUHARMAN  
 NIM : 501473355  
 PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik  
 JUDUL TESIS : ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN  
 KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
 GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN ACEH UTARA

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

Hari/Tanggal : Sabtu/08 Oktober 2016

Waktu : 08.00 – 09.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji


Nama : Drs. Enang Rusyana, M.Pd  
 Nip. 196310211988031003

Tandatangan



Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. Ngadisah, MA  
 Nip. 195107031979032001

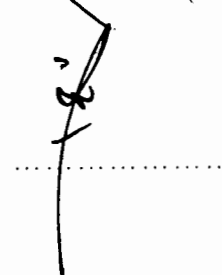


Pembimbing I

Nama : Prof. Dr. Syafei Ibrahim, M.Si  
 Nip. 195504181985021001

Pembimbing II

Nama : Dr. Sri Listyarini, M.Ed  
 Nip. 196104071986022001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul "ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN ACEH UTARA" adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Banda Aceh, 08 Oktober 2016

Yang menyatakan,



**Muharman**

NIM : 501473355

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**RIWAYAT HIDUP**

Nama : Muharman

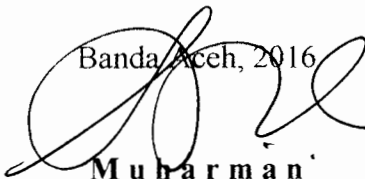
Nim : 501473355

Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

Tempat /Tanggal Lahir : Padang, 22 Mei 1965

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 49 PADANG pada tahun 1978  
Lulus SMPN 5 PADANG pada tahun 1981  
Lulus SMAN 3 PADANG pada tahun 1985  
Lulus S1 Fakultas Perikanan Institut Pertanian Bogor (IPB) pada tahun 1991

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1991 s/d 2001 sebagai Sub Block Koordinator di PT. Dipasena Citra Darmaja Bandar Lampung  
: Tahun 2002 s/d 2004 Wirausaha Budidaya Ikan di Sukabumi Jawa Barat  
: Tahun 2005 s/d 2008 sebagai Guru Produktif Agribisnis Perikanan di SMK Negeri 1 Karang Baru, Aceh Tamiang  
: Tahun 2008 s/d 2011 sebagai Guru Mata Pelajaran Fisika di SMK Negeri 1 Baktya Barat, Kab. Aceh Utara  
: Tahun 2012 s/d sekarang sebagai Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Lapang, Kab. Aceh Utara

Banda Aceh, 2016  
  
**M u h a r m a n**  
NIM: 501473355

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Universitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul : **“Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara”**.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafei Ibrahim, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu DR. Sri Listyarini, M.Ed selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Ibu **Suciati, M.Sc. Ph.D** selaku Direktur Progam Pascasarjana di Universitas Terbuka di Jakarta, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan.
3. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

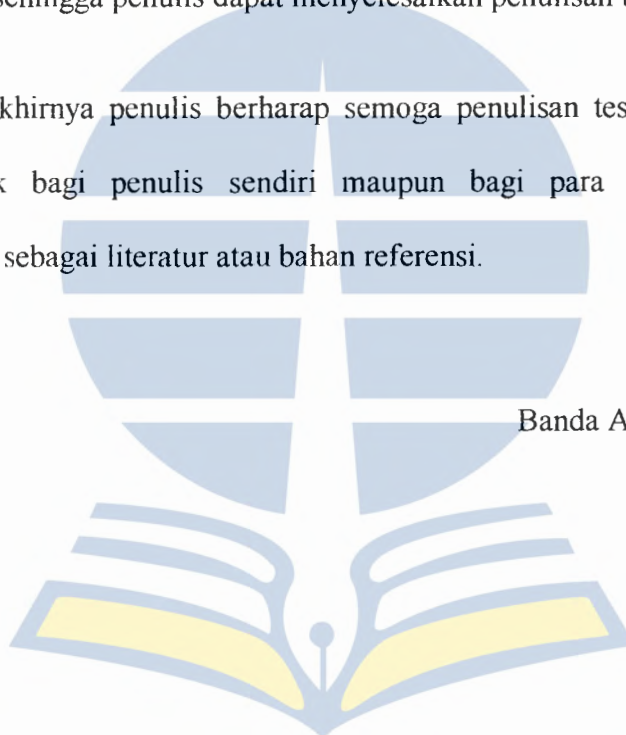


4. Seluruh staf karyawan dan karyawan Universitas Terbuka di Banda Aceh yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
5. Kepada Istri serta anak-anakku tercinta yang banyak memberikan motivasi, pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Banda Aceh, 2016

Penulis,



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman :</b>
Abstract .....	ii
Abstrak.....	iii
Lembar Layak Uji .....	iv
Lembar Persetujuan .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Lembar Pernyataan .....	vii
Riwayat Hidup .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xi
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Kegunaan Penelitian .....	10
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	11
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	47
C. Kerangka Berfikir.....	48
D. Definisi Operasional .....	49

E. Hipotesis .....	53
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	54
B. Lokasi dan Objek Penelitian .....	54
C. Populasi dan Sampel.....	55
D. Metode Pengumpulan Data.....	57
E. Instrumen Penelitian.....	57
F. Analisis Data.....	58
<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	66
B. Karakteristik Responden.....	67
C. Hasil Penelitian.....	73
D. Analisis Data .....	78
E. Pembahasan .....	91
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	
A. Kesimpulan .....	95
B. Saran .....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>		<b>Hal</b>
1.1	Data Guru Dalam Penyampaian RPP .....	8
2.1	Definisi Operasional Variabel .....	52
3.1	Jumlah Guru SMK Bersertifikasi di Kabupaten Aceh Utara ..	56
3.2	Skala Jawaban Responden.....	58
4.1	Kategori dan Interval Kelas.....	73
4.2	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru.....	75
4.3	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	76
4.4	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja .....	77
4.5	Hasil Uji Valaiditas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	79
4.6	Hasil Uji Valaiditas Variabel Motivasi Kerja .....	80
4.7	Hasil Uji Valaiditas Variabel Kinerja Guru .....	80
4.8	Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	81
4.9	Hasil Uji Normalitas Data Metode Statistik .....	83
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas .....	84
4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser.....	87
4.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	88
4.13	Hasil Uji Hipotesis .....	91



## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>		<b>Hal</b>
2.1	Kerangka Berfikir.....	49
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	71
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	72
4.6	<i>Scatter Plot</i> Normalitas Data.....	82
4.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatter Plot</i> .....	86



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah (Depdiknas, 2008:1). Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, dan sebagainya.

Kenyataan menunjukkan masih terdapat guru yang sering terlambat datang, jam pelajaran kosong dengan tanpa tugas, guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya. Idealnya jika kondisi seperti ini terus dilakukan oleh guru, hal yang pantas dilakukan kepala sekolah adalah memberikan teguran pada tahap awal kepada guru yang bermasalah dan melanjutkan sanksi berikutnya berupa skorsing atau penundaan kenaikan golongan atau pangkat sebagai hukuman atas ketidak disiplinannya yang dilakukannya.

Ketersediaan Sumberdaya manusia yang berkualitas dimasa depan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggara pendidikan yang bermutu pada semua jenjang pendidikan. Agar tercipta Sumberdaya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan yaitu guru (Pratiwi, 2013). Baik tidaknya mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan Sumberdaya manusia yang berkualitas. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan kompensasi tambahan bagi guru yang sudah bersertifikasi. Idealnya guru yang telah memiliki sertifikat pendidik harus lebih berkualitas dibandingkan guru yang belum bersertifikasi. Etos kerjanya juga diharapkan akan lebih baik karena guru yang bersertifikasi mendapatkan penghasilan lebih dibandingkan dengan yang belum bersertifikasi. Namun faktanya menurut hasil penelitian yang dilakukan Setiawan dan Indrawati (2009) menyatakan bahwa guru bersertifikasi sebagian besar berkinerja cukup/sedang dan hanya sebagian kecil guru yang menunjukkan kinerja yang baik. Padahal apa yang diharapkan pemerintah dengan memberikan tunjangan sertifikasi kepada guru tidak lain adalah untuk meningkatkan pendapatannya sehingga memacu meningkatkan kinerjanya sehingga pada gilirannya kualitas pendidikan di Indonesia khususnya di Provinsi Aceh bisa lebih baik.

Tindakan yang harus dilakukan kepala sekolah terhadap guru-guru ini adalah menegur atau memperingatkan untuk berkinerja lebih baik. Jika tidak ada perubahan kearah yang lebih baik, tindakan selanjutnya adalah membekukan atau mengusulkan untuk menanggihkan pembayaran tunjangan sertifikasi kepada guru yang memiliki kinerja buruk.

Berkaitan dengan kinerja guru bersertifikasi, penulis telah melakukan wawancara pada tanggal 5 Pebruari 2016 dengan beberapa kepala sekolah kejuruan di Kabupaten Aceh Utara berkenaan dengan kinerja guru. Pernyataan yang mengejutkan dari beberapa kepala sekolah yang menyatakan bahwa masih sangat sedikit guru yang menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) di awal semester. Hal tersebut dilihat dari tanggal penyerahan dokumen RPP yang tersedia pada wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Menurut para sumber ini berdasarkan komunikasi lisan pada tanggal 6 Pebruari 2016 dengan Kepala Sekolah dari beberapa kepala sekolah di beberapa sekolah, dokumen RPP tersebut baru dibuat setelah kegiatan belajar-mengajar berlangsung di tengah semester atau bahkan juga ada yang menyiapkannya setelah semester berakhir. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah harus memberikan *deadline* dalam menyiapkan RPP dan berikan sanksi kepada guru yang terlambat.

Selain kemampuan dan kedisiplinan penyusunan instrumen instruksional pengajaran, kinerja guru juga dapat dilihat dari dari penguasaan materi dan metode ajar, objektivitas dalam melakukan penilaian proses dan hasil belajar siswa dan pengenalan individu siswa. Hasil wawancara dengan sejumlah siswa yang dilakukan pada tanggal 7 Pabruari 2016 dan pantauan penulis terhadap beberapa sekolah



kejuruan yang ada di Kabupaten Aceh Utara, dengan cara meminta tanggapan beberapa siswa berkaitan dengan kinerja guru khususnya yang telah memiliki sertifikasi, ternyata para siswa menyebutkan ada beberapa guru dengan cara mengajar yang tidak menarik minat siswa untuk mengikutinya, di samping itu juga ada sebahagian guru yang mengajar hanya berfokus pada buku ajar. Namun demikian kinerja guru tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya baik internal guru, maupun faktor dari luar seperti lingkungan sekolah.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar kinerja pendidik di Kabupaten Aceh Utara yang belum maksimal tersebut dapat tercapai. Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja.

Kualitas kehidupan kerja menurut Walton dalam Zin (2014) merupakan persepsi pekerja terhadap suasana kerja dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan upaya untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina guru agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan lembaga ( Pruijt, 2003 ). Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya (Arifin, 2012).

Kualitas kehidupan kerja dengan kondisi riil saat ini, seperti kecukupan dan keadilan kompensasi, sepertinya hampir tidak punya masalah terhadap hal tersebut. Semua guru diberikan kesempatan dan otonomi dan juga diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan, dan guru juga terlibat dalam membuat perencanaan.

Hasil pengamatan penulis terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari keamanan kerja dan kesehatan kondisi kerja, pada umumnya pelaksanaan tugas oleh para guru SMK yang ada di Kabupaten Aceh Utara telah dilakukan dengan menggunakan fasilitas yang tidak membahayakan para guru itu sendiri. Salah satu temuan adalah semua sekolah yang diobservasi tidak lagi menggunakan papan tulis yang menggunakan kapur yang tentunya membahayakan kesehatan mereka, semua sekolah telah menggunakan *whiteboard* dan spidol untuk media menulis di depan kelas.

Hingar bingarnya suara deru kendaraan serta tingkat polusi yang kurang sehat kerap mengganggu guru saat memberikan pelajaran di SMK yang ada di Kabupaten Aceh Utara karena ada beberapa SMK berada disisi jalan raya dan kondisi demikian susah untuk dihindari. Guru juga diberikan pelatihan yang terjadwal di samping untuk peningkatan kualitas kerjanya, juga untuk menunjang peningkatan karirnya. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja sepertinya sudah baik karena setiap guru saling mendukung satu dengan yang lainnya.

Fenomena tentang kualitas kehidupan kerja di SMK yang ada di Kabupaten Aceh Utara sebahagian besar mengindikasikan hal yang positif dan diharapkan akan melahirkan kinerja para guru yang maksimal dalam mewujudkan tujuan

organisasi/lembaga pendidikan tersebut. Kinerja para guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor yang telah diuraikan di atas, masih ada hal lain yang ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja mereka yaitu motivasi kerja.

Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan/pegawai akan dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi kerja adalah kondisi atau aspek-aspek yang mendorong pegawai untuk lebih giat dan tekun dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan mencapai prestasi yang optimal (Umar, 2005). Latif (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Banyak faktor yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan (Mathiew and Jones, 1991).

Pantauan penulis berkenaan dengan motivasi kerja guru-guru SMK yang ada di Kabupaten Aceh Utara dilihat dari tanggung jawab ternyata meskipun sudah berstatus guru bersertifikasi, namun masih ada guru yang belum termotivasi melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dilihat dari tanggung jawabnya sebagai guru yang sudah dibayar lebih oleh negara namun masih belum meninggalkan kebiasaan lamanya yaitu sering memberikan pelajaran dengan cara-

cara yang melibatkan siswa untuk diperintahkan menuliskan materi belajar di papan tulis yang semestinya sudah lama ditinggalkan.

Hamzah (2008) menyatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Peluang untuk maju tidak semata-mata keinginan untuk memperoleh jabatan penting dalam sebuah lembaga sekolah tetapi dia akan lebih maju yang memiliki kemampuan lebih untuk peningkatan kualitas ilmu yang dimilikinya maupun kualitas inteligensi peserta didik. Guru yang ingin maju akan mendapatkan pengakuan atau penghargaan baik dari pimpinan sekolah, teman sejawat maupun dari para murid.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006: 73). Melalui pengamatan awal terhadap guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara yang telah bersertifikasi secara umum kurang memiliki motivasi kerja yang baik. Keadaan tersebut terlihat dari tingkat tanggungjawab atas pekerjaan yang masih kurang seperti pembuatan RPP tidak tepat waktu.

Dari hasil pantauan dan evaluasi melalui Kepala Sekolah masing-masing diperoleh data jumlah guru yang menyampaikan RPP tepat waktu dan tidak tepat waktu seperti yang ditampilkan pada Tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Data Guru Dalam Penyampaian RPP**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Penyampaian RPP	
			Tepat Waktu	Tdk Tepat Waktu
1.	SMK N 1 Lhoksukon	31	21	10
2.	SMK N 1 Muara Batu	7	4	3
3.	SMK N 1 Baktiya	6	4	2
4.	SMK N 1 Baktiya Barat	12	8	6
5.	SMK N 1 Dewantara	24	14	10
6.	SMK N 1 Tanah Luas	8	4	4
7.	SMK N 1 Tanah Jambo Aye	12	5	7
8.	SMK N 1 Nisam	4	2	2
9.	SMK N 1 Lapang	2	0	2
10.	SMK N 1 Syamtalira Aron	1	0	1
11.	SMKN 1 Seunudon	1	1	0
12.	SMK N 1 Sawang	4	1	3
<b>Total</b>		<b>112</b>	<b>64</b>	<b>48</b>

Sumber : Masing-masing Sekolah (2015).

Disamping itu, keinginan untuk berprestasi juga terlihat sangat minim. Hanya beberapa guru yang masih berusia muda yang lebih sering menunjukkan prestasi dalam bekerja dan bersedia untuk menerima beberapa pekerjaan yang menurut mereka adalah hal yang menantang.

Aspek kinerja guru merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Menjaga dan mengupayakan guru agar memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan Sumberdaya manusia yang berkualitas. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan kinerja perlu segera dicari jawabannya agar seluruh guru khususnya yang bersertifikasi pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Aceh Utara memiliki kinerja yang prima sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara, diperlukan sebuah penelitian yang lebih mendalam dan fokus yang akan penulis teliti dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara”.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara?
2. Apakah pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara?
3. Variabel mana yang lebih dominan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.
2. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

3. Menganalisis faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini sangat berguna, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

##### **A. Manfaat Teoritis**

1. Sebagai sumbangan penting dalam memperluas wawasan bagi kajian Ilmu Administrasi Public khususnya bidang manajemen sumberdaya manusia sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengembangan penelitian berikutnya.
2. Memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian Ilmu Administrasi Public yang menyangkut tentang kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja guru.
3. Menambah konsep baru bagi pengembangan Ilmu Administrasi Public.

##### **B. Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian Kepala Sekolah dapat merencanakan dan menentukan prioritas kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini dapat meningkatkan kinerja para guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Aceh Utara.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### I. Admistrasi Publik.

Istilah Admistrasi secara etimologi berasal dari bahasa Latin (Yunani) yang terdiri dari dua kata yaitu 'ad' dan "ministrare" yang berarti "to serve" yang dalam Bahasa Indonesia berarti melayani atau memenuhi. sedangkan pendapat A. Dunsire yang dikutip oleh Keban (2008:2) administrasi diartikan sebagai arahan, pemerintah, kegiatan implementasi, kegiatan pengarahannya, penciptaan prinsip-prinsip implementasi kebijakan publik, kegiatan melakukan analisis, menyeimbangkan dan mempresentasikan keputusan, pertimbangan-pertimbangan kebijakan sebagai pekerjaan individual dan kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa publik dan sebagai arena bidang kerja akademik dan teoritik.

Sedangkan Admistrasi publik menurut Chandler dan Plato dalam Keban (2008:4) adalah proses dimana Sumberdaya dan personel publik diorganisasi dan dikoordinasikan untuk memformulakan, mengimplimentasikan dan mengeloa (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Sedangkan Keban (2008:4) menyatakan bahwa istilah Adminstrasi Publik menunjukkan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator, yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah-langkah dan prakarsa yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan



bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan menerima apa saja yang diatur oleh pemerintah.

## 2. Sumberdaya Manusia

Peran Sumberdaya Manusia dalam suatu organisasi sangat penting untuk menjalankan aktifitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hariandja (2005) Sumberdaya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

## 3. Manajemen Sumberdaya Manusia

Berikut ini sejumlah pengertian manajemen SDM menurut beberapa pakar yang sudah terpublikasi. Nitisemito (2000:10) mengartikan SDM sebagai berikut: "Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan *planning, organizing, actuating, dan controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan"

Menurut Dessler (2003:2): "*Human Resource Management is the policies and practices involved in carrying out the "people" or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.*" artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM

dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.)

Menurut Handoko (2001:4) “Manajemen Sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.” Pada dasarnya tujuan manajemen SDM adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja baik dalam jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

#### **4. Kualitas Kehidupan Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta anggota atau karyawan yang ada di dalamnya. Untuk itu karyawan/anggota organisasi harus selalu diperhatikan kehidupannya. Karena dengan memperhatikan kualitas kehidupannya maka kinerjanya juga akan meningkat.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh

dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 2010). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1995 )

Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Penelitian oleh Elmuti dan Yunus (1997) menunjukkan bahwa implementasi *aided self manajemen team* (bentuk lain dari kualitas kehidupan). Meskipun istilah atau kualitas kehidupan kerja relatif masih baru, dasar-dasar pemikirannya telah dikembangkan bertahun-tahun yang lalu, melalui hasil kerja para ahli perilaku seperti Argyris. Pada saat itu, Argyris berargumentasi, bahwa pada saat orang memasuki alam kedewasaan, mereka mengembangkan kebutuhan untuk mandiri, minat yang lebih luas dan posisi pimpinan dengan kata lain suatu kebutuhan menyeluruh untuk mengendalikan nasib mereka sendiri. Menurut Argyris, para karyawan harus diberikan kebebasan lebih besar, dan pendapat inilah yang kemudian meletakkan dasar bagi pergerakan kualitas kehidupan kerja (Carolina, 2006).

Ada dua pandangan mengenai arti kualitas kehidupan kerja (Cascio, 2010) yaitu pertama sejalan dengan usaha organisasi mewujudkan tujuan organisasinya,

seperti kebijakan promosi, supervisi yang demokratis, keterlibatan pegawai dan kondisi kerja yang aman. Pengertian kedua dari kualitas kehidupan kerja menurut Wayne (2010) adalah melalui persepsi pegawai. Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pegawai tentang sejauh mana mereka merasa aman, puas terhadap pekerjaan mereka dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Sementara yang lainnya menyatakan, bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

Dari beberapa definisi dan pandangan tentang kualitas kehidupan kerja, persepsi pegawai menitikberatkan kepada kepuasan kerja dan keamanan, dimana pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerjanya.

## **5. Konsep Kualitas Kehidupan Kerja**

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya (Arifin, 2012). Menurut Nawawi (2006), dapat dijelaskan bahwa ada sembilan aspek pada sumberdaya manusia yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan yaitu:

- a. Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat.
- b. Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik diperusahaan maupun konflik antar

karyawan dilakukan secara terbuka, jujur, dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

- c. Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan diluar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
- d. Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi kewenangan, jabatan masing-masing.
- e. Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.
- f. Di suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya.
- g. Setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.

h. Setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun. Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

Masih menurut Nawawi (2006) setiap perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan rasa aman kepuasan dalam bekerja atau disebut dengan *Quality Of Work Life*, agar Sumberdaya manusia di lingkungan kerjanya menjadi kompetitif. Tetapi ada juga pendapat lain yang menyatakan, bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas terutama dalam melakukan *job enrichment* (Sumarsono, 2004).

Dengan demikian kualitas kehidupan kerja bukan saja pendekatan yang luas terhadap *job enrichment*, tetapi juga merupakan bidang multi disiplin dan merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan psikologi, teori organisasi, motivasi, *leadership* dan *industrial relation*. Lebih dari 10 atau 15 tahun lalu kegiatan kualitas

kehidupan kerja terjadi karena sekelompok peneliti Amerika tertarik tentang cara untuk mempengaruhi kualitas dari pengalaman kerja individu, bagaimana pengaruh pekerjaan terhadap kesehatan dan kepuasan kerja dari para karyawan.

Menurut Lee & Yudith (1992) dalam Anggoro (2006), kualitas kehidupan kerja telah memberikan harapan terhadap kepuasan kerja mengenai kebutuhan-kebutuhan personel melalui pengkayaan dan pengalaman dalam organisasi. Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan kualitas kehidupan kerja berasal dari semua *effort* pada setiap level/tingkatan organisasi untuk mendapatkan sesuatu yang bernilai (*human dignity*) dan pertumbuhan (*growth*).

## 6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Terdapat empat faktor di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas Sumberdaya manusia menurut Husnawati (2006), yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja, serta restrukturisasi kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya (Lewis dkk, 2001) Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan seperti kekayaan kerja, keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah, dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka

ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Cascio, 2010).

## 7. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Dalam mengukur kualitas kehidupan kerja, ada beberapa kriteria yang merupakan indikator dan perlu diterapkan oleh pihak manajemen yang dikembangkan oleh Walton *dalam* Zin (2004), yaitu:

### 1. Kecukupan dan keadilan kompensasi

Gaji yang diterima oleh individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterima secara umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima orang-orang lain dalam posisi yang sama

### 2. Keamanan dan kesehatan kondisi kerja

Karyawan tidak ditempatkan dalam keadaan yang tidak membahayakan fisik dan kesehatan mereka, namun pada kondisi pekerjaan yang meminimalisasi luka-luka dan resiko kesehatan. Waktu kerja yang layak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Begitu juga umur yang disesuaikan dengan tugas yang dipertanggungjawabkan kepada mereka.

### 3. Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan karyawan

Pekerja diberi atonemi, kerja yang mereka lakukan memerlukan berbagai kemahiran, mereka juga diberi tujuan dan perspektif yang diperlukan tentang tugas yang mereka lakukan. Pekerja juga diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas yang diberikan, dan pekerja juga terlibat dalam membuat perencanaan.



#### 4. Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan

Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kemampuan karyawan, kemahiran dan kemampuan karyawan itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya. Selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan dan mendapatkan jaminan terhadap pendapatan, serta pengembangan pengetahuan karyawan.

#### 5. Integrasi sosial dalam organisasi kerja

Karyawan merasa bagian dari suatu tim dan tidak diisolasi dari kelompok, karyawan saling mendukung satu sama lain, mendapat dukungan dari kelompok-kelompok primer dan terdapat rasa hubungan kemasyarakatan serta hubungan antara perseorangan. Organisasi mengutamakan konsep *egalitarianism*, adanya mobilitas untuk bergerak ke atas, sehingga lingkungan kerja secara relatif bebas dari prasangka buruk.

#### 8. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk Sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2001: 140). Mangkunegara, (2005). menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan

Mangkunegara, (2005), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Sedarmayanti (2001: 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpendang di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003:41).

Menurut Robbins (2002:317) motivasi adalah sebagai suatu proses internal yang mengaktifkan, membimbing dan mempertahankan perilaku dalam rentang tertentu. Secara sederhana motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menemukan ke arah mana yang hendak kita perbuat. Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motivasi tersebut merupakan

suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak- laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Stanton dalam Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi juga didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi (Mangkunegara, 2005).

Motivasi dinyatakan oleh Stanford dalam Mangkunegara (2005) adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah dan tujuan tertentu. Untuk itu dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah lingkungan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya.

Menurut Handoko (2003) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan bahwa motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang

tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal seperti mencapai tujuan, disini motivasi merupakan penggerak yang mengarah pada tujuan dan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian Sumberdaya manusia lainnya lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut.

Menurut para ahli Bahtiar dan Suarli (2002), As'ad (2001), Stoner, Freeman dan Gilbert (2005), motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu.

Motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Efektifitas dari kegiatan yang baik muncul dari semangat karyawan yang termotivasi baik dari sumber internal perusahaan maupun dari luar perusahaan. Lebih lanjut Sopiah (2008) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Dari definisi motivasi yang dikemukakan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaannya sebagai wujud dari keinginannya memberikan sesuatu yang terbaik untuk organisasi serta keinginan untuk mendapatkan apa yang dia inginkan dari organisasinya.

## 9. Konsep Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat mempengaruhi aktivitas bagi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja. Tumbuhnya motivasi yang terjadi pada diri karyawan menjadi suatu proses kearah pencapaian tujuan pengelolaan Sumberdaya manusia. Untuk keberhasilan pengelolaan, perlu pemahaman terhadap keinginan karyawan sebagai manusia yang memiliki harapan dan perlu pemahaman terhadap kebutuhan setiap individu yang terlibat di dalamnya yang dapat mendorong atau memotivasi kegiatan kerja mereka.

Motivasi yang didefinisikan oleh Fillmore dalam Mangkunegara, (2005:93) yaitu bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dalam hubungannya dalam lingkungan kerja McCormick dalam Mangkunegara, (2005:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi jika dipandang dari perspektif organisatorisnya memiliki arti sebagai proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri. Sedangkan jika ditinjau secara umum, motivasi memiliki arti suatu kegiatan dari seorang manajer yang dapat mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (pegawai) menjadi lebih baik.

Motivasi merupakan hal yang penting, karena dengan motivasi akan dapat mendorong/menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat

khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Motivasi kerja dari pegawai dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan dari pimpinan atau manajernya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

#### a. Teori Kebutuhan (*Maslows Model*)

Teori ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Menurut Maslow, pada umumnya terdapat hierarki kebutuhan manusia, yang dilihat pada *Maslow s Need Hierarchy*

1. Kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), misalnya makanan, minuman, istirahat/tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama oleh tiap individu. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan

pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.

## 2. Kebutuhan Keamanan

Ketika semua kebutuhan fisiologis puas dan tidak mengendalikan pikiran lagi dan perilaku, kebutuhan keamanan dapat menjadi aktif. Orang dewasa memiliki sedikit kesadaran keamanan mereka kecuali pada saat darurat atau periode disorganisasi dalam struktur sosial (seperti kerusuhan luas). Anak-anak sering menampilkan tanda-tanda rasa tidak aman dan perlu aman.

## 3. Kebutuhan Cinta, sayang dan kepemilikan

Ketika kebutuhan untuk keselamatan dan kesejahteraan fisiologis puas, kelas berikutnya kebutuhan untuk cinta, sayang dan kepemilikan dapat muncul. Maslow menyatakan bahwa orang mencari untuk mengatasi perasaan kesepian dan keterasingan. Ini melibatkan kedua dan menerima cinta, kasih sayang dan memberikan rasa memiliki.

## 4. Kebutuhan Esteem

Ketika tiga kelas pertama kebutuhan dipenuhi, kebutuhan untuk harga bisa menjadi dominan. Ini melibatkan kebutuhan baik harga diri dan untuk seseorang mendapat penghargaan dari orang lain. Manusia memiliki kebutuhan untuk tegas, berdasarkan, tingkat tinggi stabil diri, dan rasa hormat dari orang lain. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, orang merasa percaya diri dan berharga sebagai orang di dunia. Ketika kebutuhan frustrasi, orang merasa rendah, lemah, tak berdaya dan tidak berharga.

5. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri, atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, dan untuk menjadi kreatif.

b. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$M = f(R \& C)$$

M = Motivasi

R = *Reward* (penghargaan) primer/sekunder

C = *Consequens* (akibat) positif/negatif

Motivasi seseorang bekerja bergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Arep & Tanjung, 2003). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pimpinan untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seseorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang. Jenis *reinforcement* ada empat, yaitu:

- (a) *Positive reinforcement* (penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif;
- (b) *Negative reinforcement* (penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya,



berupaya cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus menerus;

- (c) *Extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan;
- (d) *Punishment*, yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.
- (e) *Reward* adalah penghargaan yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu: Gaji, keuntungan, liburan; Kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, symbol (bintang) dan penugasan yang menarik;

Sistem yang efektif untuk pemberian *reward* (penghargaan) kepada para karyawan harus:

- (a) Memenuhi kebutuhan pegawai;
- (b) Dibandingkan dengan reward yang diberikan oleh perusahaan lain;
- (c) Didistribusikan secara wajar dan adil;
- (d) Dapat diberikan dalam berbagai bentuk;
- (e) Dikaitkan dengan prestasi.

### c. Teori Harapan (*Expectancy theory*)

Teori ekspektasi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan-keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya-kinerja, dan didambakannya berbagai macam hasil kerja, yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut

berlandaskan logika. Orang-orang akan melakukan apa yang dapat mereka lakukan, apabila mereka berkeinginan untuk melakukannya.

Vroom dalam Winardi, (2002:109-110) berpendapat bahwa motivasi terhadap kerja merupakan hasil dari ekspektasi kali instrumentalitas, kali valensi. Hubungan multiplikatif tersebut berarti bahwa daya tarik motivasional jalur pekerjaan tertentu, sangat berkurang, apabila salah satu di antara hal berikut: ekspektansi, justru mentalitas, atau valensi mendekati nol. Sebaliknya agar imbalan tertentu memiliki sebuah dampak motivasional tinggi serta positif, sebagai hasil kerja, maka ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi yang berkaitan dengan imbalan tersebut harus tinggi serta positif.

Motivasi-Ekspektasi x Instrumen x Valensi ( $M = E \times I \times V$ ). hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila motivasinya rendah jangan berharap hasil kerjanya (kinerjanya) baik. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan. Selain teori ekspektasi di atas, terdapat teori motivasi dengan model lain yang dirumuskan sebagai berikut:

$$M = \{(E P)\} \{(P O) V\}$$

Penjelasannya adalah:

M = Motivasi

E = Pengharapan (*Expectation*)

P = Prestasi (*Performace*)

O = Hasil (*Outcome*)

V = Penilaian (*Value*)

Secara sederhana, dalam teori ini, motivasi merupakan interaksi antara harapan setelah dikurangi prestasi, dengan kontribusi penilaian yang dikaitkan dengan prestasi dikurangi hasil. Karena kebutuhan di atas merupakan generalisasi karena kenyataannya kebutuhan orang tidak sama, maka dikenai *The Expectacy Model* yang menyatakan:

Motivasi adalah fungsi dari berapa banyak yang diinginkan dan berapa besar kemungkinan pencapaiannya. Dari teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang manajer harus (Arep & Tanjung, 2003:32-34):

1. Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
2. Mencoba memahami kebutuhan utama seorang karyawan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama karyawan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
3. Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

#### d. Teori Penetapan Tujuan

Suprihanto, dkk (2003:52-53) menyatakan bahwa teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan-tujuan yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja (*performance*) yang lebih tinggi. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha

partisipasi. Meskipun demikian pencapaian tujuan yang partisipatif mempunyai dampak positif berupa timbulnya penerimaan (*acceptance*), artinya sesulit apapun apabila orang telah menerima suatu pekerjaan maka akan dijalankan dengan baik.

## 10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg dalam Sedamaryanti, (2008:233) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (*condition intrinsic*) antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*recognition*)
3. Tanggungjawab (*responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*)
6. Kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, yang meliputi:

1. Kompensasi
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

#### **11. Jenis-Jenis Motivasi**

Donovan dalam Safaria (2004 :82), menjelaskan bahwa ada dua jenis yang mempengaruhi motivasi pada pegawai yaitu meliputi:

1. Internal, terdiri dari :
  - a. Tingkat kecerdasan,
  - b. Kepribadian,
  - c. Pengalaman kerja,
  - d. Jenis kelamin, dan
  - e. Usia.
2. Eksternal, terdiri dari :
  - a. Hubungan pimpinan dengan bawahan,
  - b. Hubungan antar rekan sekerja,
  - c. Sistem pembinaan dan pelatihan,
  - d. Sistem kesejahteraan, dan
  - e. Lingkungan fisik tempat kerja.

## 12. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg *dalam* Hasibuan, (2005) yang dikembangkan adalah :

1. Terdorong untuk melakukan tugas karena sudah menjadi tanggung jawab
2. Terdorong melakukan pekerjaan karena ingin menunjukkan prestasi
3. Melakukan pekerjaan karena memberikan peluang untuk maju dalam karir
4. Melakukan pekerjaan dengan baik untuk menunjukkan bahwa s mampu dan diakui
5. Terdorong untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menantang

## 13. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personal di dalam organisasi (Ilyas, 2002). Ada juga pendapat lain seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masih dalam pengertian kinerja menurut Bernadin dan Russel (1993), kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Usman (2004) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan yang dikenal dengan teori harapan (*expectancy theory*). Pengertian lain tentang kinerja dikemukakan oleh Mitchall (Hamzah, 2001:101), bahwa kinerja atau performance merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang.

#### 14. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dilakukan seorang guru dalam memberikan pelajaran kepada peserta didik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru menurut Schacter (1999) merupakan upaya kinerja guru yang fokus pada kinerja mengajar yang benar dan memiliki pengetahuan dasar serta mengembangkan kualitas guru yang konstruktif, keefektifan mengajar perlu didefinisikan dan di ukur yang berkaitan dengan prestasi siswa. Kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi. Sebaliknya guru yang kinerjanya rendah dapat menyebabkan kurang produktif dan keberhasilan kerjanya rendah. Oleh karena itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru (Pratiwi,2013).

Menurut Rivai (2004:309), kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan

dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas.(Gunawan *dalam* Aris dan Ondi, 2010:3).

Menurut Pidarta (1992) guru sebagai pekerja merupakan pribadi yang berkembang harus memiliki kemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri melaksanakan tugasnya. (Pidarta 1992) . Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam hubungannya dengan menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis Aris dan Ondi ( 2010: 54) menyatakan bahwa dalam pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental siswa.
2. Membentuk kelompok belajar yang saling tergantung.
3. Menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakteristik yaitu kesadaran berpikir, penggunaan strategi dan motivasi berkelanjutan.



4. Mempertimbangkan keberagaman siswa didalam kelas.
5. Memperhatikan multi intelegensi siswa.
6. Menggunakan teknik-teknik bertanya yang meningkatkan pembelajaran siswa, perkembangan pemecahan masalah dan ketrampilan tingkat tinggi.
7. Menerapkan penilaian autentik yaitu mengevaluasi penerapan pengetahuan dan berfikir kompleks dari pada hanya sekedar hafalan informasi faktual.

Lebih rinci lagi Ivor (1991) mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

- 1). Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
- 2). Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.
- 3). Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
- 4). Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria

tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan tugas keprofesionalan guru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen ditegaskan bahwa guru memiliki tugas keprofesionalan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Untuk mengetahui kinerja guru maka diperlukan standar kinerja untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian (2000) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses

pembelajaran yaitu bagaimana kemampuan seorang guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

### **15. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja ketua program keahlian tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya. (Lugtyastyono, 2014).

### **16. Fungsi Penilaian Kinerja Guru (PKG)**

Penilaian kinerja guru perlu dilakukan dengan maksud dan tujuan dapat diketahui kinerja masing-masing guru. Penilaian kinerja guru berfungsi sebagai berikut (Lugtyastyono, 2014):

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut

Menurut Lugtyastyono, (2014) Penilaian terhadap guru dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah. Syarat penilai:

1. Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/kepala sekolah yang dinilai
2. Memiliki sertifikat pendidik
3. Memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai
4. Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran
5. Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka
6. Memahami PK Guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja guru/kepala sekolah.

#### **17. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan usaha yang dilakukan organisasi terhadap pegawainya untuk mengetahui hasil kerja yang telah dilakukan. Ada beberapa manfaat yang dirasakan oleh organisasi ketika melakukan penilaian kinerja. Manfaat tersebut seperti yang diungkapkan Handoko (2003). Ia menyatakan ada beberapa manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
2. Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu
3. Mengarahkan jenjang karir
4. Mendorong hubungan sehat antara bawahan dan pimpinan.
5. Mengetahui prestasi karyawan dalam bekerja.
6. Karyawan akan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya.

7. Untuk penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

Dengan demikian penilaian kinerja dapat dijadikan landasan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan, sehingga pimpinan dapat memperbaiki demi efektifnya proses manajemen. Penilaian kinerja dapat membuat bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga dapat memotivasi gairah kerja, memindahkan secara vertikal/horizontal, pemberhentian dan perbaikan mutu karyawan sehingga dapat dipakai dasar penetapan kebijakan program kepegawaian selanjutnya (Hasibuan,2003).

Menurut Aditama (2003) mengatakan, bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk menentukan pemberian penghargaan, kenaikan jabatan, urutan dalam pemberhentian pegawai, identifikasi kebutuhan pelatihan dan membantu pegawai dalam memperbaiki hasil karyanya dalam memberikan umpan balik. Penilaian kinerja yang dilakukan secara teratur bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya, karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan.

## **18. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja merupakan suatu kotruksi multidemensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Yamin dan Maisah (2010) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Secara sederhana uraiannya sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, kultur organisasi (sekolah).
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkuprawira dan Aida dalam Yamin dan Maisah (2010) faktor-faktor kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kinerja individual antara lain: pengetahuan, keterampilan, motivasi, peran.
2. Faktor kinerja kelompok antara lain: keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan, peran tim, norma.
3. Faktor kinerja organisasi antara lain: lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi, proses organisasi.

Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan peran individu bersangkutan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan Kinerja guru akan mempengaruhi kinerja para guru yang lain dan akhirnya kinerja guru ini akan mempengaruhi kinerja sekolah.

## 19. Indikator Kinerja Guru

Satari dalam Ida (1994:35) mengemukakan indikator prestasi kerja guru/kinerja guru berupa mutu proses pembelajaran yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam:

- a. Menyusun desain instruksional
- b. Menguasai metode-metode mengajar dan menggunakannya sesuai dengan sifat kegiatan belajar murid
- c. Melakukan interaksi dengan murid yang menimbulkan motivasi yang tinggi sehingga murid-murid merasakan kegiatan belajar-mengajar yang menyenangkan
- d. Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses.
- e. Mengenal perbedaan individual murid sehingga ia mampu memberikan bimbingan belajar
- f. Menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik kepada murid dan merancang program belajar remedial.

## 20. Pengertian Sertifikasi Guru

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikemukakan bahwa Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Kunandar (2007) mengungkapkan sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi. *National Commission on Educational Services* (NCES) dalam Mulyasa (2007:34) memberikan pengertian sertifikasi secara lebih umum, "*Certification is a procedur whereby the state evaluates and reviews a*

*teacher candidate's credentials and provides him or her a license to teach*". Sertifikasi merupakan prosedur untuk menentukan apakah seorang calon guru layak diberi izin dan kewenangan untuk mengajar. Hal ini diperlukan karena lulusan lembaga pendidikan tenaga keguruan sangat bervariasi, baik di kalangan perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Berdasarkan pengertian tersebut, Sertifikasi Guru dapat diartikan sebagai proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Sertifikasi Guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi pendidik. Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Mulyasa, 2007). Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 pasal 1, Sertifikasi bagi guru dalam jabatan selanjutnya disebut Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang bertugas sebagai guru kelas, guru mata pelajaran, guru bimbingan dan konseling, dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan. Sertifikasi dilaksanakan melalui:

- a. penilaian portofolio;
- b. pendidikan dan latihan profesi guru;
- c. pemberian sertifikat pendidik secara langsung; atau
- d. pendidikan profesi guru.



Menurut Permendiknas No 11 Tahun 2011 bahwa terdapat 10 komponen penilaian portofolio menurut Pedoman Sertifikasi Guru dalam jabatan tahun 2011 sebagai indikator sertifikasi guru yaitu:

- a. Kualifikasi akademik adalah pendidikan formal tertinggi yang sudah diikuti oleh peserta sertifikasi yang dibuktikan melalui ijazah atau diploma yang dimilikinya. Bagi guru yang sudah berkualifikasi S1/D-IV atau di atasnya (S2/S3) dibuktikan dengan ijazah S1/D-IV atau ijazah S2/S3. Sementara bagi guru yang belum berijazah sesuai dengan Ketentuan Peralihan pasal 66 Peraturan Pemerintah No. 74 tentang Guru maka kualifikasi akademik yang dimaksud adalah ijazah pendidikan terakhir (SPG/SGO/SMTA, D-I, D-II, D-III/ Sarjana Muda). Bukti fisik untuk komponen ini adalah ijazah atau sertifikat diploma.
- b. Pendidikan dan pelatihan, yakni kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya dalam rangka peningkatan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai guru baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Termasuk dalam kegiatan ini adalah lokakarya/ workshop sekurang-kurangnya 8 jam dan menghasilkan produk tertentu. Lokakarya yang tidak menghasilkan produk atau hasil karya tertentu meskipun dibuktikan dengan piagam atau sertifikat tidak dapat dihitung dalam komponen ini tetapi dimasukkan dalam komponen keikutsertaan dalam forum ilmiah (komponen 8). Bukti fisik untuk komponen ini adalah sertifikat atau piagam yang dikeluarkan oleh lembaga penyelenggara. Penilaian terhadap komponen ini didasarkan pada kriteria relevan dan kurang relevan. Dikatakan relevan bila materi diklat secara langsung mempengaruhi peningkatan kompetensi

pedagogis atau profesional (misalnya diklat KTSP, diklat pembelajaran bidang studi yang diampu, diklat metode pembelajaran inovatif). Sementara kategori kurang relevan bila materi diklat secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan kompetensi pedagogis atau sosial (misalnya diklat peningkatan motivasi, diklat EQ, diklat SQ, diklat etika profesi guru).

- c. Pengalaman mengajar yakni masa kerja sebagai pendidik pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan tertentu. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini meliputi surat keputusan pengangkatan guru untuk mengajar pada satuan pendidikan tersebut, surat tugas, surat keterangan dari lembaga yang berwenang (pemerintah, pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan). Jika guru yang bersangkutan pindah kerja pada satuan pendidikan lain yang dibuktikan dengan surat keterangan dari satuan pendidikan sebelumnya maka harus didukung dengan bukti pendukung seperti RPP sebelumnya, SK penugasan dalam membimbing siswa atau membina ekstra kurikuler pada saat guru tersebut bertugas di sekolah itu.
- d. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran adalah persiapan pembelajaran yang dibuat guru sebelum melaksanakan pembelajaran untuk mencapai kompetensi atau topik tertentu. Lazimnya dalam RPP, setidaknya harus memuat sekurang-kurangnya perumusan tujuan kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, pemilihan sumber dan media pembelajaran, scenario pembelajaran, dan penilaian proses dan hasil belajar. Bukti fisik untuk komponen ini adalah RPP yang dibuat oleh guru yang bersangkutan sebanyak 5 satuan yang berbeda-beda. Sedangkan pelaksanaan pembelajaran

adalah kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas yang mencakup kegiatan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan siswa, apersepsi), kegiatan inti dan kegiatan penutup. Bukti fisik pelaksanaan pembelajaran adalah hasil kinerja guru di kelas dengan menggunakan format yang telah disediakan.

- e. Penilaian dari atasan dan pengawas. Penilaian atasan dan pengawas mencakup penilaian terhadap kompetensi kepribadian dan sosial (ketaatan menjalankan agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreativitas, kemauan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, serta kemampuan bekerjasama. Penilaian menggunakan format yang telah disediakan.
- f. Prestasi akademik. Ini mencakup prestasi yang dicapai dalam tugasnya sebagai guru dan yang mendapatkan pengakuan dari lembaga atau panitia penyelenggara (tingkat kecamatan, kabupaten, kota, propinsi, nasional dan internasional).
- g. Karya pengembangan profesi, yakni hasil karya dan atau aktivitas guru yang menunjukkan adanya upaya pengembangan profesi. Bukti fisik karya pengembangan profesi adalah sertifikat/ piagam/surat keterangan dari pejabat yang berwenang disertai dengan bukti fisik buku, artikel, modul, foto hasil karya, laporan penelitian, atau bukti fisik lain yang relevan dan telah disahkan oleh atasan langsung.
- h. Keikutsertaan dalam forum ilmiah. Partisipasi guru dalam berbagai forum ilmiah ada tingkat serendah-rendahnya kecamatan dapat menjadi salah satu komponen penilaian dalam penilaian portofolio. Bukti fisik untuk komponen ini adalah

sertifikat/ piagam sebagai narasumber/ pemakalah dan sertifikat/ piagam bagi peserta.

- i. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial. Pengalaman ini adalah keikutsertaan guru menjadi pengurus organisasi kependidikan atau organisasi sosial pada tingkat desa/ internasional. Bukti fisik untuk komponen ini adalah fotokopi surat keputusan atau surat keterangan.
- j. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Penghargaan yang diperoleh guru atas dedikasinya dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik dan atau bertugas di daerah khusus dan memenuhi kriteria kuantitatif (waktu, hasil, lokasi/geografis), dan kualitatif (komitmen, etos kerja), baik pada tingkat satuan pendidikan, desa, kelurahan, kecamatan, kabupaten/ kota, propinsi, nasional maupun internasional. Bukti untuk komponen ini adalah sertifikat/piagam, atau surat keterangan yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang.

## **B. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

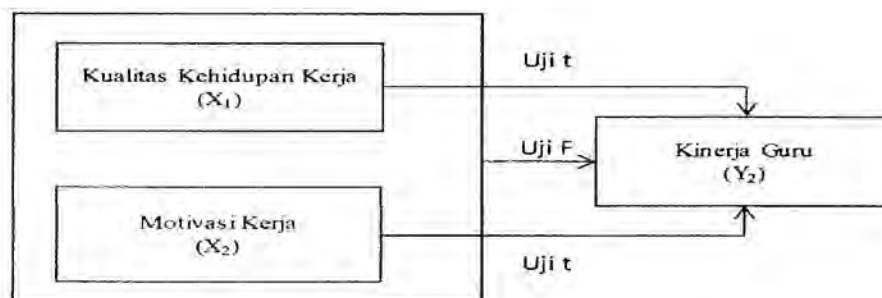
Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya diantaranya yang dilakukan oleh:

1. Pratiwi (2013), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri.
2. Artiningsih dan Syahdi (2013). judul penelitian Pengaruh *Locus Of Control*, *Organization Citizenship Behavior* dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru).

3. Novita dkk (2013) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Fillet dengan Metode Partial Least Square (PLS) (Studi Kasus di PT X).
4. Bahri (2011) judul penelitian Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggi Moncomg Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Arifin (2012). Berjudul Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara.
6. Husnawati (2006) judul penelitiannya Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Interveniung Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang).

### C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teoritis serta hasil penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini kepuasan kerja sebagai fungsi kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja serta kinerja sebagai fungsi dari kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja sebagai variabel yang dapat memediasi pengaruh baik kualitas kehidupan kerja maupun motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk lebih jelasnya kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan seperti pada Gambar 2.2.



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

Sumber : Pratiwi (2013), Yusuf (2013), Artiningsih (2013), Arifin (2012).

#### D. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel ini dilakukan untuk memberi batasan terhadap variabel yang diteliti. Adapun pengertian variabel adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:38). Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas terdiri dari kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Berikut ini akan didefinisikan konstruk penelitian yang terdiri dari konstruk eksogen, dan konstruk endogen.

##### 1. Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )

###### a. Definisi secara konsep

Menurut Rivai (2004:309), kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran

b. Definisi operasional

Kinerja guru adalah perilaku nyata guru-guru SMK yang bersertifikasi di Kabupaten Aceh Utara dalam proses belajar mengajar sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

c. Indikator

Indikator yang akan diukur pada variabel kinerja guru dalam penelitian ini adalah mengacu pada pendapat Ida (1994) sebagai berikut :

- Menyusun desain instruksional (Y.1)
- Menguasai metode-metode mengajar (Y.2)
- Melakukan Interaksi dengan murid (Y.3)
- Menguasai bahan ajar (Y.4)
- Mengenal perbedaan individual murid (Y.5)
- Menilai proses dan hasil belajar (Y.6)

2. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ ).

a. Definisi secara konseptual

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 2010).

b. Definisi secara operasional

Persepsi guru dan keinginan merasa aman dalam bertugas, merasa relatif puas dengan hasil kerja, diberikan kesempatan dan dapat mengembangkan ide-ide serta kemampuannya pada lembaga.

c. Indikator Variabel

Indikator variabel ini mengacu kepada pendapat Walton dalam Zin (2004), yaitu :

- Kecukupan dan keadilan kompensasi ( $X_{1.1}$ )
- Keamanan dan kesehatan kondisi kerja ( $X_{1.2}$ )
- Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan karyawan ( $X_{1.3}$ )
- Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan ( $X_{1.4}$ )
- Integrasi sosial dalam organisasi kerja ( $X_{1.5}$ )

### 3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

#### a. Definisi secara konseptual

Menurut Rivai (2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

#### b. Definisi secara operasional

Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi guru untuk mencapai hal yang khusus sesuai dengan tujuannya.

#### c. Indikator Variabel

Adapun indikator motivasi kerja menurut teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2005) yang dikembangkan adalah :

- Terdorong untuk melakukan tugas karena sudah menjadi tanggung jawab ( $X_{2.1}$ )
- Terdorong melakukan pekerjaan karena ingin menunjukkan prestasi ( $X_{2.2}$ )



- Saya terdorong melakukan pekerjaan karena ingin berpeluang untuk maju untuk karir ( $X_{2.3}$ )
- Melakukan pekerjaan dengan baik untuk menunjukkan bahwa mampu dan diakui ( $X_{2.4}$ )
- Terdorong untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menantang ( $X_{2.5}$ )

Tabel 2.1 menjelaskan lebih rinci definisi operasional variabel dan indikator serta atribut indikator, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Penelitian
Kinerja Guru (Y)	Menurut Rivai (2004:309). kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun desain instruksional</li> <li>2. Menguasai metode-metode mengajar</li> <li>3. Melakukan Interaksi dengan siswa</li> <li>4. Menguasai bahan ajar</li> <li>5. Mengenal perbedaan individual siswa</li> <li>6. Menilai proses dan hasil belajar</li> </ol> Ida (1994)	Skala Likert
Kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ )	Menurut Walton dalam Zin (2004) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecukupan dan keadilan</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Keamanan dan kesehatan kondisi kerja</li> <li>4. Kesempatan berkembang</li> <li>5. Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan</li> <li>6. Integrasi sosial dalam organisasi kerja</li> </ol> Walton dalam Zin (2004)	Skala Likert
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Menurut Rivai (2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdorong untuk melakukan tugas karena sudah menjadi tanggung jawab saya</li> <li>2. Terdorong melakukan pekerjaan karena ingin menunjukkan prestasi</li> <li>3. Melakukan pekerjaan karena memberikan peluang untuk maju dalam karir</li> <li>4. Melakukan pekerjaan dengan baik untuk menunjukkan bahwa mampu dan diakui.</li> <li>5. Terdorong untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menantang.</li> </ol> Hasibuan (2005)	Skala Likert

## **E. Hipotesis**

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, maka pernyataan hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut :

- H1 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini, menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Santoso, 2011). Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian yang bersifat kausalitas yaitu suatu metode untuk memahami objek penelitian dengan berupaya menjelaskan hubungan sebab akibat beberapa variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) menggunakan statistik regresi linier berganda, (Santoso, 2011) dengan bantuan SPSS.

#### **B. Lokasi dan Objek Penelitian**

Adapun lokasi dan objek penelitian pada penelitian ini dilakukan di Kabupaten Aceh Utara, dan yang akan menjadi objek penelitian ini adalah Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri yang ada di Kabupaten Aceh Utara yang telah memiliki sertifikat pendidik. Agar tidak menimbulkan masalah dalam kaitannya dengan pelaksanaan penelitian dilokasi yang dipilih, maka disesuaikan dengan kemampuan tegaga penulis, tidak dituntut biaya study lapangan yang lebih besar, serta dapat memberikan efisiensi waktu sehingga penulis masih dapat melaksanakan tugas pokok sebagai kepala sekolah di salah satu SMK Negeri di

Kabupaten Aceh Utara. Alasan lain yang tidak kalah pentingnya adalah pertimbangan karakteristik khusus yang melekat pada setting yang dipilih, yaitu perlunya pemahaman karakter penulis dengan responden yang dipilih sehingga mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang objek kajian.

Berdasarkan pengamatan selama ini pada beberapa SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara menunjukkan terdapat guru yang masih sering terlambat datang ketempat tugas, jam pelajaran kosong dengan tanpa tugas, guru yang kurang persiapan dalam mengajar, tidak memiliki kemampuan mengajar dengan baik, serta jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kinerjanya. Fenomena ini disebabkan oleh beberapa faktor namun penulis hanya melihat dari variabel kualitas kehidupan kerja guru dan variabel motivasi terhadap kinerja guru yang memiliki sertifikat pendidik.

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

#### **C.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2009:115), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Dalam penelitian ini populasinya adalah semua guru yang telah memiliki sertifikat pendidik sebanyak 112 orang. Sedangkan menurut Arikunto (2010), "Populasi adalah keseluruhan objek penelitian". Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri yang sudah memiliki sertifikat pendidik di Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah 112 orang dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 3.1.**  
**Jumlah Guru SMK Memiliki Sertifikat Pendidik di Kabupaten Aceh Utara**

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi
1.	SMK N 1 Lhoksukon	31
2.	SMK N 1 Muara Batu	7
3.	SMK N 1 Baktiya	6
4.	SMK N 1 Baktiya Barat	12
5.	SMK N 1 Dewantara	24
6.	SMK N 1 Tanah Luas	8
7.	SMK N 1 Tanah Jambo Aye	12
8.	SMK N 1 Nisam	4
9.	SMK N 1 Lapang	2
10.	SMK N 1 Syamtalira Aron	1
11.	SMKN 1 Seunudon	1
12.	SMK N 1 Sawang	4
<b>Total</b>		<b>112</b>

Sumber : Disdikpora Kabupaten Aceh Utara (2015)

## C.2. Sampel dan Responden

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini digunakan teknik *sampling* sensus/ sampel populasi karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Mengingat jumlah populasi hanya sebanyak 112 orang pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan sebagai sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Menurut Riduwan (2013) sensus adalah teknik pengambilan sampel yang semua populasi digunakan sebagai sampel, atau metode ini juga disebut sampel jenuh.

Menurut Riduwan (2013) Responden adalah orang yang penulis mintai jawaban/tanggapan atas pertanyaan yang penulis ajukan. Kalau penulis menyebarkan angket, maka responden adalah mereka yang mengisi angket penulis. Berknaan dengan penelitian ini, responden merupakan semua anggota populasi yang dijadikan

sebagai sampel penelitian. Deskripsi responden secara sederhana dimaknai sebagai gambaran tentang responden. Ini berkaitan dengan identitas responden atau latar belakang kehidupan responden, baik latar belakang keluarga, pendidikan, maupun pekerjaan. Perbedaan latar belakang pendidikan misalnya, akan dapat melahirkan jawaban yang berbeda atas pertanyaan yang diajukan.

#### **D. Metode Pengambilan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Metode ini memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada responden dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk- konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner atau daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan/pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Setiap pertanyaan/pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan. Masing-masing alternatif tingkat kesetujuan tersebut diberikan berdasarkan skala Likert (*Likert Scale*) dengan skor/bobot berkisar antara satu sampai lima. Alternatif pilihan tingkat

kesetujuan berdasarkan skor/bobot menurut Skala Likert seperti terlihat dalam Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Skala Jawaban Responden**

Penilaian Responden					
Jawaban Responden	SS	S	N	TS	STS
Skala Likert	5	4	3	2	1

## F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif dan statistik inferensial. Masing-masing teknik analisis tersebut dijelaskan sebagai berikut :

### F.1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah peralatan statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian tanpa melihat keterkaitan variabel tersebut dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, serta kinerja guru sehingga statistik deskriptif juga dimaksudkan untuk menjawab permasalahan yaitu menilai kinerja guru yang bersertifikasi pada SMK Negeri Kabupaten Aceh Utara. Peralatan statistik deskriptif yang digunakan adalah rata-rata hitung (*arithmetic mean*) dengan rumus sebagai berikut. (Kirom, 2009:78).

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Dimana :

$\bar{X}$  = Nilai rata-rata skor pilihan jawaban semua  
berhubungan dengan varibel penelitian .

$\sum X$  = Total skor pilihan jawaban terhadap semua pernyataan.

$n$  = Jumlah pegawai

Hasil statistik deskriptif tersebut digunakan untuk mengetahui baik buruknya kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kinerja guru dengan cara dilakukan pengelompokkan nilai rerata skor alternatif pilihan jawaban terhadap keseluruhan pertanyaan/pernyataan terkait dengan semua variabel penelitian. Sesuai dengan nilai skor tingkat kesetujuan yang telah diberikan untuk masing-masing alternatif jawaban yakni berkisar antara 1 sampai 5.

## F.2 Uji Reliabilitas dan Validitas

Karena Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sehingga diperlukan adanya uji reliabilitas dan validitas.

### a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data dinilai handal (*reliable*) atau tidak. Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauhmana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi di mana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai “ketepatan” sebuah pengukuran (Sekaran, 2006:40). Tolok ukur reliabilitas suatu kuesioner adalah nilai *alfa cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Malhotra, (2007:235) menyatakan nilai *alfa cronbach*



minimum yang dapat diterima adalah di atas 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada di atas 0,60.

### **b. Uji Validitas**

Selanjutnya uji validitas digunakan untuk mengukur validitas data yang diperoleh. Suatu skala pengukuran disebut valid apabila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur apa yang seharusnya dilakukan (Kuncoro, 2003:151). Dalam penelitian ini, penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi ( $r$ ) skor masing-masing item dengan skor total item untuk setiap variabel. Kemudian nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 95 persen. Suliyanto (2006: 149) menyatakan, apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut tidak valid.

### **F.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut (Ghozali, 2011).

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

#### 1. Metode Grafik

Menurut Santoso (2011), jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya jika data menyebar menjauhi garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Metode Statistik *one sample Kolmogorov Smirnov*

Secara statistik, uji normalitas pada penelitian juga dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ghazali (2005), jika angka signifikansi ditunjukkan dalam tabel lebih kecil dari alpha 5%, maka dikatakan data tidak memenuhi asumsi normal, sedangkan sebaliknya, jika angka signifikansi dalam tabel lebih besar dari alpha 5%, maka data sudah memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Masih menurut Ghazali, (2011) Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat

dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena  $VIF = 1 / \textit{tolerance}$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleneritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali, (2011) bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Dimana model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2011) Untuk mendeteksi apakah ada atau tidak gejala *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Metode grafik, metode ini dilakukan dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.
2. Uji *statistic heteroskedastisitas*, ada beberapa uji statistik yang dapat digunakan yaitu: Uji *Park*, uji *Glejser*, uji *White*, uji *Spearman's rank correlation*.

Bila asumsi-asumsi tersebut terpenuhi maka model regresi linear berganda yang dipergunakan dapat dikatakan memiliki "sifat tak bias linear terbaik" (*BLUE Best Linear Unbiased Estimator*).

Selain menggunakan model grafik, pada penelitian ini uji heteroskedastisitas juga menggunakan metode statistik uji *Glejser* dengan tujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik tidak terjadi *heteroskedastisitas*. (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  tidak terjadi *heteroskedastisitas* dan sebaliknya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  terjadi *heteroskedastisitas*.

#### F.4. Statistik inferensial

Statistik inferensial adalah peralatan statistik yang digunakan untuk melihat keterkaitan antar variabel. Dalam penelitian ini, statistik inferensial digunakan untuk menjawab hipotesis (kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara). Peralatan statistik inferensial yang digunakan adalah regresi linier berganda yang secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut (Santoso, 2011) :  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ .

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Kualitas Kehidupan Kerja

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

β<sub>0</sub> = Konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = Error term

### F.5. Statistik Korelasi

Untuk mencari hubungan antara kedua variabel independen yang terdiri dari kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara khususnya guru yang bersertifikasi digunakan peralatan statistik koefisien korelasi ( $r$ ). Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap terhadap kinerja guru digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu untuk mengetahui besar varians dapat diterangkan oleh kedua variabel independen tersebut.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji-F (pengujian secara simultan (bersama-sama), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis  $H_a$  diterima, sebaliknya hipotesis  $H_o$  dapat diterima artinya kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis  $H_o$  diterima, sebaliknya hipotesis  $H_a$  dapat diterima artinya kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

Selanjutnya untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja) secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara digunakan statistik uji-t. Ketentuan yang digunakan apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel terkait berpengaruh signifikan, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  bermakna variabel terkait tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

Untuk mempercepat perhitungan dan mengurangi potensi terjadinya kesalahan maka pengolahan data menggunakan alat bantu komputer melalui *software SPSS (The Statistical Product and Service Solution)*.



## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Aceh Utara merupakan bagian dari Provinsi Aceh yang berada di sebelah utara. Berdasarkan Peta Bakosurtanal skala 1 : 50.000, maka secara geografis Kabupaten Aceh Utara terletak pada posisi  $96^{\circ} 47' - 97^{\circ} 31'$  Bujur Timur dan  $04^{\circ} 43' - 05^{\circ} 16'$  Lintang Utara. Batas wilayah Kabupaten Aceh Utara dengan wilayah lainnya (Permendagri No.39 tahun 2015) adalah:

- Sebelah Utara dengan Kota Lhokseumawe
- Sebelah Timur dengan Kabupaten Aceh Timur
- Sebelah Selatan dengan Bener Meuriah
- Sebelah Barat dengan Kabupaten Bireueun

Luas wilayah Kabupaten Aceh Utara yang tercatat adalah 3.296,86 km<sup>2</sup>, atau 329.686 Ha. Dengan panjang garis pantai 51 km, dan kewenangan kabupaten adalah sampai 4 mil laut, maka luas wilayah laut kewenangan ini adalah 37.744 Ha atau 3.774,4 km<sup>2</sup>.

Jumlah penduduk Kabupaten Aceh Utara sampai dengan awal Februari 2013 berdasarkan data yang terhimpun dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Utara yaitu berjumlah 592.204 jiwa, yang terdiri dari 296.186 penduduk laki-laki dan 296.018 penduduk perempuan. Berdasarkan luas wilayah sebesar 3.296,86 km<sup>2</sup>, maka kepadatan penduduk mencapai 179 jiwa/km<sup>2</sup>. Dimana kepadatan penduduk terbesar di Kecamatan Dewantara mencapai 49.996 jiwa/km<sup>2</sup>,

sedangkan jumlah dan kepadatan penduduk terkecil di Kecamatan Geureudong Pase mencapai 5.315 jiwa dan 19,7 jiwa/km<sup>2</sup>. Bila dilihat dari letaknya, maka dapat diindikasikan bahwa kecamatan-kecamatan di sekitar sumbu wilayah atau di sekitar jalan nasional cenderung mempunyai jumlah dan kepadatan penduduk lebih besar.

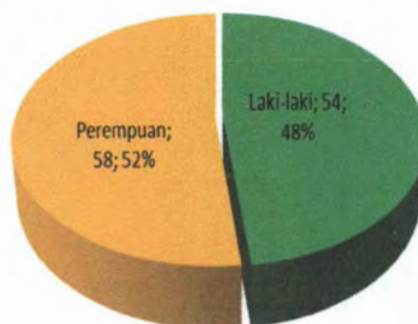
Penduduk menurut kelompok umur dengan komposisi yaitu 33 % berada pada usia 0 – 14 tahun, 63 % pada usia 15 – 64 tahun dan 4 % pada usia 65 tahun ke atas. Berdasarkan komposisi tersebut, maka piramida penduduk Kabupaten Aceh Utara tergolong ke dalam kelompok ekspansif karena sebagian besar penduduknya berada dalam kelompok usia muda.

## **B. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, penghasilan dan masa kerja. Dari hasil penelitian yang diperoleh berkenaan dengan karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden penelitian ini adalah para guru yang mengajar pada Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di Kabupaten Aceh Utara. Sebaran data responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan pada Gambar 4.1.



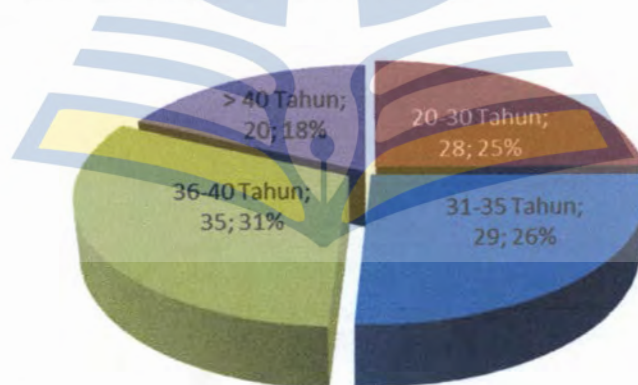
**Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Guru yang menjadi responden yang tersebar di beberapa SMK Negeri dalam wilayah Kabupaten Aceh Utara ini lebih didominasi oleh guru perempuan dengan jumlah 58 orang atau 52%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa guru perempuan sedikit lebih dominan dibanding jumlah guru laki-laki, apakah ini menandakan bahwa secara skill seorang guru perempuan lebih mampu mendidik siswa SMK Negeri baik secara metodologi maupun secara motorik terhadap siswa SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara atau mungkin dikarenakan faktor lain yang perlu di kaji lebih mendalam lagi.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Pengelompokan responden selanjutnya adalah berdasarkan usia. Data hasil tabulasi yang berasal dari kuisisioner ditampilkan pada Gambar 4.2. Grafik tersebut menggambarkan sebaran jumlah guru yang mengajar pada SMK di Kabupaten Aceh Utara dalam kategori usia yang telah dikelompokkan.



**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

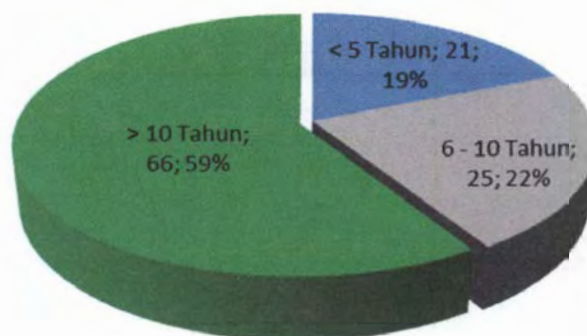
Diagram pada Gambar 4.2 memaparkan distribusi usia para guru yang menjadi responden penelitian ini yang dikelompokkan ke dalam empat kelompok. Responden dalam kelompok usia antara 20 sampai 30 tahun sebanyak 28 orang atau

sebesar 25%. Kelompok usia antara 31-35 tahun didapati sebanyak 29 orang atau sebesar 26%. Pada kelompok usia 36-40 tahun ditemukan sebanyak 35 orang guru atau sebesar 31%. Dan kelompok yang terakhir dengan usia di atas 40 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 18%.

Data karakteristik responden tersebut menunjukkan bahwa responden dengan rentang usia antara 36-40 tahun adalah yang paling banyak yaitu sebesar 31% atau sejumlah 35 orang guru. Sementara yang paling kecil adalah jumlah responden yang berusia diatas 40 tahun yaitu sejumlah 20 orang atau sebesar 18%. Meskipun kematangan dalam berpikir sebenarnya tidak berpatokan pada usia, namun pada pengalaman hidup seseorang yang sudah lama yang ditunjukkan dari rentang usia 36-40 tahun yang paling banyak jumlahnya, artinya guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara dapat dikategorikan sebagai guru yang sudah berusia matang dalam pikir, matang dalam menyelesaikan masalah, matang dalam bertindak, serta matang dalam mengambil sikap.

### **3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Data masa kerja responden sebagai seorang guru menjadi menarik untuk dikumpulkan untuk dilihat sebaran durasi kerja mereka pada dunia pendidikan, walaupun tidak dilakukan analisis yang lebih mendalam terhadap karakteristik tersebut. Penelitian ini membagi masa kerja kedalam tiga kelompok yaitu dibawah 5 tahun, 6-10 tahun dan diatas 10 tahun. Sebaran responden berdasarkan masa kerja tersebut ditampilkan pada Gambar 4.3 berikut ini.



**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

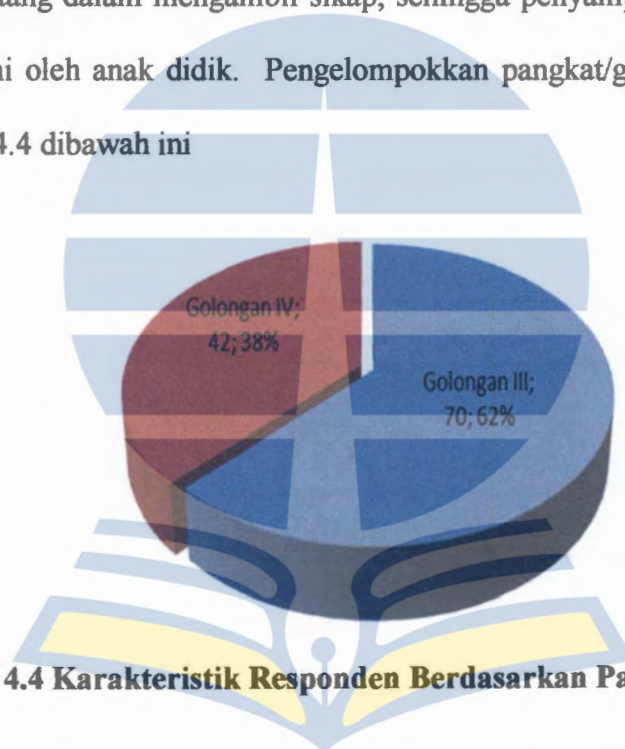
Jumlah responden dengan rentang masa kerja kurang dari 5 tahun terkumpul sejumlah 21 orang atau sebesar 19%. Dalam kelompok masa kerja antara 6 – 10 tahun terdata sebanyak 25 orang atau sebesar 22%. Sedangkan responden dengan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 66 orang atau sebesar 59%.

Dari data tersebut terlihat bahwa para guru yang menjadi responden penelitian ini paling banyak telah memiliki masa kerja di atas 10 tahun, dari rincian data penulis menemukan beberapa guru yang telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun bahkan 30 tahun. Artinya dari segi pengalaman kerja guru-guru SMK Negeri Kabupaten Aceh Utara memiliki pengalaman yang cukup memadai serta memiliki potensi untuk mendidik dan mengarahkan peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga melahirkan generasi yang memiliki kompetensi di dunia usaha dan industri.

#### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

Mengetahui pangkat atau golongan para guru juga hal yang penting, setidaknya dengan mengetahui pangkat/golongan para guru memberikan gambaran dan korelasi dengan faktor usia, tingkat pendidikan bahkan masa kerja guru. Hasil

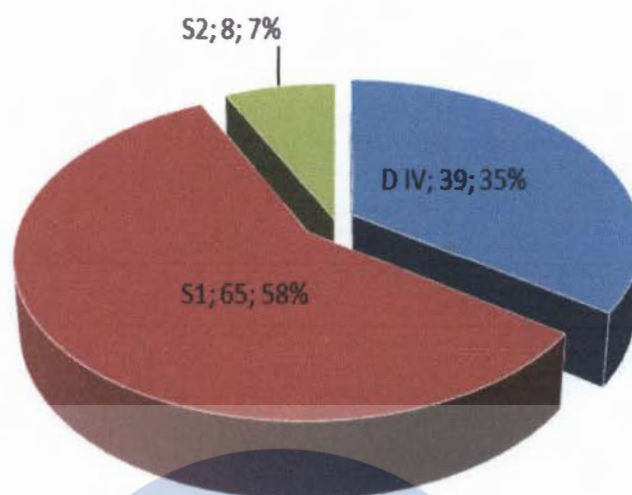
penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 70 responden atau 62% berpangkat/golongan III dan selebihnya berpangkat/golongan IV yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 38%. Berkenaan dengan ini guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara dari sudut kepangkatan dapat dikategorikan sebagai guru yang memiliki potensi dalam meningkatkan kinerjanya, karena dari segi pengalaman mengajar masih dapat ditingkatkan lagi, begitu juga dalam penyelesaian masalah di lapangan, serta lebih matang dalam mengambil sikap, sehingga penyampaian materi ajar lebih dapat dipahami oleh anak didik. Pengelompokan pangkat/golongan dapat dilihat pada Gambar 4.4 dibawah ini



**Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

##### **5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Kapasitas seorang guru hendaknya didukung oleh latar belakang pendidikan formal yang lebih tinggi. Tingkat pendidikan para responden penelitian ini ditampilkan pada Gambar 4.5 dengan kelompok pendidikan terendah adalah Diploma, sarjana dan pendidikan pascasarjana. Berikut gambaran jenjang pendidikan para responden.



**Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Hasil tabulasi lembaran kuisisioner menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir diploma yang sejumlah 39 orang atau sebesar 35%. Sementara yang memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1) tercatat sejumlah 65 orang atau sebesar 58%. sedangkan responden dengan pendidikan terakhir magister sebanyak 8 orang atau sebesar 7%.

Rangkuman hasil tabulasi data jenjang pendidikan para responden menunjukkan bahwa sebahagian besar responden memiliki latar pendidikan pada tingkat sarjana (S1) yaitu sebesar 68 % dimana masih sangat sedikit para responden/guru yang memiliki latar belakang pendidik pada jenjang pascasarjana. Artinya dari latar pendidikan seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara memiliki kualifikasi pendidikan Strata 1, dan sangat berpotensi untuk meningkatkan kemampuannya melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi lagi ke strata 2, sehingga diharapkan dengan adanya peningkatan ini dapat meningkatkan kinerja guru.

## C. Hasil Penelitian

### C.1 Deskripsi Jawaban Responden

Jawaban responden dijelaskan dengan menggunakan nilai rata-rata (*mean*) dari frekuensi jawaban mereka. Pengkategorian jawaban tersebut menggunakan kelompok kelas interval dengan rumus yang juga digunakan oleh Durianto dkk. (2004) yaitu sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \dots \dots \dots (1)$$

Bila nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, maka banyaknya kelas/kelompok adalah 5 dengan rentang interval 0,8. Berikut adalah batasan kelas berdasarkan interval dimaksud.

**Tabel 4.1**  
**Kategori dan Interval Kelas**

Interval	Kategori	Nilai
1.00 - 1.80	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk	1
1.81 - 2.60	Tidak setuju/Buruk	2
2.61 - 3.40	Cukup Setuju/Cukup Baik	3
3.41 - 4.20	Setuju/Baik	4
4.21 - 5.00	Sangat setuju/Sangat Baik	5

Sumber : (Durianto dkk:2004)

### C.2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

Seluruh jawaban responden yang ada pada kuesioner yang berkenaan dengan seluruh variabel penelitian akan dirangkum dan selanjutnya akan dilakukan analisis lebih lanjut. Kuesioner yang telah diisi oleh responden yang berhubungan dengan variabel penelitian kemudian dikompilasi dan diolah menjadi data penelitian. Berikut akan diuraikan jawaban responden terhadap seluruh pernyataan dari variabel penelitian.

### C.3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dilakukan seorang guru dalam memberikan pelajaran kepada peserta didik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Schacter (dalam Pratiwi, 2013) kinerja guru merupakan upaya kerja guru yang fokus pada kinerja mengajar yang benar dan memiliki pengetahuan dasar serta mengembangkan kualitas guru yang konstruktif, keefektifan mengajar perlu didefinisikan dan diukur yang berkaitan dengan prestasi siswa. Kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi. Sebaliknya guru yang kinerjanya rendah dapat menyebabkan kurang produktif dan keberhasilan kerjanya rendah. Oleh karena itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh kuisisioner yang diajukan kepada responden dijawab dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang mengaitkan dengan indikator variabel penelitian dan telah sesuai dengan jumlah responden yang terlibat dan ini berarti bahwa data tersebut telah lengkap. Demikian juga dengan jawaban responden yang mempunyai nilai minimal 1 dan maksimal 5 pada semua indikator. Dengan demikian semua jawaban atas kuesioner terpenuhi dan data dapat digunakan.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru**

Butir Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya telah selesai menyusun desain instruksional	112	1	5	3,54	1,15
Saya menguasai metode mengajar	112	1	5	3,54	1,18
Saya selalu berinteraksi dengan murid	112	1	5	3,56	1,12
Saya sangat menguasai bahan ajar	112	2	5	3,96	0,86
Saya sangat mengenali perbedaan setiap individu murid	112	1	5	3,56	1,15
Saya selalu melakukan evaluasi atau menilai proses hasil belajar.	112	1	5	3,52	1,10
Valid N (listwise)	112			4,34	1,31

Indikator untuk menilai data pada Tabel 4.3 adalah besarnya nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap variabel kinerja guru yaitu sebesar 4,34. Nilai tersebut berarti bahwa kinerja para guru pada SMK di Kabupaten Aceh Utara dikategorikan baik dengan arti sesuai dengan apa yang menjadi harapan. Kategori baik ini juga berarti dari sisi kualitas dan juga kuantitas. Salah satunya adalah para guru telah mengenal setiap individu murid mereka dengan baik, menguasai bahan yang akan diajarkan kepada para murid disamping juga menguasai metode mengajar. Indikator yang lain yaitu Nilai rata-rata standar deviasi menunjukkan angka sebesar 1,31 menunjukkan sebaran data yang sudah baik.

#### **C.4 Deskripsi Jawaban Responden terhadap variabel Motivasi Kerja.**

Motivasi didefinisikan oleh McCormick (dalam Mangkunegara, 2005) sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Motivasi jika dipandang dari perspektif organisatorisnya memiliki arti sebagai proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran



organisasi, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri.

Jawaban responden mempunyai nilai minimal 1 dan maksimal 5 pada semua indikator. Dengan demikian semua jawaban atas kuesioner terpenuhi dan data dapat digunakan. Jawaban responden atas butir pernyataan yang tertera dalam kuesioner dirangkung dalam Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Responden Variabel Motivasi Kerja**

Butir Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sebagai seorang guru saya akan selalu melaksanakan tanggungjawab saya	112	1	5	3,51	1,24
Saya ingin memiliki prestasi yang baik sebagai seorang pendidik	112	1	5	3,53	1,07
Saya melihat tersedianya peluang untuk meningkatkan potensi para guru di sekolah ini	112	1	5	3,46	0,88
Pimpinan di sekolah ini memberikan apresiasi kepada para guru yang berkinerja baik	112	1	5	3,63	1,20
Saya menyukai pekerjaan yang menantang saya untuk berbuat yang lebih baik	112	1	5	3,58	1,13
Valid N (listwise)	112			3,54	1,10

Sumber : Data primer (diolah) 2016.

Jawaban responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja terlihat dari nilai rata-ratanya (*mean*) sebesar 3.54, yang berarti bahwa motivasi kerja guru di SMK Kabupaten Aceh Utara berkategori baik. Rata-rata guru memiliki keinginan untuk memiliki prestasi disamping juga mereka melihat ada peluang untuk meningkatkan potensi diri pada sekolah dimana mereka mengajar. Adapun Indikator yang lain yaitu nilai rata-rata standar deviasi menunjukkan angka sebesar 1,10 yang tidak melebihi dua kali nilai *mean* yang menunjukkan sebaran data yang sudah baik.

### C.5 Deskripsi Jawaban Responden terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja.

Menurut Luthan (1995), konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Jawaban responden yang telah ditabulasikan mempunyai nilai minimal 1 dan maksimal 5 pada semua indikator. Dengan demikian semua jawaban atas kuesioner terpenuhi dan data dapat digunakan. Hasil tabulasi data dimaksud ditampilkan pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Kehidupan Kerja**

Butir Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi yang saya dapatkan sudah sesuai dengan pangkat dan golongan saya.	112	1	5	3,55	1,13
Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kondisi fisik dan kesehatan saya.	112	1	5	3,62	1,15
Saya diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas, dan juga terlibat dalam membuat perencanaan.	112	2	5	3,57	0,98
Saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan jaminan terhadap pendapatan, serta pengembangan pengetahuan.	112	1	5	3,64	1,20
Saya dapat mengendalikan konflik dan penyimpangan.	112	1	5	3,71	1,11
Valid N (listwise)	112			3,62	1,11

Sumber : Data primer (diolah) 2015.

Angka rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 3.62 yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja para guru pada SMK di Kabupaten Aceh Utara dalam kondisi baik. Terbukti dengan rata-

rata jawaban responden setuju dengan kompensasi yang mereka terima telah sesuai dengan pangkat dan golongan, dan juga mereka beranggapan bahwa pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kondisi kesehatan dan fisik mereka. Disamping itu mereka juga setuju dengan penglibatan para guru dalam membuat perencanaan sekolah, dan mereka juga merasa yakin akan kemampuannya untuk mengendalikan konflik yang mungkin akan terjadi di lingkungan mereka mengajar.

Nilai standar deviasi sebesar 1,11 menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak melebihi dua kali nilai *mean*, sehingga hal tersebut menandakan bahwa sebaran data sudah baik.

#### **D. Analisis Data**

Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat diuji atau dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas (kehandalan), yang didasarkan dengan nilai *cronbach alpha* yang lazim digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial. (Arikunto, 2010).

##### **D.1. Uji Validitas**

Untuk menguji apakah instrumen penelitian dinyatakan valid, perlu dibuktikan secara statistik, yaitu dengan cara melakukan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesemua pernyataan yang diajukan melalui angket dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%). Cara lain untuk menentukan valid tidaknya sebuah instrumen penelitian adalah dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing butir pernyataan dengan nilai kritis korelasi *product moment*. Pembuktian

dengan cara ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang diajukan peneliti kepada semua responden bernilai di atas nilai kritis 0,05 (5%). Nilai kritis dengan jumlah sampel 112 adalah  $(n-2)$  yaitu  $112-2 = 110$  diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,156. Dengan demikian semua butir pernyataan tersebut valid atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti butir pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat digunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja**

Butir Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=112)	Keterangan
X1.1	Kualitas Kehidupan Kerja	0,790	0,156	Valid
X1.2		0,861		
X1.3		0,768		
X1.4		0,824		
X1.5		0,854		

Sumber : Data primer (diolah) 2016.

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa butir pernyataan variabel kualitas kehidupan kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai jauh di atas nilai kritisnya dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian validitas selanjutnya adalah mengukur kevalidan butir pernyataan dari variabel motivasi kerja. Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan diperoleh nilai seperti dijelaskan pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Butir Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=112)	Keterangan
X2.1	Motivasi Kerja	0,787	0,156	Valid
X2.2		0,795		
X2.3		0,623		
X2.4		0,833		
X2.5		0,816		

Sumber : Data primer (diolah) 2016.

Hasil uji validitas yang dijelaskan pada Tabel 4.6 adalah bahwa tidak satupun nilai koefisien korelasi dibawah nilai kritis 0,156, sehingga kesemua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan analisis berikutnya.

Pengujian validitas berikutnya adalah menguji variabel kinerja guru. Secara statistik hasil pengujian terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa kesemua butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi jauh di atas nilai kritisnya. Untuk melihat seberapa besar nilai koefisien korelasi dimaksud dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

Butir Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=112)	Keterangan
Y.1	Motivasi Kerja	0,800	0,156	Valid
Y.2		0,828		
Y.3		0,806		
Y.4		0,706		
Y.5		0,825		
Y.6		0,812		

Sumber : Data primer (diolah) 2016.

Tabel 4.7 jelas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi jauh di atas nilai kritis sehingga disimpulkan bahwa kesemua butir pernyataan variabel kinerja guru adalah valid. Dengan demikian analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

## D.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas instrumen adalah melakukan uji reliabilitas. Kriteria apakah suatu instrumen dinyatakan reliable atau tidak adalah dengan melihat nilai *cronbach alpha* nya. Jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan handal (*reliable*) (Maholtra, 2007). Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

No	Variabel	Item Pernyataan	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ )	5	0,877	Handal
2.	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	5	0,847	Handal
3.	Kinerja Guru (Y)	6	0,885	Handal

Sumber : Data primer (diolah) 2015.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua item pernyataan ketiga variabel penelitian baik variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) maupun dependen (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* di atas nilai *cut off* reliabilitas yang ditetapkan yaitu sebesar 0,60. Hal ini bermakna bahwa **kesemua item pernyataan** dalam instrumen penelitian dinyatakan handal (*reliable*) dan dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

## D.3. Analisis Uji Asumsi Klasik

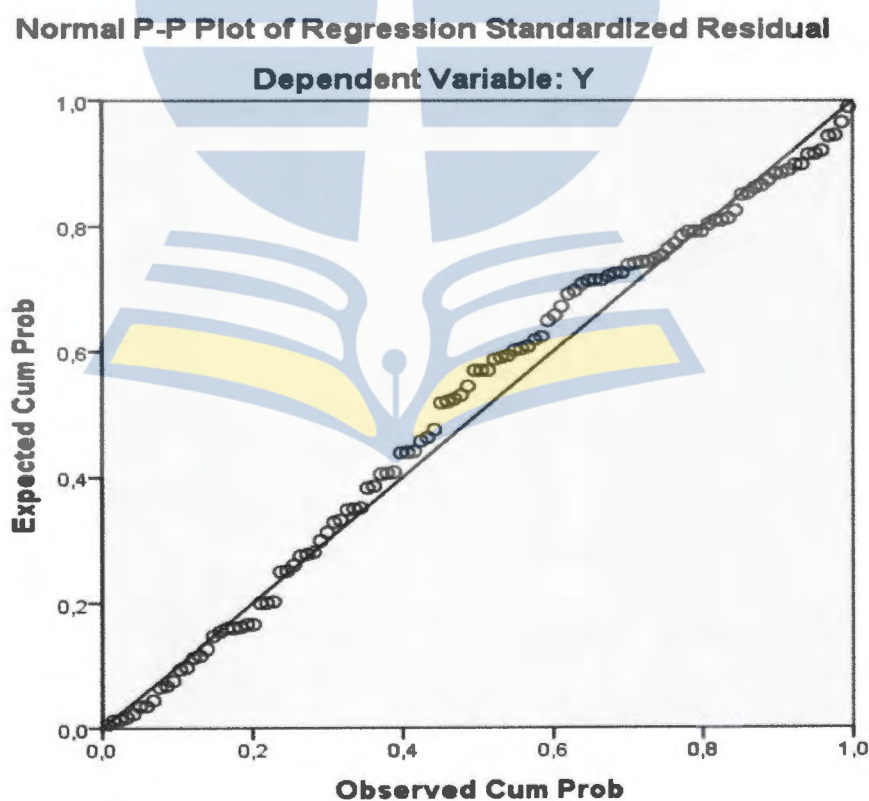
Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sebelum menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Berikut ini akan diuraikan satu persatu dari ketiga uji asumsi klasik yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

### D.3.1 Uji Normalitas Data

Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, bahwa pengujian normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Ada dua pendekatan analisis yang perlu dilakukan yaitu dengan metode grafik dan metode statistik *one sample Kolmogorov-Smirnov*.

#### 1. Metode Grafik

Menurut Santoso (2011) apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan begitu sebaliknya. Hasil pengujian normalitas data dengan metode grafik dapat dilihat pada Gambar 4.6 sebagai berikut :



**Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Data**

## 2. Metode Statistik

Kriteria yang ditetapkan dalam menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak pada metode statistik seperti dikatakan Ghozali (2011), bahwa jika angka signifikansi ditunjukkan dalam tabel lebih kecil dari alpha 5%, maka dikatakan data tidak memenuhi asumsi normal, sedangkan sebaliknya, jika angka signifikansi dalam tabel lebih besar dari alpha 5%, maka data sudah memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui hasil uji statistik yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9**  
**Uji Normalitas Data Metode Statistik**

		Y
N		112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,62
	Std. Deviation	,874
	Absolute	,111
Most Extreme Differences	Positive	,090
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,171
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129

Sumber : Output SPSS (diolah) 2016.

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.9 merupakan hasil pengujian normalitas data menggunakan statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,129 lebih besar dari 0,05 (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pembuktian secara statistik data terdistribusi normal.



### D.3.2. Pengujian Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Ketentuan uji multikolinearitas sebagai berikut:

1. Jika nilai  $R^2$  tinggi tapi variabel independen banyak yang tidak signifikan, maka dalam regresi terdapat multikolinearitas.
2. Menganalisis matriks korelasi independen. Jika korelasi antar variabel independen tinggi yaitu diatas 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
3. Melihat nilai *tolerance* lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 5 berarti terdapat multikolinearitas.

Apabila ternyata di dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka variabel yang terdapat korelasi yang tinggi harus dihilangkan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Dari hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ )	,949	1,054
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	,949	1,054

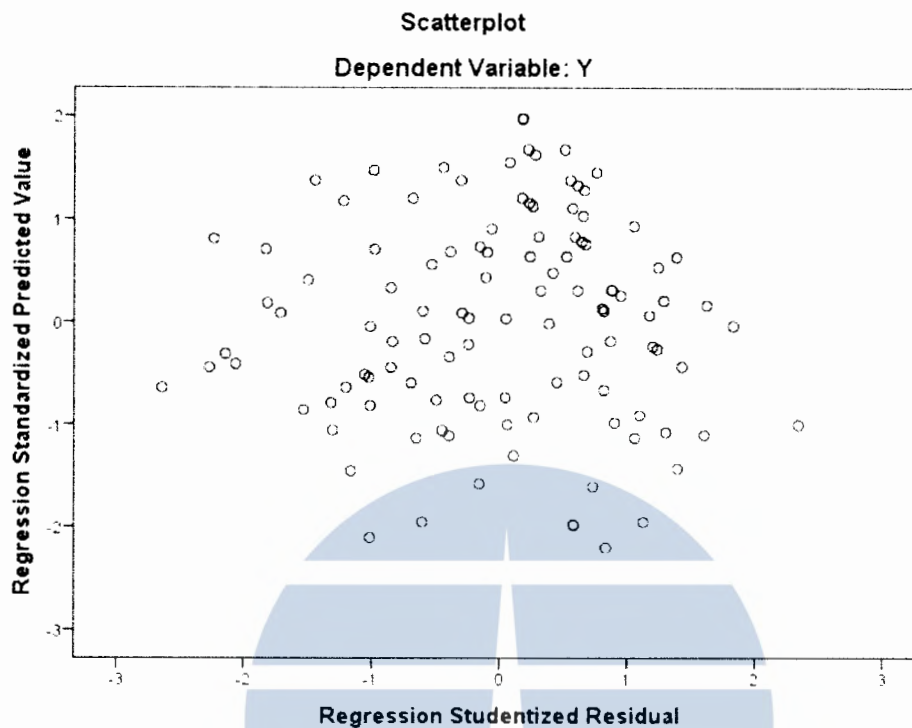
1. Dependent variable : Kinerja Guru (Y).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2011) jika

nilai *tolerance value* diatas 0,1 dan nilai VIF adalah di bawah 10, maka dianggap tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil pengujian seperti disajikan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance value* dari kedua variabel independen berada diatas 0,1 dan nilai *variance inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda tidak terjadi multikolinearitas.

### D.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Secara visual untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2011). Hasil uji heteroskedastisitas dengan melihat *scatterplot* seperti pada Gambar 4.7 berikut ini :



**Gambar 4.7. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot**

Hasil uji heteroskedastisitas yang tergambar pada *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan teratur. Titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas grafik dapat menyesatkan jika tidak berhati-hati secara visual kelihatan tidak terjadi hetero, padahal secara statistik belum tentu tidak terjadi heteroskedastisitas. Seperti dikatakan Ghozali (2011) bahwa model regresi yang baik adalah bila tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu uji statistik juga diperlukan. Dengan uji statistik akan diketahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau dengan melihat signifikansi tiap-tiap variabel independen.

Apabila  $t_{tabel}$  lebih kecil dari  $t_{hitung}$ , maka terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan melihat signifikansinya yaitu apabila tidak signifikan atau  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila signifikan  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas. Cara yang sering digunakan untuk menguji secara statistik adalah dengan uji Glejser dengan bantuan SPSS. Setelah dilakukan uji tersebut hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser**

Variabel Independen	$t_{tabel}$	$t_{hitung}$	Sig.
Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ )	1,982	-0,473	0,637
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	1,982	-0,784	0,436

Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  di mana nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini sebesar 1,982 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  kesemua variabel bebas begitu juga dengan nilai signifikansi di mana kesemua variabel tidak signifikan. Dengan demikian disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **D.3.4 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji signifikansi parameter individual (t test). Alat

analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Hipotesis penelitian ini diterima apabila memenuhi syarat-syarat :

1. Peran variabel independen terhadap variabel dependen adalah positif.
2. Signifikansi peran tersebut terlihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  satu sisi atau dengan nilai  $p < 0,05$ .
3. Signifikansi peran tersebut terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  satu sisi atau dengan  $p < 0,05$ .

Apabila salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi, maka hipotesis dinyatakan ditolak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara ( $Y$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.12.

**Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,171		0,575
Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_1$ )	0,423	6,421	0,000
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,521	7,909	0,000
R	0,742 <sup>a</sup>		
R Square	0,551		
Adjusted R Square	0,542		
Std. Error	0,591		
F	66,754		
Sig.	0,000 <sup>b</sup>		

Dependent Variable: Komitmen Organisasi ( $Y_1$ )

Sumber : Data Primer (diolah) 2016.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diukur dan diketahui *goodness of fit* secara statistik antara lain nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t adalah sebagai berikut :

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

Uji koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi antara variabel independen secara keseluruhan yaitu kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis model regresi diperoleh nilai *R square* ( $R^2$ ) adalah 0,551 yang berarti menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru adalah sebesar 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

### B. Uji Statistik F

Selanjutnya hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 66.754, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $F_{tabel}$  3,08 lebih kecil dari  $F_{hitung}$ . Nilai signifikansi variabel tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa model dengan variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja layak untuk diterima.

### C. Uji Statistik t

Uji statistik t merupakan pengujian yang dilakukan terhadap model dengan melihat besarnya koefisien per variabel, nilai  $t_{hitung}$  serta nilai signifikansinya. Berikut ini akan dijelaskan hasil yang diperoleh dari uji statistik dengan SPSS untuk setiap variabel independen kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja guru yaitu sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial diperoleh nilai *standardized Coefficient* variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,423, dengan nilai signifikansi 0,000, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,421 sementara nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,982 dan nilai *standard error* sebesar 0,063. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka kesimpulannya adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji parsial selanjutnya diperoleh nilai *standardized Coefficient* variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,521 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,909 dan *standard error* sebesar 0,071. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

Berdasarkan hasil uji statistik, maka parameter untuk struktur yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut:  $Y = 0,171 + 0,423X_1 + 0,521X_2$ .

Kesimpulan yang dapat diambil dari persamaan tersebut adalah koefisien regresi yang positif berarti setiap penambahan nilai variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ), akan diikuti oleh kenaikan variabel dependen dan memberi dampak pada peningkatan variabel dependen ( $Y$ ).

## E. Pembahasan

Pembahasan pada bagian ini akan menekankan pada pengujian hipotesis yang telah dibentuk dengan maksud untuk mendapat jawaban atas pernyataan hipotesis penelitian ini.

### E.1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Untuk melihat pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil uji statistik dalam model ANOVA seperti yang telah di masukkan pada Tabel 4.13. Dalam model ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 66,754. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 3,08. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini bermakna bahwa tinggi rendahnya kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara dipengaruhi kedua variabel tersebut.

Untuk mengetahui secara ringkas hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.13

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Pernyataan Hipotesis	Koefisien Regresi	S.E.	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Kesimpulan
1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Aceh Utara	0,423	0,063	6,421	1,982	0,000	Hipotesis Diterima
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Aceh Utara	0,521	0,071	7,909	1,982	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Primer (diolah) 2016.



## **E.2 Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.**

Untuk melihat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.13. Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,423 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar  $6,421 > t_{tabel} 1,982$ . Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kualitas kehidupan kerja para guru mampu mempengaruhi kinerjanya atau dengan kata lain bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak signifikan pada meningkatnya kinerja guru pada masing-masing sekolah.

Bila dikaitkan dengan apa yang sesungguhnya dirasakan oleh guru dimana setiap guru yang telah memiliki sertifikasi mendapatkan tambahan pendapatan dari pemerintah sebagai wujud dari rasa keadilan dan upaya pemerintah untuk mensejahterakan para guru. Kemudian tugas yang diberikan kepadanya juga sesuai dengan kondisi fisik dan kesehatannya, hal yang dapat meberikan kepercayaan para guru adalah di mana mereka selalu diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pengambilan keputusan di dalam kelas serta dilibatkan dalam membuat perencanaan. Hal lain yang cukup berperan untuk meningkatkan kinerjanya adalah karena para guru selalu mendapatkan jaminan

terhadap pendapatannya dan juga diberikan peluang untuk mengembangkan pengetahuan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Arifin (2012) bahwa konsep kualitas kehidupan kerjanya. Nawawi (2006) setiap perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan rasa aman kepuasan dalam bekerja atau disebut dengan *Quality Of Work Life*, agar Sumberdaya manusia di lingkungan kerjanya menjadi kompetitif. Tetapi ada juga pendapat lain yang menyatakan, bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas terutama dalam melakukan *job enrichment* (Sumarsono, 2004).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Arifin (2012) . Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Artiningsih (2013) yang mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

### **E.3 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,521 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa nilai dari  $t_{hitung}$  sebesar  $7,909 > t_{tabel} 1,982$ . Hasil penelitian menerima hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya motivasi kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara mampu mempengaruhi kinerjanya atau dengan kata lain bahwa motivasi kerja berdampak

signifikan pada meningkatnya kinerja guru pada lembaga pendidikan kejuruan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dinyatakan Usman (2004) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan yang dikenal dengan teori harapan (*expectancy theory*). Pengertian lain tentang kinerja dikemukakan oleh Mitchall (Hamzah, 2001:101), bahwa kinerja atau performance merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang. Dengan demikian kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Berarti bahwa seseorang dengan kemampuan dan motivasi tinggi cenderung menghasilkan kinerja tinggi. Sebaliknya seseorang yang mempunyai kemampuan rendah dan motivasi rendah cenderung menghasilkan kinerja yang rendah.

Selanjutnya hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa nilai dari  $t_{hitung}$  variable motivasi kerja sebesar 7,909 menunjukkan angka lebih besar dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  variable kualitas kehidupan kerja sebesar 6,421. Artinya variable motivasi kerja memberikan dampak yang lebih besar mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara dibandingkan dengan variable kualitas kehidupan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Bahri (2011). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang banyak mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2013).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut:

#### **A. Kesimpulan**

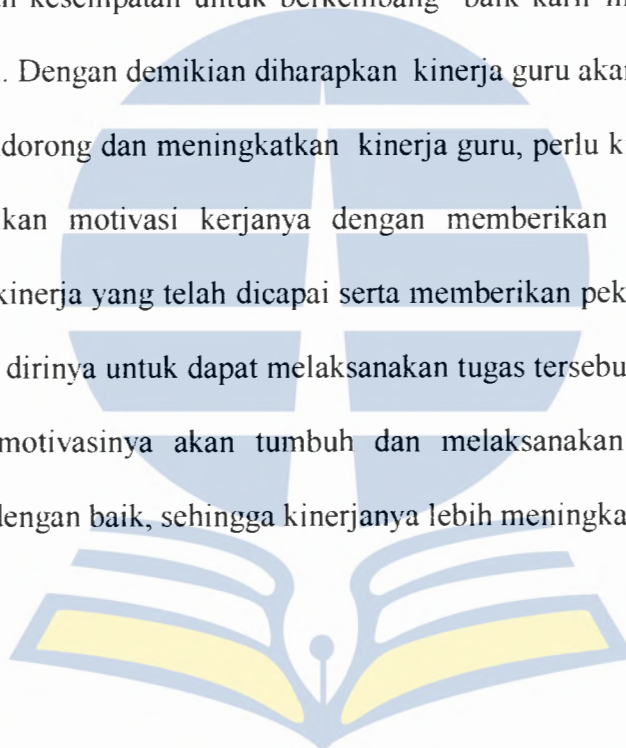
Berdasarkan pada pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara, ini bermakna bahwa kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan guru, maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara, hal ini membuktikan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya. Jika motivasi kerja terus tumbuh dalam diri para guru, maka akan menghasilkan guru yang berkinerja baik.
3. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Aceh Utara.

## B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka peneliti menyusun dan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk terus meningkatkan kinerja guru, disarankan kepada Pemerintah terus meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru khususnya kecukupan dan keadilan kompensasi, memberikan rasa aman dan menjaga kesehatannya. Selain itu memberikan kesempatan untuk berkembang baik karir maupun pengembangan potensi diri. Dengan demikian diharapkan kinerja guru akan meningkat.
2. Untuk mendorong dan meningkatkan kinerja guru, perlu kiranya Kepala Sekolah menumbuhkan motivasi kerjanya dengan memberikan peluang untuk maju, mengakui kinerja yang telah dicapai serta memberikan pekerjaan atau tugas yang menantang dirinya untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik. Dengan demikian motivasinya akan tumbuh dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga kinerjanya lebih meningkat lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, C Y. (2003). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Adams, J. A. (1965): *Inequity in social exchange*. In: Berkowitz, L. (Ed.) *Advances in experimental social psychology*. Second printing. New York: Academic Press, p. 267-299.
- Anggoro, A, (2006), Hubungan Komponen Quality Of Work Life dengan Produktivitas Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Fakultas Kedokteran Universitas Kristen Indonesia Tahun 2006, *Tesis Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit Pasca sarjana Universitas Indonesia*.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara, *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, p 14-15.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, I dan Tanjung H (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- As'ad, (2001). Psikologi Industri, Edisi Ke-4. Cetakan Ke 6. Yogyakarta : Liberty
- Aris, S dan Ondi S. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama,
- Artiningsih, D. W., dan Syahdi R. (2013). Pengaruh Locus Of Control, Organization Citizenship Behavior dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru) *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11 Nomor 3 p. 366*
- Bahtiar, Y., dan Suarli, S, (2002), *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*, Surabaya: Erlangga,
- Bahri, S. (2011). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal MEDTEK, Volume 3, Nomor 2, p.4*

- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). *The Moderator-mediator Variabel Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology* 51, 1173-1182.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., (1993). *Human resource Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore:Mac Graw Hill Book Co.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in social life*. New York: Wiley Inc.
- Dessler, G (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 7, Jilid 1. Jakarta: .PT. Prehallindo.
- Depdiknas. (2008). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Dikmenum Depdiknas, Jakarta.
- Durianto, DKK,(2004). *Strategi Menaklukan Pasar*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Elmuti, D.dan Yunus K, (1997), "An Investigation into Effects of ISO9000 on Participants' Attitudes and Job Performance", *Production andInventory Management Journal, Second Quarter* p-23
- Ferdinand, Agy. (2006), *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Ghozali, Im, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- \_\_\_\_\_ (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima.) Universitas Diponegoro. Semarang:
- Hamzah, B U (2001), *Pengembangan Instrument Penelitian*, Jakarta: Delima Press
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Cetakan keduabelas. Yogyakarta : BPFE.
- \_\_\_\_\_ (2003). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, M. T. E (2005), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, S.P. (2001). *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, cetakan ketujuh. Jakarta: Penerbit

PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Husnawati, A (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Thesis Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.*

Ivor. (1991) *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: CV. Rajawali.

Ilyas, Y. (2002). *Kinerja. Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian EkonomiKesehatan FKM Universitas Indonesia. Jakarta

Jalal, F. (2007). *Pedoman Penetapan Peserta dan Pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Pendidikan tahun 2007.

Kirom, (2009). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*, Bandung: Rineka Cipta.

Keputusan Mendiknas Nomor 076/P/2011 tentang Pembentukan Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG).

Keban, J. T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.

Kreitner dan Kinichi (1998), *Organization Behavior*. Boston: McGraw-Hill.

Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Latif, B (2012). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1, Nomor 2, p.176-186*



- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001) "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life". *International Journal of Health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9-15
- Luchak., Andrew, A., and Ian R. G. (2007). A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786–793.
- Luthans, F(1995). *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill International
- \_\_\_\_\_ (2002) *Organizational Behavior, Seven Edition*, Singapore: MC Graw-Hill. Inc.
- Malhotra, N.K (2007). *Marketing Research an Applied Orientation International Edition*, Jakarta : PT Indeks,
- Mangkunegara, dan Anwar P, (2005), *Manajemen Sumberdaya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathiew & Jones. (1991). Further Evidence For The Discriminant Validity Measures of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 161
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, (2001), *Manajemen Sumberdaya Manusia, buku 1 dan buku 2*, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosda Karya.
- Nawawi, H, (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia ; Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novita, L, Imam S, dan Shyntia A.P.. (2013). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Fillet dengan Metode Partial Least Square (PLS) (Studi Kasus di PT X). *Fakultas Teknologi Pertanian – Universitas Brawijaya*

- Ostroff, C., (1992), "The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 6, p. 963-974
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 11 Tahun 2011 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam jabatan. [hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas2011\\_11](http://hukum.unsrat.ac.id/men/mendiknas2011_11)
- Pidarta. (1992). *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri, *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri* Vo. 1 No 1 p.342-354.
- Pruijt, H (2003). Performance and Quality of Work Life", *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 13. p.389-400
- Purwanto, (2006) *Evaluasi Pengajaran*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. (2013). *Metode & Teknik Menyusun Tesis* (cetakan kesembilan), Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V.H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan* : Dari Teori Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Safaria, T (2004). "*Kepemimpinan*". Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sahertian, P. A. (2000). *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Santoso, S. (2011), *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Schacter, J (1999). *Teacher Performance-Based Accountability Why, What, and How. The Milken Teacher Performance-Based Accountability Model*, Santa Monica: Milken Family Foundation.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2008), *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.

- Setiawan, W. dan Indrawati, (2009), *Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan untuk Guru SD*. PPPPTK Bandung.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, HM., dan Sonny, (2004), *Metode Riset Sumberdaya Manusia*, Jember: Graha Ilmu.
- Suprihanto J., dan Harsiwi M,A,Th., Hadi P. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi IlmuEkonomi YKPN.
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., dan Gilbert, D.R. (2005).*Management Edisi ke-13*. New Jersey: Prentice Hall
- Umar, H. (2005). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PTGramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen .
- Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Usman, M.U (2004) *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wayne, F. C., (2010), *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*, Singapore: McGraw-Hill International Editors.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, M. dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Zin, R M (2004), Perception of Professional Engineers Toward Quality ofcWork Life and Organizational Commitment, *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334

## PENGOLAHAN DATA

### Frequencies

		Statistics				
		Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Golongan	Pendidikan
N	Valid	112	112	112	112	112
	Missing	0	0	0	0	0

### Frequency Table

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	48,2	48,2	48,2
	Perempuan	58	51,8	51,8	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

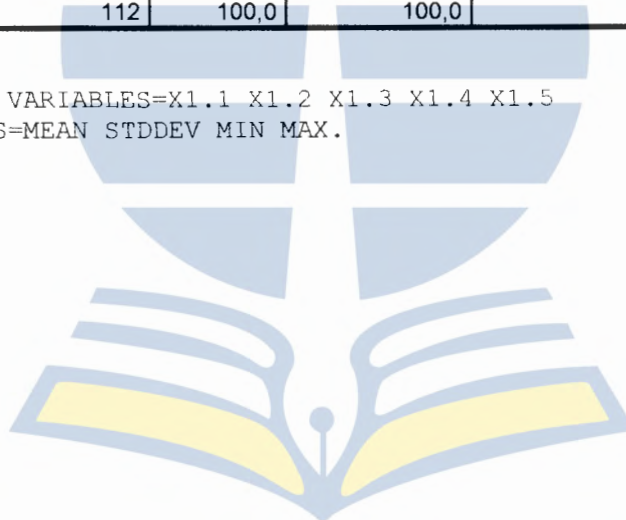
		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	28	25,0	25,0	25,0
	31-35 Tahun	29	25,9	25,9	50,9
	36-40 Tahun	35	31,3	31,3	82,1
	> 40 Tahun	20	17,9	17,9	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	21	18,8	18,8	18,8
	6 - 10 Tahun	25	22,3	22,3	41,1
	> 10 Tahun	66	58,9	58,9	100,0
	Total	112	100,0	100,0	

Golongan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid III	70	62,5	62,5	62,5
IV	42	37,5	37,5	100,0
Total	112	100,0	100,0	

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D IV	39	34,8	34,8	34,8
S1	65	58,0	58,0	92,9
S2	8	7,1	7,1	100,0
Total	112	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.



## Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi yang saya dapatkan sudah sesuai dengan pangkat dan golongan saya.	112	1	5	3,55	1,130
Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kondisi fisik dan kesehatan saya.	112	1	5	3,62	1,149
Saya diberikan kebebasan bertindak dalam menjalankan tugas, dan juga terlibat dalam membuat perencanaan.	112	2	5	3,57	,984
Saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan jaminan terhadap pendapatan, serta pengembangan pengetahuan.	112	1	5	3,64	1,200
Saya dapat mengendalikan konflik dan penyimpangan dalam lembaga sekolah.	112	1	5	3,71	1,110
Valid N (listwise)	112				

DESCRIPTIVES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sebagai seorang guru saya akan selalu melaksanakan tanggungjawab saya	112	1	5	3,51	1,238
Saya ingin memiliki prestasi yang baik sebagai seorang pendidik	112	1	5	3,53	1,074
Saya melihat tersedianya peluang untuk meningkatkan potensi para guru di sekolah ini	112	1	5	3,46	,879
Pimpinan di sekolah ini memberikan apresiasi kepada para guru yang berkinerja baik	112	1	5	3,63	1,202
Saya menyukai pekerjaan yang menantang saya untuk berbuat yang lebih baik	112	1	5	3,58	1,128
Valid N (listwise)	112				

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6  
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

## Descriptives

Descriptive Statistics

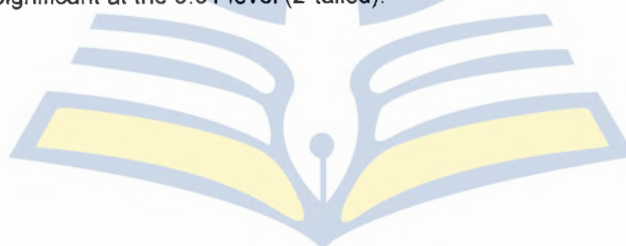
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya telah selesai menyusun desain instruksional	112	1	5	3,54	1,154
Saya menguasai metode mengajar	112	1	5	3,54	1,177
Saya selalu berinteraksi dengan murid	112	1	5	3,56	1,121
Saya sangat menguasai bahan ajar	112	2	5	3,96	,859
Saya sangat mengenali perbedaan setiap individu murid	112	1	5	3,56	1,145
Saya selalu melakukan evaluasi atau menilai proses hasil belajar.	112	1	5	3,52	1,099
Valid N (listwise)	112				



## Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,707**	,426**	,513**	,572**	,790**
X1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
X1.1 N	112	112	112	112	112	112
X1.2 Pearson Correlation	,707**	1	,571**	,566**	,676**	,861**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
X1.2 N	112	112	112	112	112	112
X1.3 Pearson Correlation	,426**	,571**	1	,617**	,588**	,768**
X1.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
X1.3 N	112	112	112	112	112	112
X1.4 Pearson Correlation	,513**	,566**	,617**	1	,660**	,824**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
X1.4 N	112	112	112	112	112	112
X1.5 Pearson Correlation	,572**	,676**	,588**	,660**	1	,854**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
X1.5 N	112	112	112	112	112	112
X1 Pearson Correlation	,790**	,861**	,768**	,824**	,854**	1
X1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
X1 N	112	112	112	112	112	112

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



## Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	,508**	,315**	,584**	,645**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X2.2	Pearson Correlation	,508**	1	,526**	,581**	,489**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X2.3	Pearson Correlation	,315**	,526**	1	,555**	,340**	,623**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X2.4	Pearson Correlation	,584**	,581**	,555**	1	,694**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
X2.5	Pearson Correlation	,645**	,489**	,340**	,694**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	112	112	112	112	112	112
X2	Pearson Correlation	,787**	,795**	,623**	,833**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	112	112	112	112	112	112

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

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	,609**	,625**	,493**	,550**	,522**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y.2	Pearson Correlation	,609**	1	,530**	,501**	,640**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y.3	Pearson Correlation	,625**	,530**	1	,545**	,607**	,544**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y.4	Pearson Correlation	,493**	,501**	,545**	1	,451**	,507**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y.5	Pearson Correlation	,550**	,640**	,607**	,451**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	112	112	112	112	112	112
Y.6	Pearson Correlation	,522**	,644**	,544**	,507**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	112	112	112	112	112	112
Y	Pearson Correlation	,800**	,828**	,806**	,706**	,825**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112

		Y
Y.1	Pearson Correlation	,800
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y.2	Pearson Correlation	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y.3	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y.4	Pearson Correlation	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y.5	Pearson Correlation	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y.6	Pearson Correlation	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	112
Y	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	112

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	112	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	112	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	5

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	112	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	112	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	6

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 <sup>a</sup>	,551	,542	,591

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,699	2	23,349	66,754	,000 <sup>b</sup>
	Residual	38,126	109	,350		
	Total	84,824	111			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,171	,303		,563	,575
	X1	,405	,063	,423	6,421	,000
	X2	,563	,071	,521	7,909	,000

a. Dependent Variable: Y

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

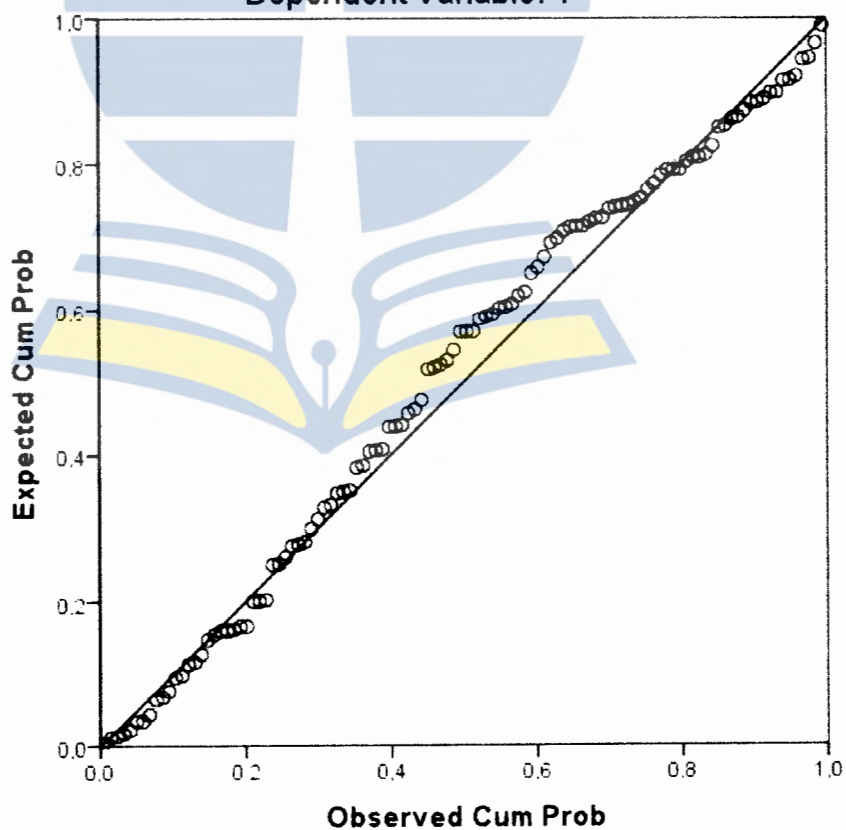
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,19	4,90	3,62	,649	112
Std. Predicted Value	-2,203	1,974	,000	1,000	112
Standard Error of Predicted Value	,057	,154	,094	,022	112
Adjusted Predicted Value	2,16	4,89	3,62	,648	112
Residual	-1,534	1,372	,000	,586	112

Std. Residual	-2,594	2,320	,000	,991	112
Stud. Residual	-2,641	2,342	,001	1,004	112
Deleted Residual	-1,590	1,398	,001	,602	112
Stud. Deleted Residual	-2,717	2,392	-,001	1,012	112
Mahal. Distance	,042	6,569	1,982	1,424	112
Cook's Distance	,000	,089	,009	,014	112
Centered Leverage Value	,000	,059	,018	,013	112

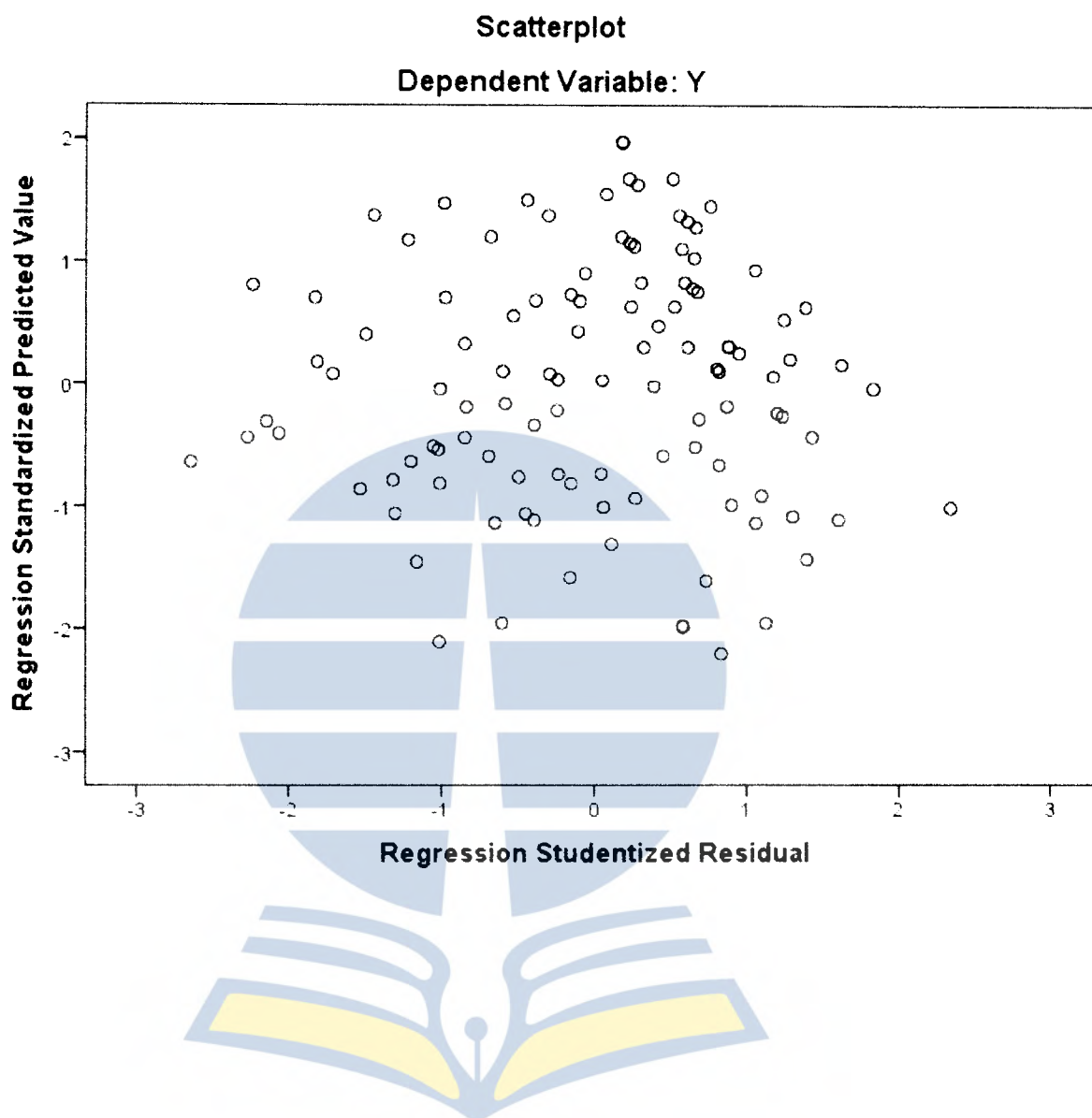
a. Dependent Variable: Y

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Y







## Regression

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,742 <sup>a</sup>	,551	,542	,591	2,138

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,699	2	23,349	66,754	,000 <sup>b</sup>
	Residual	38,126	109	,350		
	Total	84,824	111			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,171	,303		,563	,575
	X1	,405	,063	,423	6,421	,000
	X2	,563	,071	,521	7,909	,000

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,949	1,054
	X2	,949	1,054

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2,935	1,000	,00	,01	,01
	2	,043	8,280	,01	,76	,45
	3	,022	11,445	,99	,23	,54

a. Dependent Variable: Y

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

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,19	4,90	3,62	,649	112
Residual	-1,534	1,372	,000	,586	112
Std. Predicted Value	-2,203	1,974	,000	1,000	112
Std. Residual	-2,594	2,320	,000	,991	112

a. Dependent Variable: Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Y
N		112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,62
	Std. Deviation	,874
	Absolute	,111
Most Extreme Differences	Positive	,090
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,171
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Regression

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,098 <sup>a</sup>	,010	-,009	,307

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,100	2	,050	,530	,590 <sup>b</sup>
	Residual	10,287	109	,094		
	Total	10,388	111			

a. Dependent Variable: Abs\_Res

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,591	,158		3,748	,000
1	X1	-,015	,033	-,046	-,473	,637
	X2	-,029	,037	-,077	-,784	,435

a. Dependent Variable: Abs\_Res



## KUESIONER PENELITIAN

**Petunjuk pengisian : Berikan tanda silang ( X ) pada jawaban di bawah ini menurut Bapak/Ibu/Sdr yang paling sesuai.**

**5= SANGAT SETUJU (SS)**

**4= SETUJU (S)**

**3= NETRAL (N)**

**2= TIDAK SETUJU (TS)**

**1= SANGAT TIDAK SETUJU (STS)**

### Biodata Responden

1. Jenis Kelamin bapak/ ibu :

- A. Laki-laki                      B. Perempuan

2. Usia bapak/ ibu :

- A. 20 -30 Tahun                      B. 31- 40 Tahun                      C. 41-50 Tahun                      D. > 50 Tahun

3. Masa kerja bapak/ibu :

- A. 3-5 Tahun                      B. 6-10 Tahun                      C. > 10 Tahun

4. Golongan/ pangkat bapak/ ibu :

- A. III                      B.IV

5. Pendidikan bapak/ ibu :

- A. D-IV                      B. S-1                      C. S-2                      D. S-3

No	Kinerja Guru	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu selesai menyusun desain instruksional					
2	Saya menguasai metode mengajar					
3	Saya selalu berinteraksi dengan siswa					
4	Saya sangat menguasai bahan ajar					
5	Saya sangat mengenali perbedaan setiap individu siswa					
6	Saya selalu melakukan evaluasi atau menilai proses hasil belajar.					
No	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kompensasi yang saya dapatkan sudah sesuai dengan pangkat dan golongan saya.					
2	Lingkungan tempat saya mengajar tidak mengancam kesehatan dan keselamatan saya.					
3	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan kemampuan saya.					
4	Saya diberikan kesempatan untuk mendapatkan jaminan terhadap pendapatan, serta pengembangan pengetahuan.					
5	Saya dapat mengendalikan konflik internal yang terjadi dalam lembaga sekolah.					

## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

No	Motivasi Kerja (X2)	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Saya terdorong untuk melakukan tugas saya karena sudah menjadi tanggung jawab saya					
2	Saya terdorong melakukan pekerjaan karena ingin menunjukkan prestasi					
3	Saya terdorong melakukan pekerjaan karena ingin berpeluang untuk maju.					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan baik untuk menunjukkan bahwa saya mampu dan diakui					
5	Saya terdorong untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menantang					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA



## Lampiran 2

## Tabulasi Data Jawaban Responden

No	KR1	KR2	KR3	KR4	KR5	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	1	2	2	3	2	5	1	2
2	2	1	1	1	1	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5
3	1	1	1	1	1	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5
5	2	1	1	1	1	3	2	5	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
6	1	3	2	2	2	1	2	5	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	5	2	3
7	2	1	2	1	2	2	3	5	2	3	3	2	5	1	2	2	3	3	1	5	4
8	2	3	2	1	1	3	4	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3
9	1	1	2	1	1	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	5	1	3
10	1	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	5	2	1
11	1	1	2	1	1	3	4	4	3	3	3	2	3	4	5	5	5	4	3	5	3
12	2	3	2	1	1	4	4	3	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	3	2	3
13	2	3	2	1	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	5	3	2
14	1	3	2	1	1	2	2	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3
15	1	1	2	1	1	4	4	3	4	5	4	3	2	5	2	5	4	5	5	4	5
16	1	1	1	1	1	2	3	5	3	2	5	4	3	4	5	2	4	2	5	3	3
17	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
18	2	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	1	2	3	2	3	3	2	5	2	2
19	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2
20	1	2	2	1	1	2	1	5	2	2	1	3	3	3	2	2	1	1	5	2	1
21	2	2	3	2	2	3	2	5	2	4	2	3	2	2	1	2	2	1	5	1	3
22	2	4	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5
23	1	2	2	1	1	3	2	5	2	2	5	4	2	5	3	4	4	3	3	4	4
24	1	2	3	2	2	2	3	5	5	1	2	3	3	3	1	1	1	3	5	2	3
25	2	3	2	1	1	4	4	4	4	5	2	3	4	2	2	4	3	4	5	4	5
26	2	1	1	1	1	5	5	4	5	5	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5
27	1	4	3	2	2	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5
28	1	2	2	1	1	2	1	5	3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	5	3	1
29	2	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	2	3	4	5
30	1	4	3	2	2	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5
31	1	4	3	2	2	5	5	4	4	4	1	3	4	3	2	2	2	1	3	2	3
32	2	2	2	1	1	4	4	5	5	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3
33	2	2	2	1	1	5	5	5	5	4	2	3	3	1	2	2	1	2	5	2	3
34	2	1	1	1	1	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
35	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3
36	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4
37	1	2	2	1	2	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4
38	1	2	2	1	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
39	2	2	2	1	1	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	4
40	2	2	2	1	1	4	3	4	3	2	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
41	1	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	5	3	4	3	2	3	5	3	4	3
42	1	2	2	1	1	5	4	5	4	5	2	3	3	3	2	3	4	5	4	5	3
43	2	2	2	1	1	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
44	2	4	3	2	2	2	4	2	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
45	2	2	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3	3	4	5	4	5	4	4	4
46	1	4	3	2	2	2	3	5	2	3	5	4	4	3	4	5	2	3	5	3	3
47	1	3	3	2	2	4	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5
48	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	1	4	2	3	3	3	3
49	2	2	3	2	2	4	3	5	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2
50	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	1	2	3	5	2	3
51	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
52	1	4	3	2	2	3	4	2	2	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3
53	1	2	3	1	1	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
54	1	2	3	1	1	2	1	5	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3
55	2	4	3	1	1	2	4	5	5	5	4	2	3	3	4	2	3	2	5	3	3
56	2	2	3	1	1	3	2	5	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	5	3	3
57	2	2	3	2	2	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5
58	2	3	3	1	1	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	3	5	5	4
59	1	4	3	2	2	4	5	4	4	5	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
60	1	1	1	1	1	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4

## Lampiran 2

## Tabulasi Data Jawaban Responden

No	KR1	KR2	KR3	KR4	KR5	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
61	1	2	3	2	2	2	3	4	1	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4
62	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	5	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4
63	2	2	3	2	2	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5
64	2	4	3	1	1	2	1	5	3	1	4	1	2	2	3	3	2	3	5	2	3
65	1	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5
66	1	1	1	1	1	3	3	5	1	1	4	5	4	4	3	2	3	3	2	4	3
67	1	2	3	2	2	5	5	5	4	4	2	4	4	3	2	5	5	5	5	4	4
68	1	2	3	1	1	5	4	5	5	3	1	2	3	1	2	2	4	3	5	3	2
69	2	4	3	2	2	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
70	2	1	1	1	1	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3
71	1	3	3	2	2	4	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5	4	4	5	4	4
72	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2
73	1	4	3	2	2	5	5	5	5	5	3	2	3	2	3	4	3	5	5	4	5
74	2	1	1	1	2	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4
75	2	3	3	2	2	2	1	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5
76	2	1	1	1	2	2	2	5	1	3	2	1	5	2	2	4	3	3	3	1	2
77	1	3	3	1	2	1	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	1	2	5	2	1
78	1	3	3	1	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	5	3	2
79	1	4	3	1	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3
80	2	3	3	1	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
81	2	3	3	1	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
82	2	3	3	1	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3
83	1	4	3	1	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	5	5	4	3
84	1	3	3	2	3	2	3	4	1	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4
85	1	4	3	1	2	3	3	5	1	2	3	5	4	4	3	1	1	2	5	2	1
86	2	3	3	1	2	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4
87	2	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
88	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
89	1	1	1	1	2	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
90	1	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4
91	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
92	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	2	3	3
93	2	3	3	1	2	3	3	5	1	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3
94	2	4	3	1	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4
95	1	1	1	1	2	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	1	3	3	2	4
96	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	1	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	4	2	5	5	3	4
98	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
99	2	1	1	1	2	2	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5
100	2	1	1	1	2	4	3	2	5	3	2	3	2	1	2	2	2	2	5	1	2
101	2	1	2	1	2	1	2	5	3	2	4	3	4	3	4	4	2	5	3	2	2
102	1	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	5	3	2	4	4	2	4	4	3
103	2	3	3	1	2	4	4	4	3	3	2	3	5	1	3	3	2	2	5	3	2
104	1	3	3	1	2	2	2	5	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
105	2	3	3	1	2	5	3	3	2	3	4	5	5	4	3	3	2	2	5	4	4
106	2	3	3	1	2	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5
107	2	2	3	2	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5
108	1	1	2	1	2	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4
109	1	3	3	1	2	4	3	4	5	4	2	1	2	2	3	4	3	4	4	4	3
110	2	3	3	2	2	2	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	5	2	3
111	2	1	2	1	2	4	3	2	3	2	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3
112	2	3	3	2	3	3	2	5	3	1	4	4	4	4	2	2	2	3	5	3	2



Lampiran 2

Tabulasi Data Jawaban Responden

