

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**KECERDASAN EMOSIONAL, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
KEPUASAN KERJA**



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

Disusun Oleh :

Fitri Yeni

NIM. 015891273

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2012

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul

**KECERDASAN EMOSIONAL, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA SEBAGAI PREDIKTOR TERHADAP KINERJA GURU
MELALUI KEPUASAN KERJA**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 16 Maret 2012



(Fitri Yeni)

NIM. 015891273

ABSTRACT

THE EMOTIONAL INTELLIGENCE, MORALE AND WORK ENVIRONMENT AS A PREDICTOR OF TEACHER PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE SATISFACTION

FITRI YENI

Universitas Terbuka

Fitri.Yeni28@yahoo.com

Keywords: Emotional Intelligence, Morale, Work Environment, Employee Satisfaction, and Teacher Performance.

The purpose of this research was to investigate the emotional intelligence, morale and work environment as a predictor of teacher's performance through employee satisfaction. Employee's performance was very favourable to school to be achieved both as a short-term and long-term school's goal. Some researchly have conducted researches to study the influence of employee's performance with emotional intelligence, morale, and work environment on employee's satisfaction to improve teacher performance. Those research have concluded various result. So it need a study to reexamine the emotional intelligence, morale, and work environment as a predictor of teacher Performance.through employee satisfaction.

This research was aimed at examining the impact of emotional intelligence, morale and work environment on employee's satisfaction to improve teacher's performance. The problem raised in this study were (1) The emotional intelligence as a predictor of employee satisfaction, (2) The emotional intelligence as a predictor of teacher performance through employee's satisfaction (3) The morale as a predictor of employee's satisfaction, (4) The morale as a predictor of teacher performance through employee's satisfaction (5) The work environment as a predictor of employee's satisfaction (6) The work environment as a predictor of teacher performance through employee's satisfaction. (7) The employee's satisfaction as a predictor of teacher performance. The study was conducted in Batam. There were 119 respondend selected as a sample by using random sampling. Questionnaires were used as a instrument for data collection. Data were processed by using the Structural Equation Modelling (SEM) assisted by application program of Analysis of Moment Structure (AMOS) version 18.0.

The results show that emotional intelligence has negative predictor of employee's satisfaction. Emotional intelligence has negative predictor of teacher performance through employee's satisfaction , morale has negative predictor of teacher performance, morale has positive predictor of teacher performance through employee satisfaction, work environment has

positive predictor of employee satisfaction. Work environment has negative predictor of teacher performance through employee satisfaction and employee satisfaction has positive predictor of teacher performance.

Based on the findings of the study / researchers attempt to give contributions to the improvement teacher performance in Batam. It needs to be maintained and even increased his emotional intelligence, morale and work environment so that teachers will have satisfaction in the work. Creating employee's satisfaction with an effort to improve teachers knowledge, will improve skills, and facilitate a promotion for teachers who show good performance.

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRAK

Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai Prediktor terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

FITRI YENI
Universitas Terbuka
Fitri.Yeni.28@yahoo.com

Kata Kunci: kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kecerdasan emosional, semangat kerja, dan lingkungan kerja sebagai prediktor terhadap kepuasan kinerja guru melalui kepuasan kerja. Kinerja guru sangat membantu sekolah dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Beberapa penelitian yang telah dilakukan berusaha melakukan kajian tentang pengaruh kecerdasan emosional, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Sayangnya penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian yang kembali mengkaji tentang kecerdasan emosional, semangat kerja dan Lingkungan kerja sebagai prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Penelitian ini mencoba untuk menguji beberapa faktor yang secara teoritis diduga sebagai prediktor terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru, yaitu kecerdasan emosional, semangat kerja dan lingkungan kerja (1) Kecerdasan emosional sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja (2) Kecerdasan emosional sebagai prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja (3) Semangat kerja sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja (4) Semangat kerja sebagai prediktor terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja (5) Lingkungan kerja sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja (6) Lingkungan kerja sebagai prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. (7) Kepuasan kerja sebagai prediktor terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan di Batam. Terdapat 119 responden yang telah dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa random sampling. Metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Data diolah dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program *Analysis of Moment Structure (AMOS)* versi 18.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kecerdasan emosional negatif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, semangat kerja negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semangat kerja positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja negative dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dan kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Bertitik tolak dari hasil temuan penelitian tersebut, peneliti berusaha untuk memberikan kontribusi pemikiran yaitu untuk meningkatkan kinerja guru di Batam maka perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan kecerdasan emosional, semangat kerja dan lingkungan kerja sehingga guru akan puas dalam bekerja. Membuat kepuasan kerja dengan mengupayakan agar guru selalu meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya, guru selalu meningkatkan ketrampilan yang dimilikinya, mengupayakan adanya promosi bagi guru yang menunjukkan prestasi yang baik serta mengupayakan adanya peningkatan dalam golongan maupun jabatan.

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM :Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai Prediktor terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Penyusun TAPM :Fitri Yeni

NIM :015891273

Program Studi :Magister Manajemen

Hari/Tanggal :16 Maret 2012

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM

Pembimbing II



Prof. Dr. Udin Winataputra, MA

Mengetahui

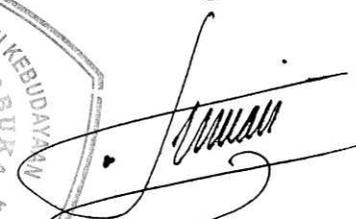
Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Maya Maria, SE, MM

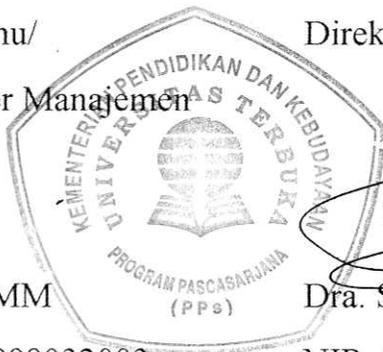
NIP. 197205011999032003

Direktur Program Pascasarjana



Dra. Suciati, M.Sc., Ph.D

NIP. 195202131985032001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : **FITRI YENI**
 NIM : 015891273
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja dan Lingkungan kerja sebagai Prediktor terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari : Jum'at, 16 Maret 2012
 Waktu : 14.15 – 15.30 WIB

Dan telah dinyatakan : **L U L U S**

PANITIA PENGUJI TESIS:

Ketua Komisi Penguji


 Paken Pandiangan, S.Si., M.Si.

Penguji Ahli


 Dr. Lerbin Aritonang, MM.

Pembimbing I


 Dr. Ir. Chablullah Wibisono, MM

Pembimbing II


 Prof. Dr. Udin S. Winatapura, MA.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya, Penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada program Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr.Ir. Chablullah Wibisono,MM selaku Pembimbing I dan Prof.Dr Udin S. Winataputra, MA, selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini
2. Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
4. Kabid Program Pascasarjana UPBJJ-UT Batam, selaku Penanggung Jawab Program Pascasarjana UPBJJ-UT Batam.
5. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral
6. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan TAPM ini

Akhir kata, penulis berharap Allah Swt berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat .

Batam, 16 Maret 2012

(FITRI YENI)

DAFTAR ISI

Lembar Pernyataan	i
Abstract	ii
Abstrak	iv
Lembar Persetujuan	vi
Lembar Pengesahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
A.1. Kecerdasan Emosional	12
A.1.1. Pengertian Kecerdasan Emosional	12
A.1.2. Kecerdasan Emosional menjadi Prediktor terhadap Kepuasan Kerja Guru.	16
A.1.3. Kecerdasan Emosional menjadi Prediktor terhadap Kinerja Guru.	18
A.2. Semangat Kerja	19
A.2.1. Pengertian Semangat Kerja	19
A.2.2. Semangat Kerja menjadi Prediktor terhadap Kepuasan Kerja Guru	24
A.2.3. Semangat Kerja menjadi Prediktor terhadap Kinerja Guru	25
A.3. Lingkungan Kerja	26
A.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	26
A.3.2. Lingkungan Kerja menjadi Prediktor terhadap Kepuasan Kerja Guru	30
A.3.3. Lingkungan kerja menjadi Prediktor terhadap Kinerja Guru	31
A.4. Kepuasan Kerja	33

A.4.1. Penertian Kepuasan Kerja	33
A.4.2. Kepuasan Kerja mejadi Prediktor terhadap Kinerja Guru	38
A.5. Kinerja Guru.....	40
A.5.1. Pegertian Kinerja Guru	40
A.5.2. Penelitian Sebelumnya	46
B. Kerangka Berpikir	50
C. Definisi Operasional	50
D. Dimensionalisasi Variabel.....	52
D.1. Variabel Kecerdasan Emosional	52
D.2. Variabel Semangat Kerja	52
D.3. Variabel Lingkungan Kerja.....	53
D.4. Variabel Kepuasan Kerja	54
D.5. Variabel Kinerja Guru.....	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	55
A. Desain Penelitian.....	55
B. Populasi dan Sampel.....	56
C. Instrumen Penelitian	57
D. Prosedur Pengumpulan Data	59
E. Metode Analisis Data	60
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	74
A.Deskriptif Data Responden	74
A.1. Deskriptif Responden menurut Jenis Kelamin.....	74
A.2. Deskriptif Responden menurut Usia	75
A.3. Deskriptif Responden menurut Pendidian terakhir	77
A.4. Deskriptif Responden menurut Masa Kerja	78
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
B.1. Pengujian Validitas.....	79
B.2. Pengujian Reliabilitas.....	81
C. Analisi Full Model.....	82
D. Pengujian Aumsi SEM	84
D.1. Normalitas Data.....	84

D.2. Evaluasi atas Outlier.....	85
D.3. Evaluasi atas Multicollinearity dan Singularity	88
D.4. Evaluasi terhadap nilai Residual	88
E. Pengujian Hipotesis Penelitian	89
F. Pengaruh langsung dan tidak langsung.....	93
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	98
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran	100
Daftar Pustaka	101
Lampiran	105

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Teoritis	50
2. Dimensionalisasi Variabel Kecerdasan Emosional	52
3. Dimensionalisasi Variabel Semangat Kerja.....	53
4. Dimensionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	53
5. Dimensionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	54
6. Dimensionalisasi Variable Kinerja Guru	54
7. Uji Full Model SEM	82

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kinerja Guru SMA Tahun 2010	8
2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	51
3. Skala Likert.....	58
4. Indeks Pengujian Kelayakan Model	70
5. Distribusi Jenis Kelamin Responden	75
6. Distribusi Usia Responden.....	76
7. Distribusi Pendidikan Responden	77
8. Distribusi Masa Bekerja Responden.....	79
9. Hasil Pengujian Validitas.....	80
10. Hasil Pengujian Reliabilitas	81
11. Structural Equation Model (SEM).....	83
12. Uji Normalitas.....	84
13. Uji Univariate Outliers.....	86
14. Uji Multivariat Outlier	87
15. Uji Nilai Residual	89
16. Regression Weight	90
17. Standardized Total Effects.....	94
19. Standardized Direct Effects	95
20. Standardized Indirect Effects	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 2. Frekuensi Table	109
Lampiran 3. Hasil pengujian Validitas da Reliabilitas	118
Lampiran 4. Output Amos	124

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru perlu adanya kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja guru, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah kecerdasan emosional, semangat kerja dan lingkungan kerja guru. Dapat dikatakan pula bahwa bahwa secara tidak langsung ketiga variabel tersebut mempengaruhi kerja guru.

Saat ini kinerja guru dirasakan kurang optimal, ini disebabkan karena ada rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Adapun faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan tersebut banyak sekali. Rendahnya kecerdasan emosional guru dapat memberikan rasa ketidakpuasan dalam bekerja sehingga kinerja kurang optimal, seperti ketika seorang guru tidak sabar dalam menghadapi murid yang bermasalah. Membahas masalah kecerdasan emosional merupakan hal yang esensial bagi guru karena dengan emosi yang stabil akan tercipta kepuasan kerja yang baik. Menurut Melandy, dan Aziza, (2006, p.22) seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan

mampu mengendalikan emosi sehingga dapat menghasilkan optimalisasi pada fungsi kerjanya. Guru yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan memberikan perasaan kepuasan bekerja yang tinggi juga dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Realitas menunjukkan seringkali guru tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Dio (2003) menegaskan bahwa, "hakekat kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah". Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan yaitu kepala sekolah, rekan sejawat dan murid-murid. Dalam mengajar kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, ketika kecerdasan emosional guru terganggu akan menyebabkan guru tidak dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Begitu juga sebaliknya, guru yang tidak mencapai kepuasan kerja yang maksimal akan menyebabkan kecerdasan emosionalnya terganggu.

Menurut Howes dan Herald (1999) mengatakan pada intinya kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain. Jadi jelaslah bahwa guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena karena percaya diri serta mampu menguasai emosi dan mempunyai mental yang baik. Jadi guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka

mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sedangkan seorang guru yang mempunyai kecerdasan emosional yang rendah maka dalam kerjanya akan rendah pula.

Apabila kebutaan emosi itu ada pada guru maka sungguh kecerdasan intelektual yang dimiliki akan sangat tidak berarti bila keadaan perasaannya membuat siswa tertekan, takut dan segan secara berlebihan kepadanya. Hal ini terjadi karena guru tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan dirinya sendiri. Terkait dengan hal tersebut maka sangat dituntut dari guru untuk memiliki kecerdasan emosional serta rasa empati yang tinggi yaitu perasaan memahami orang lain yang bisa melahirkan rasa cinta dan kasih sayang sehingga akan memberikan rasa kepuasan dalam bekerja. Kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya.

Semangat kerja guru adalah perwujudan dari moral yang tinggi, dimana hal ini dipengaruhi oleh mental individu. Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah adanya kelambatan kerja, kemangkiran, malas bekerja dan tingkat absensi bersemangat dalam bekerja. Adanya semangat kerja yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan dan dengan kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Menurut Lateiner dan Levine dalam Suyono (1991,p.52) “Semangat kerja yang buruk dapat dilihat dengan adanya absensi yang tinggi dan rasa menggerutu dimana-mana”. Guru dengan semangat kerja yang tinggi memiliki sifat yang positif. Seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Semangat kerja guru memerlukan perhatian yang cukup besar. Pada saat ini, semangat kerja guru di Indonesia masih dipertanyakan sebab masih banyak terdapat guru yang memiliki semangat kerja cukup rendah. Rendahnya semangat kerja sebagian guru di Indonesia dilandasi minimnya gaji yang diterima. Fenomena beberapa guru mengeluhkan sistem imbalan yang diberikan pihak sekolah sebagai reward dari kinerja guru tersebut, reward yang didapatkan dirasakan kurang sesuai yang terkadang memberikan pengaruh yang kurang signifikan terhadap sistem kerja atau semangat kerja.

Menurut Yoder dalam Munandar (2001) memandang bahwa semangat kerja adalah kebutuhan yang sangat mendasar dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Munandar (2001) dengan semangat kerja yang tinggi maka suatu organisasi akan banyak memperoleh keuntungan di dalam melaksanakan kegiatan organisasi, sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan kinerja guru.

Dalam melaksanakan kegiatan mengajar, lingkungan kerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja guru mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik didalam sekolah. Menurut B.N Marbun (2003,p.15) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua factor fisik, psikologis, social dan jaringan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawannya. Disekolah hubungan dapat terjadi antara kepala sekolah

dengan guru, antara guru dengan guru serta antara guru dengan siswa. Lingkungan kerja organisasi sekolah yang ditunjang oleh lingkungan fisik berupa sarana prasarana penunjang, serta keamanan dan kenyamanan sekolah yang memadai.

Puji Rahayu (2009,p.15) menegaskan bahwa,"lingkungan kerja merupakan suatu situasi dimana karyawan tersebut bekerja". Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu dalam proses pencapaian tujuan dalam organisasi. Semakin baik lingkungan sekolah akan menciptakan rasa senang sehingga berdampak positif terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja sekolah sebagai suasana sekolah yang baik dimana keadaan sekitar dirasakan tentram, mesra, riang dengan pembelajaran yang lancar. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru didalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya. Menurut Sutirto (2008) lingkungan kerja fisik meliputi "Bagaimana segala sesuatu yang berada dilingkungan dapat mempengaruhi kepala sekolah dan warga sekolah lainnya di dalam melaksanakan tugas-tugasnya , seperti kebersihan, penerangan atau cahaya, suara, tata ruang, udara atau ventilasi, tempat kerja , kebisingan dan tata warna di dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien".

Masih adanya gejala-gejala ketidakdisiplinan guru, rendahnya semangat kerja, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil dan sering absen serta adanya

ketidakpuasan terhadap keadaan di tempat kerja maupun pada keadaan personil ditempat kerja tersebut. Kesemuanya itu jelas akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja guru. Kondisi utama yang semakin penting dan menentukan tingkat kinerja guru dalam bekerja adalah faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2001,p.193) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini akan tampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja guru ini merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja serta berbagai gejala negatif lainnya seperti banyaknya keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja guru bisa dicapai dengan berbagai upaya diantaranya dengan membangun kecerdasan emosional yang baik. Kecerdasan emosi memberikan sumbangan efektif dalam pencapaian keberhasilan setiap individu. Guru dengan kecerdasan emosi yang baik akan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mendorong guru untuk semaksimal mungkin melaksanakan perannya sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Terlaksananya standar kompetensi guru merupakan bentuk kinerja guru yang optimal.

Selain membangun kecerdasan emosional yang baik, maka faktor semangat kerja guru juga harus ditingkatkan agar guru bersemangat dalam mengajar yang ditunjukkan dengan cara guru dapat bekerja secara maksimal karena puas dalam

bekerja. Faktor lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru karena guru akan merasa puas dalam bekerja apabila sekolah sebagai tempat guru dalam memberikan berbagai bekal pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan bermacam-macam tatanan hidup baik yang berupa norma-norma kepada siswa mampu mendukung suasana atau keadaan sekolah yang tenang dan nyaman yang dapat terciptanya lingkungan kerja sekolah yang kondusif.

Peningkatan kinerja guru dapat memberikan harapan besar terhadap peningkatan mutu pendidikan yang diharapkan, namun dalam implementasinya perlu didukung dengan keseimbangan antara kecerdasan intelektual dengan kecerdasan emosional dengan memberikan pendidikan yang lebih menyentuh perasaan siswa sehingga terbentuk kestabilan emosi yang tinggi. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya untuk meningkatkan kinerja guru perlu didukung dengan adanya kepuasan kerja, kecerdasan emosional, semangat kerja dan lingkungan kerja. Namun kebenaran argumen ini perlu dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar diperoleh jawaban yang akurat. Fenomena kurang optimalnya kinerja guru sangat menarik untuk dikaji mengingat guru adalah faktor kunci didalam proses pembelajaran yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia. Faktor-faktor utama penyebab rendahnya kinerja guru harus diungkap dan diatasi. Hasil observasi dan survei awal, kinerja guru selama ini dirasakan belum maksimal, rendahnya kinerja guru diketahui seringkali guru tidak hadir pada waktunya. Kinerja guru selama ini terkesan kurang optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti: kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Berdasarkan kenyataan yang ada dikota Batam masih ada sekolah yang belum menunjukkan kecerdasan emosi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja yang optimal sehingga peningkatan kinerja guru jadi terhambat.

Tabel. 1.1
Kinerja Guru SMA Tahun 2010

No	Item	Tingkat kinerja guru	
		Kurang baik	Cukup baik
1	Memanfaatkan sumber belajar	60,23%	39,77%
2	Memanfaatkan pesan	31%	69%
3	Memanfaatkan manusia	33%	67%
4	Memanfaatkan bahan	53%	47%
5	Memanfaatkan peralatan	52%	48%
6	Memanfaatkan lingkungan	58%	42%

Posted by: forum seawat 27 okt 2010

Dari tabel 1.1 hasil kinerja guru SMA tahun 2010 terdapat 4 item yang menunjukkan tingkat kinerja guru yang kurang baik lebih besar persentase dari pada kinerja guru yang cukup baik

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas perlu dilakukan penelitian apakah factor kecerdasan emosional, semangat kerja dan lingkungan kerja sebagai predictor terhadap kinerja guru. Terdorong oleh hal itu dalam penelitian ini mengambil judul **“Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai Prediktor terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan gambaran dalam latar belakang penelitian diatas terdapat beberapa masalah yaitu: kecerdasan emosional sebagai salah satu kecerdasan menurut para ahli banyak memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan seseorang masih belum dimiliki oleh semua guru. Demikian juga dengan kepuasan kerja dan semangat kerja yang belum optimal, maka penulis tertarik untuk meneliti kecerdasan emosional, semangat kerja dan lingkungan kerja sebagai prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional menjadi prediktor terhadap kepuasan kerja guru
2. Apakah kecerdasan emosional menjadi prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja
3. Apakah semangat kerja menjadi prediktor terhadap kepuasan kerja guru
4. Apakah semangat kerja menjadi prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja
5. Apakah lingkungan kerja menjadi prediktor terhadap kepuasan kerja guru
6. Apakah lingkungan kerja menjadi prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja
7. Apakah kepuasan kerja menjadi prediktor terhadap kinerja guru.

C Tujuan Penelitian :

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Menganalisis kecerdasan emosional menjadi prediktor terhadap kepuasan kerja guru
2. Menganalisis kecerdasan emosional menjadi prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja
3. Menganalisis semangat kerja menjadi prediktor terhadap kepuasan kerja guru
4. Menganalisis semangat kerja menjadi prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja
5. Menganalisis lingkungan kerja menjadi prediktor terhadap kepuasan kerja guru
6. Menganalisis lingkungan kerja menjadi prediktor terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja
7. Menganalisis kepuasan kerja menjadi prediktor terhadap kinerja guru

D. Kegunaan Penelitian

Praktis

1. Bagi pimpinan sekolah agar selslu memberikan motivasi kepada personilnya untuk meningkatkan kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat tercapai peningkatan mutu yang berkesinambungan

2. Bagi guru dapat memberikan masukan, agar selalu meningkatkan kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kinerja yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan

Teoritis

1. Bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang SDM, memberikan referensi tentang keterkaitan antara kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.
2. Bagi peneliti yang lain, sebagai bahan referensi yang ingin mengkaji bidang yang sama
3. Bagi peneliti sendiri, uji kemampuan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh diperkuliahan mengenai kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

A.1. Kecerdasan Emosional

A.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional merupakan unsur yang penting dalam kehidupan manusia karena terbentuk dari pengalaman hidup dan akan berkembang sepanjang waktu dan dapat membuat seseorang menjadi pintar dalam menggunakan emosinya. Menurut Goleman (1995) bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan dorongan emosi, mengenali perasaan orang lain dan menjaga hubungan baik dengan orang lain. Kemampuan ini juga mencakup control diri, semangat, ketekunan dan kemampuan memotivasi diri sendiri.

Keseimbangan dan manajemen emosi kita akan menentukan seberapa cerdas kita akan bertindak dan seberapa sukses kita dalam hidup. Model yang dikemukakan oleh Goleman (1995) tentang kecerdasan emosional sangat luas. Dia berpendapat bahwa sebagian besar kemampuan manusia termasuk dalam konsepsi kecerdasan emosional yakni: frustrasi, toleransi, menunda kegembiraan, motivasi, bersemangat, tekun, mengontrol gerak hati, pengaturan suasana hati, empati, penyesuaian diri dengan orang lain, pengharapan dan optimis.

Kecerdasan emosional tentang beragam perasaan manusia, ibarat sebuah komposisi menggunakan beragam jalur music dan beberapa diantaranya lebih dominan dari yang lain sehingga menciptakan tekstur dari pengalaman emosional kita. Goleman (1999) menegaskan bahwa, " kecerdasan emosional merujuk pada

kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.”

Kemampuan kecerdasan emosional menggambarkan intensitas kreativitas, ketanggahan, hubungan antar pribadi dan ketidakpuasan konstruktif seseorang yang terdapat pada perilaku atau tujuannya. Menurut Golrman (2000) kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya dan mengatur suasana hati dengan tepat.

Realitas menunjukkan seringkali individu tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi. Cooper dan Sawaf (2003) menegaskan bahwa, ” kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara cepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat dan bawahan.

Seseorang yang dapat mengelola emosinya dengan baik artinya emosinya cerdas, hal ini lebih dikenal dengan suatu istilah “Kecerdasan Emosional”. Menurut Goleman (2003,p.212) kecerdasan emosional merupakan key success factor bagi seseorang untuk sukses dalam kehidupan. Kecerdasan emosi seseorang dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan komitmen yang tinggi terhadap

pengembangan diri sendiri. Kecerdasan emosi merupakan suatu kemampuan psikologi dalam memahami dan menggunakan informasi emosional, sebagai individu kita semua memiliki kemampuan bawaan yang berbeda dalam melakukan sesuatu dan kita bisa belajar dari kehidupan cara-cara memperbaiki kecerdasan emosi melalui praktek dan pengalaman.

Diharapkan guru untuk memiliki kecerdasan emosional yang semakin baik dan stabil sehingga dapat melaksanakan progresi keguruan. Setiap individu memiliki emosi. Solovey dan Mayer dikutip oleh Stein dan Book mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Dari beberapa definisi para ahli maka penulis mengambil satu pendapat tentang definisi kecerdasan emosional yaitu menurut Covey (2005,p.76) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain.

Menurut Dakwict Higgs dikutip dari Riani (2009,p.28) ada 3 kompetensi utama kecerdasan emosional:

1. Kesadaran diri adalah suatu kemampuan untuk menyadari perasaan sendiri dan kemampuan untuk mengenali dan mengatur perasaan tersebut dalam cara yang dapat dikontrol. Kesadaran diri terhadap emosi merupakan inti dari kecerdasan emosional, kita harus memulai dengan meningkatkan kesadaran diri.

Menurut J Dann, kompetensi kesadaran diri sebagai berikut: Mengetahui emosi yang sedang mereka rasakan, dapat mengetahui alasan timbulnya emosi-emosi tersebut

a. Menyadari rantai emosi dengan tindakan (hubungan antara perasaan-perasaannya dengan apa yang sedang dipikirkan, dilakukan dan dikatakan)

b. Mengenali bagaimana perasaan-perasaan itu, mempengaruhi kinerja, kualitas pengalaman ditempat kerja dan dalam hubungan mereka.

c. Memiliki kesadaran penuntun terhadap nilai-nilai dan tujuan.

2. Kegembiraan emosional merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara konsisten dan beragam dalam situasi dibawah tekanan dan mengadaptasi perilaku secara tepat. Kompetensi ini menggambarkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan kebutuhan akan situasi dan tugas dengan kebutuhan dan perhatian terhadap individu yang terlibat serta kemampuan untuk tetap terfokus pada tugas dan kegiatan meskipun kemungkinan sedang menghadapi masalah pribadi atau kritikan orang lain.

3. Motivasi diri, kemampuan memotivasi diri sendiri mencakup kemampuan untuk mendorong dan menghasilkan energy untuk mencapai hasil yang pasti dan membuat pengaruh yang kuat serta menyeimbangkan tujuan jangka panjang maupun jangka pendek individu dengan kemampuan untuk mengejar tujuan yang dibebankan padanya ketika individu tersebut menghadapi situasi yang menyangsikan dirinya. Menata emosi merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan motivasi diri dan untuk berkreasi. Orang yang mampu mengendalikan emosi merupakan landasan

keberhasilan dalam segala bidang. Orang yang mempunyai motivasi diri cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

Menurut Daniel Goleman, ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi diri serta dapat memanfaatkan emosi secara produktif adalah sebagai berikut:

1. Ketekunan dalam usaha mencapai tujuan
2. Kemampuan untuk menguasai diri
3. Bertanggung jawab
4. Dapat membuat suatu rencana-rencana inovatif-kreatif ke depan dan mampu menyesuaikan diri, mampu menunda pemenuhan kebutuhan sesaat untuk tujuan yang lebih besar dan lebih menguntungkan.

Selanjutnya J Dann menjelaskan bahwa suatu kompetensi seseorang dalam memotivasi diri adalah sebagai berikut.

1. Memiliki dorongan untuk selalu memperbaiki atau memenuhi standar-standar yang tinggi.
2. Memperlihatkan komitmen dalam semua hubungan dengan orang lain
3. Mencari peluang terlebih dahulu bukan mencari masalah
4. Memperlihatkan keuletan dalam mencapai tujuan dan kemauan memecahkan hambatan atau kemunduran

A.1.2. Kecerdasan Emosional menjadi prediktor terhadap Kepuasan kerja Guru

Guru yang memperoleh kepuasan kerja tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan dan guru dengan kepuasan kerja rendah akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap positif dan negatif ini tergantung pada kecerdasan emosional. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-

beda seperti yang didefinisikan oleh Kreiner & Kinicki (2005) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Seorang guru yang mampu bersikap dan mengatur emosi dengan baik akan mendapatkan kepuasan di dalam bekerja. Luthans, (1997) di kutip dari Koemiati (2001) menegaskan bahwa, "kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para pegawai tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya."

Dalam bekerja kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang terganggu akan menyebabkan seseorang tidak dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Begitu juga sebaliknya seseorang yang tidak mencapai kepuasan kerja yang maksimal akan menyebabkan kecerdasan emosionalnya terganggu. Oleh karena itu sangat penting mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi disamping mempunyai kecerdasan akademis yang tinggi pula. Menurut Howel dan Dipboye dalam Munandar (2001) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Setiap organisasi harus memonitor kepuasan kerja karena hal itu akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah organisasi vital lainnya. Fenomena kepuasan kerja menurut Sukiyatno bahwa kemampuan dalam bersikap serta kemampuan dalam mengatur emosi dengan baik dapat menimbulkan kepuasan kerja. Penelitian yang pernah

dilakukan oleh “Jois Maria Simanjuntak” memberikan hasil bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru.

H1: Kecerdasan emosional menjadi prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

A.1.3. Kecerdasan Emosional menjadi prediktor terhadap Kinerja Guru

Melalui Kepuasan Kerja

Dalam rangka melaksanakan tugas seorang guru membentuk lulusan yang berkompentensi hendaknya guru memiliki kecerdasan emosional yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Menurut Goleman (2001,p.39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Jika emosi guru-guru didorong kearah antusiasme maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Goleman (2005) menegaskan bahwa ,” emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (motivator) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya”. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa terdapat dua sisi dari emosi yaitu emosi yang terkendali akan menjadi motivator terhadap peningkatan kualitas perilaku sedang emosi yang tidak terkendali terutama apabila menimbulkan kecemasan berlebihan akan menjadi

penghambat prestasi. Oleh sebab itu seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik harus mampu mengelola dengan baik, sehingga menjadi motivator dan meningkatkan kinerja. Dengan adanya kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan akan bahagia dalam kehidupannya, karena ia menguasai suatu kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitasnya. Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya ia akan mengalami pertarungan batin yang melampaui kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan.

H2: Kecerdasan emosional menjadi prediktor yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

A.2. Semangat Kerja

A.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja akan digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para guru dalam sekolah. Apabila guru merasa bergairah, bahagia dan optimis menggambarkan bahwa guru tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika guru suka membantah, menyakiti hati dan kelihatan tidak tenang maka guru tersebut mempunyai semangat yang rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra (1980,p.49) menegaskan bahwa, "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang-orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh".

Semangat kerja guru sangat ditentukan oleh kecintaan guru terhadap profesi yang dijalannya disamping ada faktor lain yang juga sangat berpengaruh terhadap

semangat kerja guru. Diperlukan semangat kerja guru yang tinggi untuk dapat melaksanakan tanggung jawabnya. Semangat kerja seorang guru akan tumbuh apabila guru mencintai profesinya sebagai guru dan mendalami ketentuan-ketentuan yang harus dilaksanakan dengan perasaan ikhlas dan senang demi tercapainya tujuan sekolah. Menurut Alexander Leigton yang dikutip Moekijat (1989, p 130) semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Seorang guru yang telah memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan guru yang memiliki semangat kerja yang rendah karena guru tersebut cenderung menunjukkan sikap yang negatif seperti merasa gelisah dan merasa tidak nyaman. Anorogo (1990) menegaskan bahwa, "Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat selesai dan lebih baik.

Setiap usaha untuk mencapai suatu hasil dan cita-cita yang baik memerlukan semangat kerja yang tinggi karena dengan semangat kerja yang rendah tentu akan mengalami kesulitan untuk meraihnya. Menurut Moekijat (1995) semangat kerja yaitu menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Dari beberapa definisi para ahli maka penulis mengambil suatu pendapat tentang definisi semangat kerja yaitu menurut Nitisemito (1982,p. 1999) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan semangat untuk mencapai hasil yang lebih baik

Pendapat serupa dikemukakan oleh Anorogo (1990), bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos perunit dapat diperkecil. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja yang dapat menimbulkan kenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekwen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Moekijat (1995) menyatakan bahwa : "Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

Westra (1980) menegaskan bahwa," Untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui: presensi, kerjasama, kegairahan dan hebungan yang harmonis. Untuk memahami pengertian diatas penjelasannya sebagai berikut;

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/ organisasi selalu akan mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai/ karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instasi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

- a. Kehadiran pegawai ditempat kerja
- b. Ketepatan pegawai datang atau pulang kerja
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan.

Pada umumnya, bila semangat kerja turun maka timbul rasa malas untuk setiap hari datang bekerja. Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi penurunan semangat kerja maka kita tidak boleh melihat tingkat absensi ini secara perorangan tetapi harus kita lihat secara rata-rata, apabila tingkat absensi naik maka sebelum kita mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja turun kita harus meneliti terlebih dahulu apakah ada hal lain yang menyebabkan turunnya semangat kerja.

2. Kerjasama

Menurut Westra (1980) kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan kerjasama yang negatif yaitu kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik, yaitu untuk mendapatkan keuntungan pribadi dengan cara merugikan orang lain.

Winardi (1975,p.51) menegaskan bahwa, "kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain". Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat maupun bawahan. Untuk mengukur tingkat kerjasama digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat maupun bawahannya berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan
- c. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik atau saran dari orang lain
- d. Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya

3. Kegairahan kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4. Hubungan yang harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun diluar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

A.2.2 Semangat kerja menjadi prediktor terhadap kepuasan kerja guru:

Semangat kerja guru memberikan dampak yang positif bagi sekolah. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan penuh antusias, energi dan kemauan yang tinggi dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan adanya semangat kerja pada guru dapat menimbulkan kemampuan dan kegairahan untuk bekerja sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Menurut Beach (1980) semangat kerja sebagai kepuasan kerja seseorang yang diperoleh dari pekerjaannya, kelompok kerja, pimpinan organisasi dan lingkungannya.

Semangat kerja guru berarti suatu kondisi mental guru yang berupa reaksi emosional yang penuh kesungguhan, kedisiplinan, daya juang dan keteguhan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Menurut Soul W. Gellerman yang dikutip kembali oleh Ahmad Tohardi (2004,p.428) dalam bukunya menyatakan bahwa, "Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman & kedudukannya yang lebih tinggi dalam suatu masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja." Semangat kerja bukan merupakan suatu perilaku, namun sangat berpengaruh terhadap perilaku. Seorang guru akan berusaha secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya apabila guru memiliki semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya bila semangat kerjanya rendah guru tidak akan melaksanakan tugasnya secara baik. Menurut Sutheja (1988) dalam Humby menegaskan bahwa, "Semangat kerja adalah kondisi mental yang penuh kemauan, ketanggahan, kedisiplinan dan kesanggupan dalam menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan.

H3 : Semangat kerja menjadi prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

A.2.3 Semangat kerja menjadi prediktor terhadap kinerja guru melalui

Kepuasan kerja

Pengukuran tingkat kinerja guru dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur semangat kerjanya. Bila guru memiliki semangat kerja yang rendah maka tingkat kerjanya pun akan rendah, karena semangat kerja guru dapat mempengaruhi kerjanya. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, karena mereka bekerja dengan penuh gairah dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, semangat kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru. Adanya kontribusi signifikan dari semangat kerja guru terhadap kinerja guru sesuai dengan pendapat Waty (2003,p.109) bahwa, ” semangat kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi dan mempunyai akibat yang positif terhadap keberhasilan usaha bersama.

Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja guru, hal ini seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2003,p.94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.. Sejalan dengan semangat untuk memajukan dunia pendidikan nasional, sudah saatnya jika solusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para guru mendapatkan prioritas, sehingga harkat dan martabat guru semakin dihargai dan layak. Dengan demikian, profesi guru dapat berkembang sejajar dengan profesi-profesi lain, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja guru dan akhirnya bermuara pada peningkatan tujuan sekolah dan kinerja guru.

H4: Semangat kerja menjadi prediktor yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

A.3 Lingkungan Kerja:

A.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja:

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pada manusia didalamnya. Lingkungan kerja atau kondisi kerja seorang guru di suatu sekolah merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja guru tercipta. Sedarmayati (2001,p.1) menegaskan bahwa, "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan beban yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok"

Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada didalam atau diluar sekolah dan diantara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi. Guru akan mewarnai lingkungan kerja sekolah dan sebaliknya lingkungan kerja sekolah juga akan mempengaruhi guru-guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Reinder &Heizer (2001,p.239) lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan kerja mereka.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar guru merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisien yang tinggi. Saydam (2000,p.226) menegaskan bahwa, "lingkungan kerja sebagai

sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Secara genitis setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal. Menurut Mangkunegara (2005,p.105) lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja yang mencakup teknik penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna dan ruang gerak yang diperlukan.

Lingkungan kerja yang kondusif bagi guru akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru. Jika guru menyenangi lingkungan kerjanya dimana dia bekerja maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja secara efektif dan optimis prestasi kerja guru juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama guru dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat guru bekerja. Mardiana (2005) menegaskan bahwa, " lingkungan kerja adalah lingkungan dimana guru/pegawai melakukan pekerjaanya sehari-hari".

Guru dalam melaksanakan aktivitas atau tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi guru akan dapat menimbulkan rasa senang dalam mengajar sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah dan lingkungan kerja yang tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan kerja guru yang akhirnya dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akhirnya guru tidak

melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut T. Hani Handoko (1992, p,235) lingkungan kerja yang baik yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tentang tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Dari beberapa definisi para ahli maka penulis mengambil suatu pendapat tentang definisi lingkungan kerja yaitu menurut Nitisemiti (1982,p.183) menegaskan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh fatah : sekolah harus melihat kondisi dan keterkaitan lingkungan dengan strategi dan proses penyelenggaraan program kegiatan sekolah. Apabila sekolah sudah memahami kondisi lingkungannya maka sekolah menyusun format strategi yaitu:

1.Keterkaitan lingkungan dengan kurikulum, kurikulum sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan, sudah pasti berhubungan dengan proses perubahan perilaku peserta didik. Dengan adanya kurikulum diharapkan dapat membentuk tingkah laku baru berupa kemampuan atau kompetensi aktual maupun potensial dari setiap peserta didik, serta kemampuan-kemampuan baru yang dimiliki dalam waktu yang relatif lama. Mengingat kurikulum merupakan suatu program pendidikan yang berfungsi sebagai alat untuk merubah perilaku peserta didik kearah yang diharapkan oleh pendidikan maka tentu saja dalam mengembangkan kurikulum pendidikan harus menggunakan asumsi-asumsi atau landasan yang bersumber dari studi ilmiah bidang psikologi. Peserta didik adalah individu yang sedang berada dalam proses perkembangan dari segi fisik, intelektual, sosial, emosional, moral dan lain sebagainya. Tugas utama guru adalah membantu mengoptimalkan perkembangan

peserta didik tersebut. Sebenarnya tanpa pendidikan pun, anak akan mengalami perkembangan, akan tetapi melalui pendidikan perkembangan anak tersebut akan lebih optimal baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu melalui penerapan landasan psikologi dalam pengembangan kurikulum, tiada lain agar upaya pendidikan yang dilakukan dapat menyesuaikan dengan hakekat peserta didik, baik penyesuaian dari segi materi maupun bahan yang harus disampaikan.

2. Keterkaitan lingkungan dengan proses belajar mengajar. Belajar sebagai proses dimana otak atau pikiran mengadakan reaksi terhadap kondisi-kondisi luar dan reaksi-reaksi itu dapat dimodifikasi dengan pengalaman-pengalaman yang dialami sebelumnya. Bila kondisi lingkungan belajar kondusif maka respon yang diberikan siswa akan menunjukkan bahwa kegiatan belajar mengajar lebih efektif. Respon tersebut berupa aktivitas belajar positif selama proses pembelajaran berlangsung, sehingga hasil belajar akan tercapai dengan baik. Dalam kegiatan belajar mengajar guru berperan sebagai fasilitator dan motivator untuk menciptakan lingkungan pembelajaran kondusif agar siswa dapat belajar lebih efektif, sebab lingkungan belajar kondusif sangat diperlukan siswa agar lebih berkonsentrasi dalam proses belajar mengajar. Dengan demikian belajar akan tercapai dengan baik yang ditandai adanya perubahan tingkah laku dan peningkatan hasil belajar. Namun mengingat kondisi siswa yang sangat heterogen di dalam kelas, muncul karakteristik siswa yang berbeda-beda. Hal ini dapat menjadi faktor penghambat bagi guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Perbedaan karakteristik siswa dalam pembelajaran sering menimbulkan kesenjangan diantara siswa, sehingga mereka cenderung

membuat kelompok dengan teman sebayanya yang mempunyai kesamaan minat dan potensi.

3. Keterkaitan lingkungan dengan strategi pengembangan. Pengembangan kapasitas sekolah adalah upaya-upaya yang dilakukan secara sistematis untuk menyiapkan kapasitas sumber daya sekolah, pengembangan kelembagaan sekolah dan pengembangan sistem sekolah agar mampu dan sanggup menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam kerangka untuk menghasilkan output yang diharapkan. Lingkungan kerja dalam setiap sekolah mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya.

A.3.2 Lingkungan kerja menjadi prediktor terhadap kepuasan kerja Guru

Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi guru maupun sekolah terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja antara individu satu dengan individu lainnya dapat berbeda. Perbedaan ini salah satunya dapat dikarenakan perbedaan dalam mempersepsi lingkungan kerja organisasi tempat dirinya bekerja. Bagi mereka yang mempersepsi secara positif, maka dengan sendirinya akan tercipta rasa nyaman dan nikmat dalam bekerja. Perasaan-perasaan tersebut pada akhirnya menimbulkan rasa puas dalam bekerja. Sebaliknya mereka yang mempersepsi lingkungan kerja organisasinya secara negatif, maka akan menyebabkan rasa bosan dalam bekerja, menurunnya gairah kerja, jika sudah demikian yang terjadi adalah meningkatnya kemangkiran dalam bekerja. Jewell & Siegall (1990, p 158) menegaskan bahwa, "kepuasan kerja sebagai konsep global dimaknai sebagai penilaian positif dari situasi kerja tertentu.

Para guru akan lebih menyukai lingkungan secara umum. Lingkungan kerja yang baik akan membuat guru nyaman melaksanakan pekerjaan, sehingga tidaklah mungkin suatu pekerjaan akan terpuaskan tanpa adanya lingkungan kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari suatu keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis, sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan negatif. Menurut Steers (1985) dalam Robbin (2002,p.289) lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka.

H5 : Lingkungan kerja menjadi prediktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru

A.3.3 Lingkungan kerja menjadi prediktor terhadap kinerja guru Melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja guru harus diperhatikan karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan guru, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi dan hasil kerjanya. Menyadari betapa lingkungan kerja organisasi memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap setiap individu di organisasi. Makna lingkungan kerja organisasi sebagai suatu yang kondisi yang dipersepsi oleh guru dan itu artinya persepsi individu

guru satu akan berbeda dengan individu lainnya. Lingkungan kerja organisasi yang sama dengan begitu dapat dirasakan secara berbeda oleh individu lainnya. Satu kondisi yang dirasakan begitu kondusif dan nyaman oleh seorang guru, mungkin saja tidak begitu bagi guru lainnya. Menurut Hickins (1998,p.6) lingkungan kerja yang kondusif akan lebih meningkatkan kinerja karyawan dari pada keuntungan dan kondisi lainnya.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi kerja yang enak dan nyaman, hubungan antar pribadi yang tidak banyak konflik juga akan mempengaruhi kinerja guru. Selama guru dapat mengendalikan stabilitas di sekolah dimana dia mengajar, maka kondisi kerja juga akan meningkat. Penurunan kinerja guru tentunya akan berdampak pada kualitas proses pembelajaran yang nanti pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas lulusan. Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi guru. Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi guru. Disamping itu adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan dan dengan kepuasan dapat meningkatkan kinerja guru. Begitu sebaliknya dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja guru. Menurut Ghisell & Brown dalam Tjalla (1989,p.45) menatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

H6: Lingkungan kerja menjadi prediktor yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

A.4 Kepuasan Kerja:

A.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (1998) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi organisasi akan meningkatkan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Menurut Hoppoc dalam Hoy & Milkel (2001,p.303) kepuasan kerja adalah suatu kombinasi dari kondisi psikologis, fisik dan lingkungan yang menyebabkan seseorang berkata, "saya puas dengan pekerjaan saya".

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, yakni hasil pengukuran kepuasan kerja berbeda pada setiap pekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu dalam mencapai hasil produktivitas guna mempengaruhi kepuasan kerja. Wexley & Yukl (1992,p.129) menegaskan bahwa, "kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya".

Guru- guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah merupakan akibat dari ketidakpuasan kerja guru. Menurut Gibson &

Donnelly (1991,p.150) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dipunyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Lund (2003) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, supervisi dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya, namun hal tersebut sangat dipengaruhi budaya kerja yang kondusif pekerja terhadap organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaannya masing-masing. Kepuasan Kerja telah diteliti secara luas selama empat decade terakhir dalam penelitian organisasi (Currivan, 1999). Menurut Lawler dan Porter, (1969) ; Locke,(1970); Trovik dan Mc.Givern, (1997). Sejumlah studi telah meneliti hubungan antar kepuasan kerja dan berbagai variabel organisasi, diantaranya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Handoko (2001,p.129) menegaskan bahwa” Setiap individu yang masuk kesuatu lingkungan kerja membawa kebutuhan yang ingin dipenuhinya”. Kebutuhan itu menjadi pendorong baginya untuk berusaha mencapai tujuan. Apabila kebutuhan yang diharapkan dari pekerjaan terpenuhi ai akan merasa puas dan jika kebutuhan itu tidak terpenuhi ia mengalami ketidakpuasan. Kepuasan mempunyai arti penting bagi guru maupun sekolah, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan pekerjaan.

Guru-guru yang merasa puas terhadap sekolahnya akan berdampak pada kelancaran kegiatan belajar mengajar disekolah dan peningkatan kualitas layanan peserta didik. Kepuasan kerja menurut Davis & Newstrom (2000,p.105) merupakan salah satu sikap kerja guru yang harus diciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja

dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Sedangkan menurut Robins (2002,p.36) menegaskan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaannya.

Terdapat gejala, bahwa kepuasan kerja guru masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari tingkat kesejahteraan guru yang relatif rendah. Sebagai jabatan profesional, sudah selayaknya guru memperoleh jaminan hidup yang layak dan memadai, sebab hal ini bukan saja akan menyebabkan kepuasan kerja tetapi juga memungkinkan seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya. Menurut As.ad (2000,p.47) Kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan.

Guru- guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan guru akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan menyebabkan turunnya kinerja guru dan sebaliknya. Strauss & Sayles (1980,p.5-6) menegaskan bahwa kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri.

Tuntutan yang tinggi terhadap guru jika tidak disertai dengan kebijakan yang menunjang dikhawatirkan justru akan bersifat kontra produktif. Hal ini berkaitan dengan masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi perilaku mereka terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003,p.202), “ jika

seseorang puas dengan pekerjaan yang dilakukan maka ia akan berlaku positif terhadap pekerjaannya dan jika ia tidak puas dengan pekerjaannya, maka ia akan berlaku negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini juga berlaku pada tenaga pendidikan atau guru. Ghufron (1993,p.4) menegaskan bahwa, ” Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya guru yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Apabila dalam lingkungan kerja karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat diprediksi kinerja karyawan akan buruk. Menurut Timmreck (2001) kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2000) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pekerja yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dan menurut Keith Davis (1998) bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pekerja dalam bekerja. Dari pendapat di atas mengenai kepuasan kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah “perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan kondisi diri seseorang”. Dari beberapa definisi para ahli maka penulis mengambil suatu pendapat tentang definisi kepuasan kerja yaitu menurut Wexley dan

Yulk (1999) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan kerja merupakan sikap seseorang yang menggambarkan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan

Menurut Harry Indra (2001) Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan, diperlukan faktor-faktor yang secara signifikan berpengaruh yakni, faktor yang berhubungan dengan teman sekerja, faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan pengembangan karir dan faktor yang berhubungan dengan gaji. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada intinya yaitu melakukan pembinaan, bimbingan untuk memecahkan masalah pendidikan termasuk masalah yang dihadapi guru secara bersama dan bukan mencari kesalahan guru. Guru yang mempunyai persepsi yang baik terhadap supervise akademik maka guru akan mengajar dengan baik karena supervise itu berarti pembinaan kepada guru kearah perbaikan dalam mengajar. Begitu sebaliknya jika saran dan advice dari pengawas diabaikan oleh guru maka bisa berdampak pada kegiatan mengajarnya yang kurang baik. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja guru yakni harapan guru terhadap kepala sekolah dengan kenyataan yang diberikan olehnya.

Pengembangan karier, dalam hal ini kenaikan pangkat dan golongan profesi guru relative mudah. faktor gaji mendapat perhatian oleh karena dengan gaji yang diperoleh karyawan dapat membeli segala keperluan hidupnya. Ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja akan menimbulkan masalah khusus terhadap individu maupun organisasi. Individu jika memperoleh kondisi seperti ini mungkin akan meninggalkan organisasi. Organisasi akan kehilangan individu yang telah dibina dan memiliki keterampilan kerja. Pemberian ganjaran yang adil berupa upah dapat diberlakukan kepada guru pada saat kegiatan pelaksanaan, program sekolah seperti program kesiswaan, program humas, kurikulum atau program lainnya. Berdasarkan kebijakan pimpinan upah dapat diberikan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab sehingga terdapat unsur keadilan.

A.4.2 Kepuasan Kerja menjadi Prediktor terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja diperlukan dalam kehidupan seorang guru, karena dengan memperoleh kepuasan kerja guru dapat meningkatkan kinerjanya. Di samping itu, guru yang puas juga dapat mengaktualisasikan kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Keadaan demikian pada gilirannya akan mempunyai arti yang penting bagi kehidupan peserta didik dan masyarakat. Kepuasan kerja guru dapat berdampak kepada peningkatan kinerja guru. Dimana guru yang puas dalam bekerja akan berusaha untuk bekerja sebaik-baiknya. Oleh karena itu kepuasan kerja harus selalu diupayakan oleh organisasi kepada guru. Adanya temuan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ini sejalan dengan temuan Herzberg bahwa kepuasan kerja akan mendorong kinerja seseorang.

Lebih lanjut Herzberg juga mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pendorong meliputi prestasi kerja, pengakuan, peningkatan tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri sedangkan faktor penyehat adalah hubungan antara pribadi dengan rekan sekerjanya, hubungan antara rekan sekerja yang sederajat, hubungan antara pribadi dan bawahan dan hubungan pribadi dengan atasannya. Guru yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan guru yang memiliki kepuasan yang rendah akan melihat pekerjaan sebagai beban dan sesuatu yang membosankan sehingga ia akan bekerja dalam keadaan terpaksa ini akan merugikan lembaga sekolah. Kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan penampilan kerja yang tinggi dan sebaliknya penampilan kerja dapat menjadi prediket bagi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Edward Lawler (Steer & Porter, 1991) sebab seseorang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Kepuasan kerja merupakan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Menurut Masrukin dan Waridin (2006) Antara kepuasan kerja dapat menyebabkan meningkat kinerja karyawan, sebaliknya kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja.

Ostroff (1992) menegaskan bahwa, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja terbukti secara empiris, bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja adalah kinerja secara organisasional,

bukan kinerja secara individual. Meskipun kinerja secara individual pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara organisasioal, ada kemungkinan kedua level kinerja tersebut saling bertentangan. Sementara menurut Maryani dan Supomo (2001) serta hasil penelitian dari Masrukin dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja individual karyawan.

H7 : Pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru

A.5 Kinerja Guru:

A.5.1 Pengertian Kinerja Guru

Keberhasilan suatu organisasi sekolah dipengaruhi oleh kinerja guru untuk itu setiap organisasi sekolah akan berusaha untuk meningkatkan kinerja gurunya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah penampilan (performance) guru dalam melaksanakan tugasnya dengan cepat, berkualitas, mengedepankan pelayanan prima, menjunjung nilai yang ada, memiliki ketrampilan interpersonal memiliki mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreatif, memiliki ketrampilan berkomunikasi dan mampu menyusun perencanaan. Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang guru melalui pekerjaannya atau dengan kata lain kinerja guru adalah prestasi kerja dari seorang guru. Menurut Uzar Usman (2005,p.16) Hasil yang dicapai oleh guru dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitas. 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. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Menurut Mitchell (1978), dimensi yang paling dominan terhadap kinerja guru adalah: 1. Kualitas kerja 2. Kemampuan kerja 3. Inisiatif kerja. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan terus menerus dilakukan tetapi berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Upaya untuk meningkatkan

mutu pendidikan itu sebenarnya dapat dilakukan salah satunya melalui peningkatan produktivitas kerja guru dalam menyongsong era tinggal landas. Untuk itu, guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya baik secara perseorangan melalui pendidikan dan pelatihan, maupun secara bersama-sama melalui kegiatan penataran.

Pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas merupakan tugas pokok guru yang harus dilaksanakan secara efektif. Guru melakukan proses belajar secara efektif akan turut mempengaruhi kualitas belajar mengajar dan hasil belajar siswa. Hal ini dapat dimaklumi karena efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkan semula. Proses pembelajaran dikatakan efektif apabila terdapat kemampuan dalam kegiatan belajar mengajar sebagai usaha yang dinamis dan seimbang antara kualitas dan kuantitas pembelajaran, di samping keterbatasan sumber dana dan tenaga yang tersedia. Sebaliknya proses pembelajaran dikatakan tidak efektif, apabila proses pembelajaran itu dapat mencapai sasaran akan tetapi tidak terdapat keseimbangan antara kualitas dan kuantitas pembelajaran dengan menggunakan dana dan tenaga yang tersedia.

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran Glickman (1981). Sementara itu, Daresh (1989) menyebutkan bahwa supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan

profesionalismenya. Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatakan, bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya

Inisiatif kerja dilaksanakan bila guru mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja. Guru harus bisa melihat hal apa yang bisa membuat murid-murid mempunyai semangat belajar. Djojonegoro (1996,p.13) berpendapat jika kinerja guru tidak menjadi perhatian kita bersama, jangan pernah kita berharap akan terjadi perubahan dalam praktek pendidikan kita di tanah air. Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru diperlukan manajemen kinerja guru. Mengenai hal ini, Sianipar (1999,p.2) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses pemahaman apa yang harus dicapai dengan menyatakan tujuan organisasi dengan tujuan individu, dan bagaimana cara mengatur aktivitas dan sumber daya yang tepat agar tujuan atau kinerja yang diinginkan dapat tercapai. Sementara itu Hadiwiranata (1999,p.8) menyatakan bahwa manajemen kinerja guru dapat ditingkatkan paling tidak melalui lima aktivitas utama. Pertama, setiap guru harus mendapat porsi waktu yang memadai dalam perencanaan mengajar. Kedua,

persiapan guru untuk mengajar harus benar-benar dikontrol agar benar-benar memiliki kesiapan untuk tampil di kelas. Ketiga, Kepala Sekolah harus melakukan supervisi secara teratur untuk memahami apa yang terjadi dan memberikan pembinaan yang dipandang perlu untuk meningkatkan kemampuan guru mengajar di kelas. Keempat, Kepala Sekolah harus selalu meningkatkan pengawasan untuk mendorong guru-guru agar terbiasa bekerja dalam disiplin yang tinggi, hadir di sekolah dan di kelas tepat waktu, dan terbiasa melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat inovatif untuk mengembangkan mutu proses belajar mengajar di kelas. Kelima, Kepala Sekolah tidak segan-segan untuk memberikan hukuman bagi guru yang kurang disiplin atau melalaikan tugasnya.

Manajemen kinerja guru akan semakin penting untuk dipermasalahkan manakala secara realistis harus menerima kenyataan bahwa peran sentral guru sangat menentukan dan mutlak diperlukan karena kehadirannya dalam proses pendidikan tidak dapat diwakilkan atau diganti dengan dan oleh media apapun juga, termasuk kemajuan teknologi dan metode yang mutakhir sekalipun. Kehadiran guru diperlukan oleh semua lapisan masyarakat, tetapi penuh tantangan dan resiko, serta bergumul ditengah-tengah masyarakat yang dinamis dan berkembang secara cepat. Mencermati peran sentral guru yang demikian besar dan berat, diperlukan suatu proses manajemen yang benar-benar handal yang dapat membantu guru menjadi lebih berdaya guna. Disinilah antara lain letak pentingnya pembinaan bagi guru oleh seorang kepala sekolah yang mampu dan memiliki kapasitas sebagai manajer.

Kinerja guru merupakan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaannya. Menurut Suryo Subroto yang dimaksud dengan kinerja guru dalam

proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha.

Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Kemudian kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah di tempat guru tersebut mengajar. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Apresiasi pemahaman serta kemampuan bertingkah laku sesuai harapan dapat diidentifikasi sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari apa yang telah dicapai dan prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Kinerja menurut Cormick dan Tiffin (Sutrisno, 2010,p.172) diartikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, yaitu sejauhmana seseorang mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Menurut Ilyas (1999,p.112) Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Maka kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keterlaksanaan tugas, peran dan fungsi guru dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi sekolah. kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja (2) Ukuran: Dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting (3) Penilaian: Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Lebih lanjut, Ilyas menjelaskan bahwa tenaga profesional adalah sumber daya terbaik suatu organisasi sehingga evaluasi kinerja mereka menjadi salah satu variabel yang penting bagi efektifitas organisasi.

A.5.2 Teori/penelitian sebelumnya tentang suatu hubungan antara Kecerdasan Emosional, Semangat kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

“Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kepuasan Kerja Guru SMP dan SMA Bunda Hati Kudus Kota Wisata” oleh Jois Maria Sumarandak. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Metode pengumpulan data menggunakan skala penilaian yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru. Hasil korelasi antara pemahaman kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru diperoleh hasil 0,559 dengan signifikansi 0,000 oleh karena hasil p lebih kecil dari 0,05 maka hasil ini menunjukkan korelasi yg positif dan signifikan. Dengan kata

lain kecerdasan emosional berkorelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan emosional guru semakin tinggi kepuasan kerja guru. Koefisien determinasi 31,2 hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja guru dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional sebesar 31,2%.

“Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Renda Buaran Serpong oleh: Nanang Kosim Hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu kecerdasan emosional guru mempunyai pengaruh yang cukup besar (45,5%) pada kinerja guru. Walaupun selain faktor kecerdasan emosional masih ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru. Karena arah koefisien korelasi positif maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional guru maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam menjalankan proses belajar mengajar dgn kata lain guru akan mampu melakukan praktek-praktek kerja secara berkeunggulan sedangkan semakin rendah kecerdasan emosional guru maka semakin rendah pula kinerjanya.

“Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Semangat Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat yang dilayani pada Kantor Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang oleh Anita Rahayu. Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai F test adalah $3,289 > 3,190$. Dengan demikian hipotesa yg menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kualitas pelayanan dan semangat kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kepuasan masyarakat dapat diterima. Adapun besarnya koefisiendeterminasi variabel secara simultan diperoleh 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% yg merupakan pengaruh dari faktor lain yg tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kualitas pelayanan dan semangat kerja pegawai dapat menyebabkan kepuasan masyarakat.

Kontribusi Kepuasan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin oleh Aprianti. Hasil penelitian bahwa sebagian besar responden mempunyai semangat kerja pada tingkat sedang (65%) sedangkan tingkat semangat kerja tinggi proporsinya hanya 14,1%. Berdasarkan hasil analisis data didapatkan harga koefisien regresi sebesar 0,277 dengan signifikan $<0,05$ artinya ada kontribusi semangat kerja terhadap kinerja dosen secara nyata. Besarnya kontribusi ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 0,176. Dengan kata lain semangat kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen hanya sebesar 17,6% sedangkan sisanya sebesar 82,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

“Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan karier terhadap Kepuasan Kerja oleh Natassia Ayudiana. Penelitian dilakukan terhadap 103 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Dalam uji regresi berganda diketahui yakni iklim organisasi dan pengembangan karier secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan dibuktikan dengan nilai R square= 0,608. Sementara untuk iklim organisasi sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai R square sebesar = 0,591 sedangkan untuk pengembangan karier terhadap kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan

“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru oleh Drs Rozani Ismail. Untuk membuktikan hipotesis data penelitian dianalisis dengan analisis regresi. Adapun hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara iklim

organisasi dengan motivasi kerja guru $r = 0,75$ sedangkan $f = 101,17$ dan $p = 0,0002$. Ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru diperoleh $r = 0,54$ dan $f = 32,23$ sedangkan $p = 0,000$.

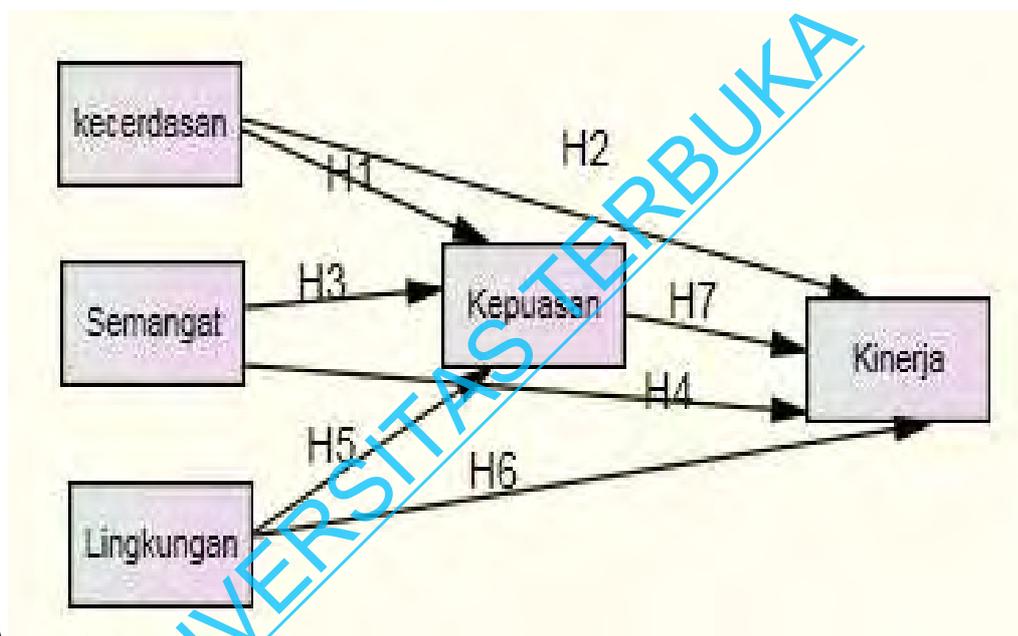
“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Program Keahlian Teknik Pemanfaatan Tenaga Listrik oleh Teguh Dwi Susanto. Hasil analisis dengan menggunakan Sign Test menunjukkan bahwa nilai probabilitas sebesar 0,039 karena nilai probabilitas < taraf signifikansi maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru program keahlian teknik pemanfaatan tenaga listrik SMK negeri 5 Semarang.

“Hubungan antara semangat kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Negeri Semarang oleh Tjahyo Soebroto, 2007. Hasil analisis menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara semangat kerja terhadap kinerja dengan angka koefisien $B = 0,319$ dan signifikan $(p) = 0,001$ dan hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar $0,289 \times 0,191 = 0,054$, ini berarti semangat kerja yang tinggi dapat langsung mencapai kinerja yg tinggi tanpa harus melewati kepuasan kerja. Demikian juga ada hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja dengan angka koefisien $B = 0,311$ dan $p = 0,001$ dan hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar $0,301 \times 0,191 = 0,057$. Ada hubungan yang positif dan signifikan secara bersama semangat kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yg ditunjukkan dengan F hitung = 16,898 dan $p = 0,000$. Serta ada hubungan yg positif dan signifikan secara bersama semangat kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan $F = 25,950$ dan $p = 0,00$

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



C Definisi Operasional

Terdapat 5 variabel penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu: Kecerdasan Emosional, Semangat Kerja dan Lingkungan kerja yang berfungsi sebagai variabel bebas, sedangkan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat.

Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Operasionalisasi variabel penelitian

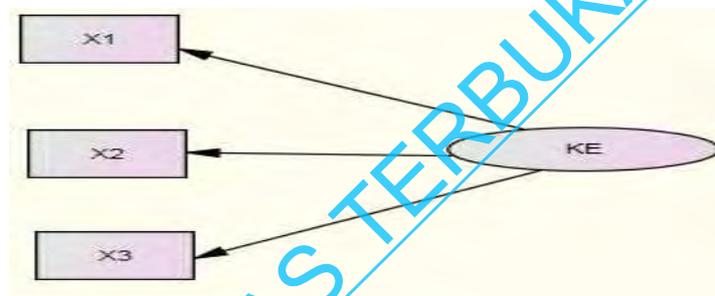
Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1. Kecerdasan emosional (Covey (2005:76))	1 Kesadaran diri 2. Kegembiraan emosional 3. Motivasi diri	Likert Scale 1-7
2. Semangat kerja (Nitisemito 1982)	1 Kehadiran 2. Kerjasama 3. Kegairahan kerja 4. Hubungan yang harmonis	Likert Scale 1-7
3. Lingkungan Kerja (Nitisemito, 1982, p.183)	1 Kurikulum 2 Proses belajar mengajar 3 Strategi pengembangan	Likert Scale 1-7
4. Kepuasan kerja: (Wexley & Yukl, 1999)	1 Gaji 2 Pengawasan 3 Teman sekerja 4 Pengembangan karier	Likert Scale 1-7
5. Kinerja guru (Uzar Usman 2005; 16)	1 Kualitas kerja 2 Kemampuan Kerja 3 Inisiatif Kerja	Likert Scale 1-7

D. Dimensionalisasi Variabel

D.1. Variabel Kecerdasan Emosional

Beberapa dimensi yang digunakan untuk menilai Kecerdasan Emosional disajikan pada gambar 2.2

Gambar 2.2
Dimensionalisasi Variabel Kecerdasan Emosional



(Sumber: Dukwict, Higgs, 2009)

Keterangan:

X1: Kesadaran diri

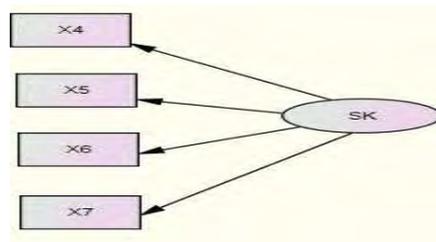
X2: Kegembiraan emosional

X3: Motivasi diri

D.2. Variabel Semangat Kerja

Beberapa dimensi yang digunakan untuk menilai Semangat Kerja disajikan pada gambar 2.3

Gambar 2.3
Dimensionalisasi Variabel Semangat Kerja



(Sumber: Westra, 1980)

Keterangan

X4: Kehadiran

X5: Kerjasama

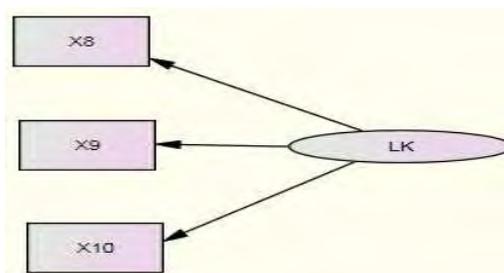
X6 : Kegairahan kerja

X7: Hubungan yang harmonis

D.3. Variabel Lingkungan Kerja

Beberapa dimensi yang digunakan untuk menilai Lingkungan Kerja disajikan pada gambar 2.4

Gambar 2.4
Dimensionalisasi Variabel Lingkungan Kerja



(Sumber: Fatah, Nanang 2000)

Keterangan:

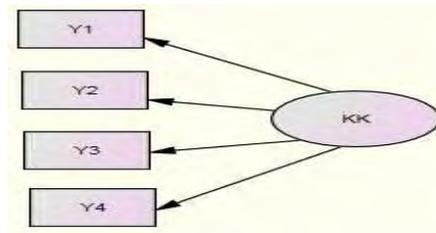
X8: Kurikulum

X9: Proses belajar mengajar

X10: Strategi pengembangan

D.4. Variabel Kepuasan Kerja

Gambar 2.5
Dimensionalisasi Variabel Kepuasan Kerja



(Sumber: Harry Indra,2001)

Keterangan:

Y1: Gaji

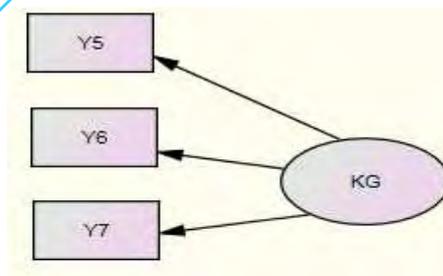
Y2: Pengawasan

Y3: Teman Sekerja

Y4: Pengembangan karier

5. Variabel Kinerja Guru

Gambar 2.6
Dimensionalisasi Variabel Kinerja Guru



(Sumber: Mitchell, 1978)

Keterangan:

Y5: Kualitas Kerja

Y6: Kemampuan Kerja

Y7: Inisiatif Kerja

BAB III.

METODOLOGI PENELITIAN

A Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah *survey* yang bersifat *explanatory*, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survei. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (1997) bahwa metode Survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis

Sugiyono (2004,p.129) menegaskan bahwa ada dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Cooper dan Emory, (1995) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data tersebut diperoleh dari kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui alat bantu berupa kuesioner mengenai kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru berdasarkan hasil pengisian daftar pertanyaan. Data sekunder adalah data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, yang diperoleh tidak secara langsung dari nara sumber yang berupa bukti atau catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan

tidak dipublikasikan. Data sekunder diperoleh dari catatan, buku-buku, literatur, jurnal penelitian dan dokumen yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel

Ferdinand (2006) menyatakan bahwa populasi adalah suatu kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan, yang memiliki suatu persamaan karakteristik. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru-guru SMP sekota Batam yang berjumlah 350 orang. Menurut Arikunto (2001,p.102), populasi merupakan seluruh elemen yang berada pada wilayah penelitian. Lebih rincinya lagi Sudjana (2002,p.5) menjelaskan bahwa : Populasi adalah totalitas nilai yang mungkin, hasil perhitungan atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Menurut Sugiyono (2009,p.116), sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Sedangkan menurut Sekaran (2003,p.260) Sampel adalah sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan persyaratan yang ditentukan oleh Hair et al. (1995) bahwa jumlah sampel yang diambil minimal 5 kali dari jumlah indikator yang dipergunakan dalam

penelitian. Ferdinand (2006) menyebutkan bahwa jumlah sampel yang representatif untuk menggunakan teknik analisis *SEM* adalah 100 – 200.

Pedoman ukuran sampel yang telah dirangkum oleh Augusty Ferdinand edisi 2 (2002,p.48), sebagai berikut :

- a. 100 - 200 sampel untuk teknik *maximum likelihood estimation*
- b. Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5 - 10 kali jumlah parameter yang diestimasi
- c. Tergantung dari jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5 sampai 10.

Sesuai dengan alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling (SEM)* maka penentuan jumlah sampel yang representatif menurut Hair dalam Ferdinand (2002, p.47-48) adalah tergantung pada jumlah indikator dikalikan dengan 5-10. Sedangkan untuk teknik *Maksimum Likelihood Estimation* jumlah sampel yang representatif berkisar antara 100-200 sampel. Sampel bila terlalu besar akan menyulitkan untuk mendapat model yang cocok. Jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah : $19 \times 5 = 119$ responden

C. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian social sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Sesuai dengan

standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrument digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus diuji cobakan terlebih dahulu sekurang-kurangnya 30 responden sebagai try out. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrument penelitian, penulis melakukan uji coba kepada 30 responden.

Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Jika validitas dan reliabilitas tidak diketahui, maka akibatnya menjadi fatal dalam memberikan kesimpulan ataupun dalam member alasan terhadap hubungan-hubungan antar variable, bahkan secara luas validitas dan reliabilitas mencakup mutu seluruh proses pengambilan data sejak konsep disiapkan sampai data siap untuk dianalisa. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yakni mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan dan diminta untuk memberikan tanggapan atau jawaban yang telah tersedia. Pada metode ini digunakan skala pengukuran model Likert Scale (Skala Linkert) dengan rentang skala 1 sampai dengan 7, seperti berikut :

Tabel 3. 1
Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Setuju	7
Setuju	6
Agak setuju	5
Netral	4
Agak tidak setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

D. Prosedur Pengumpulan Data

Langkah-langkah pengolahan data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :

- a. Editing, yaitu meneliti jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh para responden untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan telah sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner dengan cara meneliti dan mengoreksi satu persatu jawaban
- b. Coding, yaitu upaya mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden dengan memberi nilai pada masing-masing jawaban atau memberikan skor terhadap jawaban responden berdasarkan skala pengukuran yang telah ditentukan
- c. Tabulating, yaitu proses penyusunan data ke dalam bentuk tabel dan dilanjutkan serangkaian proses analisis yang diperlukan.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam mengolah data untuk menguji semua hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Keunggulan *SEM* karena kemampuannya untuk menampilkan sebuah model komprehensif bersamaan dengan kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konstruk atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan secara teoritis. *SEM* juga dipandang sebagai kombinasi antara analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) dan analisis regresi. Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu.

E. Metode Analisis Data

E.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur *construct* yang akan diukur. Pengujian homogenitas dilakukan untuk menguji analisis validitas tersebut. Untuk pertanyaan yang digunakan untuk mengukur suatu variabel, skor masing-masing item dikorelasikan dengan total skor item dalam satu variabel. Jika skor item tersebut berkorelasi positif dengan total skor item dan lebih tinggi dari interkorelasi antar item, maka menunjukkan kevalidan dari instrumen tersebut. Korelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson*.

Keputusan pengujian validitas suatu instrument penelitian dengan menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan konsumen penelitian dikatakan valid jika t hitung lebih besar atau sama dengan t table.
2. Item pertanyaan-pertanyaan konsumen penelitian tidak valid jika t hitung lebih kecil dari t table.

Menurut Sugiyono (2009,p.178) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner itu benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya dan apabila koefisien korelasinya tidak kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

E.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Menurut Natzir (1998,p.61) bahwa reliabilitas menyangkut tiga aspek penting yaitu: alat ukur yang digunakan harus stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan sehingga alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban/pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur ketika digunakan secara berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal dan reliable.

Uji reliabilitas data penelitian ini menggunakan metode koefisien Alpha cronbach yang merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena koefisien ini menggambarkan variansi dari item-item baik untuk format benar atau salah atau bukan seperti format skala likert. Sehingga koefisien Alpha Cronbach merupakan koefisien yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi internal consistency. Sekaran (2000,p.204-206) menegaskan bahwa, "Nilai batas yang digunakan untuk derajat reliabilitas adalah Cronbach Alpha." Patokan yang umumnya telah diterima secara luas adalah bentuk indicator yang mendapat koefisien lebih besar dari 0,7 dinyatakan reliable. Walaupun angka tersebut bukanlah angka mati. Hal ini berarti, apabila penelitian yang dilakukan bersifat eksplanatory maka nilai dibawah 0,7 pun masih dapat diterima, sepanjang disertai alasan-alasan empiric yang terlihat dalam proses eksplorasi.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik *SEM*. Karena tujuan pertama dari penelitian adalah untuk menguji teori, maka teknik analisis yang digunakan adalah *SEM* berbasis covariance (*covariance based SEM*) yakni pendekatan *SEM* yang menggunakan tools *AMOS*. Data primer yang diperoleh dari pengumpulan data yang dilakukan, dimasukkan kedalam sebuah file excel terlebih dahulu sebelum dianalisis lebih lanjut. Tools yang dipergunakan dalam penelitian ini untuk memasukkan data dalam format excel adalah Microsoft excel 2007. Setelah seluruh data primer dimasukkan dalam file excel, data tersebut dianalisis dengan menggunakan tools *AMOS* 16.0. *AMOS* (*Analisis of Moment Structural*) merupakan tools yang bersifat user-friendly sehingga banyak digunakan untuk mengaplikasikan teknik *SEM*. Oleh karena itu, penelitian ini memilih *AMOS* sebagai tools untuk analisis data. Apabila pengujian dengan menggunakan *AMOS* membuktikan bahwa model tidak fit dengan data yang ada, maka akan dilakukan modifikasi model.

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metoda yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. *The Structural Equation Modelling (SEM)* dari paket software statistik *AMOS* digunakan dalam model dan pengujian hipotesis karena *SEM* merupakan sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Menurut Ferdinand (2006) yang dimaksudkan dengan model yang rumit adalah model-model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variable dependen yang dijelaskan oleh satu atau beberapa variabel independen dan

dimana sebuah variabel dependen pada saat yang sama berperan sebagai variabel independen bagi hubungan berjenjang lainnya.

Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis yaitu :

- a. Analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasikan faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel.
- b. *Regression weight* pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar variable kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru saling mempengaruhi.

Menurut Ferdinand (2000,p.30), ada tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan *Structural Equation Model* (SEM), yaitu:

1. Pengembangan model teoritis

Dalam langkah pengembangan model teoritis, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. *SEM* digunakan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik. Karena itulah pengembangan sebuah teori yang berjustifikasi ilmiah adalah syarat utama dan pertama sebelum menggunakan permodelan *SEM* ini. *SEM* berdasarkan pada hubungan sebab akibat, di mana perubahan yang terjadi pada suatu variabel diasumsikan untuk menghasilkan perubahan pada variable lain. Pada tahap ini model teoritis dikembangkan sesuai dengan model yang akan diamati yang mana hal ini sudah tercermin dalam kerangka pemikiran.

2. Pengembangan diagram alur (path diagram)

Model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah path diagram, untuk mempermudah dalam melihat hubungan kausalitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. *SEM* menggambarkan hubungan antar variabel pada sebuah diagram alur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Diagram alur menggambarkan hubungan antar konstruk dengan anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan hubungan kausal langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk eksogen dikenal dengan *independent variable* yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.

Konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu

- a. Konstruk eksogen (*exogenous constructs*), yang dikenal juga sebagai source variables atau independent variables yang akan diprediksi oleh variabel yang lain dalam model.
- b. Konstruk endogen (*endogen constructs*), yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi

satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan

Persamaan yang didapat dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari

- a. Persamaan struktural (*structural equation*) yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.
- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

4. Memilih matriks input dan estimasi model yang dibangun

Hair, et. al. (1995) menyarankan untuk menggunakan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori karena lebih memenuhi asumsi metodologi, sehingga standard error yang dilaporkan menunjukkan angka yang lebih akurat dibandingkan dengan matriks korelasi (rentang matriks korelasi yang umum berlaku adalah 0 s/d 1). Selain itu juga dapat menunjukkan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang hal ini tidak dapat dilakukan oleh korelasi. Data mentah observasi individu dapat dimasukkan ke dalam program *AMOS*, tetapi program *AMOS* akan merubah dahulu data mentah menjadi matriks kovarian atau matriks korelasi. Ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100-200 karena ukuran sampel akan menghasilkan dasar estimasi kesalahan sampling. Program komputer yang digunakan untuk mengestimasi model adalah program *AMOS* dengan menggunakan teknik *maximum likelihood estimation*

Menurut Imam Ghozali (2004) analisis terhadap data outliers harus dilakukan sebelum matriks kovarian atau korelasi dihitung. Ada 2 aspek yang akan dijelaskan dalam memilih matrik input dan estimasi model, yaitu :

a. Konstruksi >< korelasi

SEM merupakan alat analisis berbasis kovarian. Matrik kovarian digunakan karena dapat menunjukkan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, dimana hal tersebut tidak dapat dilakukan oleh korelasi. Ferdinand (2000) menegaskan bahwa, "Matrik kovarian lebih banyak dipakai dalam penelitian mengenai hubungan, karena *standar error* dari berbagai penelitian menggunakan angka yang kurang akurat bila matrik korelasi digunakan sebagai input." Sedangkan menurut Hair (1995) matrik varian/ kovarian merupakan bentuk data yang lebih sesuai untuk memvalidasi hubungan-hubungan kausalitas

b. Ukuran sampel

Ukuran sampel mempunyai peranan yang penting dalam mengestimasi hasil-hasil *SEM*. Ukuran sampel menghasilkan dasar dalam mengestimasi kesalahan *sampling*. Hair menyatakan bahwa ukuran sampel yang representatif adalah antara 100-200, dan member saran bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap *estimated parameter*.

5. Menilai problem identifikasi

Salah satu masalah pada program komputer yang digunakan untuk estimasi adalah masalah identifikasi. Masalah identifikasi adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Bila estimasi tidak dapat dilakukan maka software AMOS akan memunculkan pesan pada monitor komputer

tentang kemungkinan penyebabnya. Salah satu cara untuk mengatasi identifikasi adalah dengan memperbanyak *constrain* pada model yang dianalisis dan berarti sejumlah *estimated coefficient* dieliminasi.

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik, misalnya standar error dengan koefisien yang besar, adanya varian error yang negatif atau munculnya korelasi yang tinggi. Hair, et al (1995), bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk. Masalah dalam identifikasi pada prinsipnya adalah pada problem mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik.

Pada langkah ini dapat dilakukan dengan melihat:

- a) *Standar error* yang lebih besar untuk satu atau lebih koefisien
- b) Korelasi yang tinggi (lebih besar atau sama dengan 0,9) diantara *koefisien estimasi*.

Problem identifikasi dapat diketahui dengan melakukan langkah-langkah berikut :

- a. Model diestimasi berulang kali dengan *starting value* yang berbeda-beda, bila model tidak dapat konvergen pada titik yang sama setiap kali estimasi dilakukan maka indikasi terjadi identifikasi.
- b. Model diestimasi lalu angka koefisien dari salah satu variabel dicatat. Koefisien tersebut ditentukan sebagai suatu yang *fix* pada variabel itu kemudian dilakukan estimasi ulang. Bila *overall fit index*-nya berubah total dan berbeda jauh dari sebelumnya, maka diduga terjadi problem identifikasi.

Gejala problem identifikasi adalah :

1. *Standard error* untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.
2. Program tidak mampu menghasilkan matrik info yang seharusnya disajikan
3. Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya varians error yang negative
4. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat ($>0,90$).

Cara untuk mengatasi problem identifikasi adalah dengan memberikan lebih banyak konstrain pada model yang dianalisis. Hal ini berarti mengeliminasi jumlah *estimate coefficients*. Bila ini dilakukan, hasilnya adalah sebuah model yang *overidentified*. Oleh karena itu menurut Ferdinand (2000) bila setiap estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka perlu dipertimbangkan ulang antara lain dengan mengembangkan lebih banyak konstruk

6. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit / Uji Kesesuaian dan Uji Statistik

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui criteria goodness of fit. Disebutkan oleh Ferdinand (2006) beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

- a. χ^2 -*Chi-square* statistik, model dipandang baik atau memuaskan bila nilai chi-squarenya rendah. Semakin kecil nilai χ^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$
- b. *RMSEA (The Root Mean Square Error of Approximation)*, menunjukkan goodness of fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ merupakan indeks dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.

- c. *GFI (Goodness of Fit Index)*, adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah "*better fit*".
- d. *AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)*, tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila *AGFI* mempunyai nilai $\geq 0,90$.
- e. *CMN/DF*, adalah *The Minimum sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. *CMN/DF* adalah statistik *chi-square*, χ^2 dibagi *Df*nya disebut χ^2 relatif. Bila nilai χ^2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
- f. *TLI (Tucker Lewis Index)*, merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.
- g. *CFI (Comparative Fit Index)*, bila nilainya mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$. Indeks-indeks yang digunakan untuk pengujian kelayakan sebuah model adalah seperti dalam tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Indeks pengujian Kelayakan Model

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	
<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>
<i>Chi-square (χ^2)</i>	Diharapkan kecil
<i>Significance Probability (p)</i>	$\geq 0,05$
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$
<i>TLI</i>	$\geq 0,90$
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$

Sumber: Ferdinand (2002), Ghozali (2004)

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Tahap akhir ini adalah melakukan interpretasi dan modifikasi bagi model-model yang tidak memenuhi syarat-syarat pengujian. Hair et. al. (dalam Ferdinand, 2000,p.62) memberikan pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi model dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan oleh model tersebut. Batas keamanan untuk jumlah residual adalah 5%.

Bila jumlah residual lebih besar dari 2% dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan. Bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan model cukup besar (yaitu ≥ 2.58) maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model diestimasi itu.

E.3. Asumsi-Asumsi *SEM*

Untuk mengevaluasi apakah data yang digunakan untuk dapat memenuhi asumsi-asumsi *SEM* yang dilakukan dengan beberapa langkah :

1. Ukuran Sampel

Menurut Ferdinand (2006) ukuran sampel minimum yang disarankan dalam penggunaan *SEM* adalah sebanyak 100- 200 atau menggunakan perbandingan 5-10 kali jumlah observasi untuk setiap indikator yang dipakai.

2. Normalitas dan Linearitas

Sebaran data harus dianalisis untuk mengetahui apakah asumsi normalitas dipenuhi, sehingga data dapat diolah lebih lanjut pada path diagram. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode-metode statistik. Pengujian yang paling mudah adalah dengan mengamati *skewness value* dan kurtosis. Nilai statistik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah Z-value yang dihasilkan melalui rumus berikut :

$$\text{Nilai-z} = \frac{\text{Skewness}}{\sqrt{\frac{6}{N}}}$$

Keterangan :

N = Ukuran Sample

Bila nilai Z lebih besar dari nilai kritis maka diduga distribusi data adalah tidak normal. Menurut Hair *et al* (1998) nilai kritis dapat digunakan berdasarkan tingkat signifikansi yang dikehendaki, misalnya yang digunakan nilai kritisnya $\pm 2,58$ (tingkat signifikansi 0,01 (1%) berarti kita dapat menolak asumsi normalitas pada

probability level. *Uji linearitas* dapat dilakukan melalui scatterplots dari data, yaitu dengan memilih pasangan data dan dilihat pola penyebarannya untuk menduga ada tidaknya linearitas.

3. *Outliers*

Outliers data merupakan data yang nilainya jauh diatas atau dibawah rata-rata nilai data. Nilai *mahalanobis distance* digunakan untuk mengetahui data manakah yang termasuk *outlier*. *Mahalanobis distance* merupakan jarak dari sebuah data dari titik pusat tertentu dimana semakin besar nilai mahalanobis distance maka ada kemungkinan bahwa data tersebut *outlier*. Pada tools *AMOS* perhitungan nilai *mahalanobis distance* menghasilkan nilai p_1 dan p_2 . Sebuah data termasuk *outlier* apabila nilai p_1 dan p_2 kurang dari 0,05. Untuk melakukan analisis *SEM*, *outlier* data harus dihilangkan terlebih dahulu.

Menurut Ferdinand (2000) dapat dilakukan *treatment* pada *outliers* ini asal diketahui bagaimana *outliers* tersebut muncul. *Outliers* dapat muncul dalam 4 katagori :

1. *Outliers* muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkoding data.
2. *Outliers* muncul karena keadaan khusus yang memungkinkan profil datanya lain daripada yang lain. Tetapi terdapat penjelasan mengenai penyebab munculnya nilai ekstrim itu.
3. *Outliers* muncul karena suatu alasan tetapi tidak diketahui penyebabnya atau tidak ada penjelasan mengenai sebab-sebab munculnya nilai-nilai ekstrim tersebut.

4. *Outliers* muncul dalam range nilai yang ada, tetapi bila dikombinasikan dengan variabel yang lainnya, kombinasi menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim. Ini disebut dengan *multivariate outliers*

Uji *outliers* dilakukan untuk menghilangkan nilai-nilai *ekstrim* pada hasil observasi. Menurut Hair *et al* (1998), *outliers* terjadi karena kombinasi unik yang terjadi dan nilai-nilai yang dihasilkan dari observasi tersebut sangat berbeda dari observasi-observasi lainnya. Apabila ditemukan *outliers*, maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari perhitungan lebih lanjut. Dalam analisis *multivariat*, *outliers* dapat diuji dengan membandingkan nilai *mahalanobis distance squared* dengan nilai c^2 –tabel pada jumlah tertentu dan tingkat $p < 0,001$ (Hair *et al.*, 1998).

4. *Multikolinearitas dan Singularitas*

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang besar antara indikator-indikator pada variable penelitian. Nilai *determinan matriks kovarians* yang sangat kecil memberikan indikasi adanya problem *multikolinearitas* atau *singularitas*. Perlakuan yang diupayakan adalah dengan mengeluarkan variabel yang menyebabkan *multikolinearitas* atau *singularitas* tersebut. Untuk melihat apakah data penelitian terdapat *multikonearitas (multicollinearity)* atau (*singularity*) dalam kombinasi-kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah *determinan* dari *matriks kovarians* sampelnya. Menurut Ferdinand (2002) bahwa *determinan* yang kecil atau mendekati 0 akan mengindikasikan adanya *multikolinearitas* atau *singularitas*, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data Responden

Analisis deskriptif pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis terhadap data demografik responden. Menurut Hair et al (1995) menyatakan bahwa, "Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja responden.

A.1 Deskriptif Responden menurut Jenis Kelamin

Analisis demografik pertama dilakukan terhadap data jenis kelamin responden. Menurut Robbins (2006), analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan karena adanya perbedaan penting antara pria dan wanita yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Satu masalah yang nampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak prasekolah, adalah pilihan atas jadwal kerja. Ibu-ibu yang bekerja lebih mungkin untuk memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja lembur agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga. Perbedaan tersebut berkaitan dengan kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, , motivasi, sosiabilitas, dan kemampuan belajar.

Hilda, (2004) menjelaskan perbedaan keperibadian yang mendasar antara wanita dan pria. Menurut Hilda, (2004), pria pada umumnya bersifat individualis,

agresif, kurang sabar, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan sedangkan wanita cenderung lebih perhatian kepada orang lain, penurut, pasif, lebih mengkedepankan perasaan dan mempunyai tanggung jawab mengurus keluarga yang lebih besar dari pada pria. Perbedaan ini menyebabkan karyawan wanita cenderung bersikap dan berlaku sesuai atau sejalan dengan kebijakan dan peraturan perusahaan

Adapun hasil analisisnya terhadap data jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 4.1 berikut ini

Tabel 4.1
Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
Wanita	84	71
Pria	35	29
Total	119	100

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah wanita yaitu sebanyak 84 orang (71%) dibanding pria yang hanya 35 orang (29%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin wanita sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pria.

A.2 Deskriptif Responden menurut Usia

Analisis demografik kedua dilakukan terhadap data usia responden. Menurut Robbins (2006), analisis terhadap data usia responden perlu dilakukan karena adanya issue penting mengenai hubungan antara usia dengan kinerja karyawan yang berkaitan dengan kualitas positif yang dibawa ke dalam pekerjaan, yaitu pengalaman,

pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu, dan tingkat pengunduran diri yang rendah. Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu.

Robbins (2001,p.42) menyatakan atau menegaskan bahwa, "Usia responden sangat mempengaruhi kinerjanya, hal tersebut didasarkan atas 3 alasan yaitu: (1) ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja karyawan menurun dengan meningkatnya usia, (2) realita bahwa usia karyawan semakin bertambah dan (3) pensiun. Kedewasaan seseorang dapat dilihat dari usia seseorang yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab seseorang dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman dalam berpikir dan bertindak serta lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul ditempat kerja, sehingga mereka telah terbiasa dan lebih mampu melakukan adaptasi dengan permasalahan yang muncul ditempat kerja, sehingga pengambilan keputusan cenderung lebih efektif ketimbang karyawan yang berusia muda. Adapun hasil analisisnya disajikan dalam Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Distribusi Usia Responden

Usia(tahun)	Jumlah responden	Persentase
25-34	40	34
35-44	59	50
45-54	20	16
Total	119	100

Sumber: data primer yang diolah

Data dalam Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (50%) berusia 35 – 44 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa guru sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

A.3 Deskriptif Responden menurut Pendidikan Terakhir

Menurut Robbins (2001) Pendidikan terakhir mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari seorang responden dalam melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya, responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi

Analisis demografik ketiga dilakukan terhadap data pendidikan responden. Analisis mengenai pendidikan penting utk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membebaskan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Dimana kemampuan yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang memadai pada pekerjaan tertentu bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta untuk pekerjaan tersebut.. Adapun hasil analisisnya disajikan dalam Tabel 4.3 berikut

Tabel 4.3
Distribusi Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah responden	Persentase
SMA	2	1,6
D3	27	22,6
S1	90	75,8
Total	119	100

Sumber: data primer yang diolah

Data yang disajikan dalam Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah berpendidikan S1 (75,8%). Hal ini disebabkan karena adanya peraturan yang mensyaratkan pendidikan minimal karyawan adalah S1. Selain itu, berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4.3 dapat pula disimpulkan bahwa dengan terpenuhinya syarat pendidikan formal minimal maka guru di tempat penelitian sebagian besar telah memiliki kemampuan minimal untuk dapat melaksanakan pekerjaan.

A.4 Deskriptif Responden menurut Masa kerja

Analisis demografik selanjutnya dilakukan terhadap data lama kerja responden. Menurut Robbins (2006), lama masa kerja seseorang pada suatu perusahaan menunjukkan senioritas seorang karyawan, dimana senioritas tersebut berkaitan erat dengan kinerja seorang guru. Kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab dalam bertindak, berpikir serta pengambilan keputusan juga dipengaruhi oleh masa kerja, disamping usia karyawan.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Hilda, (2004) bahwa faktor usia dan pengalaman kerja saling terkait, dimana keduanya mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan. Selanjutnya, Hilda, (2004) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama, cenderung lebih memahami struktur harapan-imbalan yang berlaku di perusahaan, sehingga mereka memiliki perilaku yang lebih efektif daripada karyawan yang kurang berpengalaman. Dikarenakan hal-hal tersebut maka masa kerja merupakan bagian dari gambaran umum responden penelitian ini

Adapun hasil analisisnya disajikan dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Lama Bekerja Responden

Lama bekerja(tahun)	Jumlah responden	Persentase
5-10	30	25,2
11-20	70	58,8
>20	19	16
Total	119	100

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan data di Tabel 4.4 terlihat bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa kerja 11 tahun sampai 20 tahun (58,8%). Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa sebagian besar responden di tempat penelitian mampu untuk menunjukkan kinerja yang tinggi.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

B.1. Pengujian *Validitas*

Uji *validitas* digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas item dilakukan dengan SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

Kriteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai *corrected item-Total Correlation*. Item kuesioner dinyatakan *valid* apabila nilai r hitung $>$ r table

(n-2). Menurut Sutrisno (1993) suatu instrument dikatakan valid, bila instrument tersebut mampu mengukur apa saja yang harus diukurnya dan mampu mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.5 Berikut ini

Tabel 4.5
Hasil Pengujian *Validitas*

No	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
	Kecerdasan Emosional			
1	1	0,740	0,361	<i>Valid</i>
2	2	0,803	0,361	<i>Valid</i>
3	3	0,800	0,361	<i>Valid</i>
	Semangat Kerja			
1	1	0,815	0,361	<i>Valid</i>
2	2	0,799	0,361	<i>Valid</i>
3	3	0,725	0,361	<i>Valid</i>
4	4	0,452	0,361	<i>Valid</i>
	Lingkungan Kerja			
1	1	0,901	0,361	<i>Valid</i>
2	2	0,677	0,361	<i>Valid</i>
3	3	0,597	0,361	<i>Valid</i>
	Kepuasan Kerja			
1	1	0,779	0,361	<i>Valid</i>
2	2	0,776	0,361	<i>Valid</i>
3	3	0,667	0,361	<i>Valid</i>
4	4	0,759	0,361	<i>Valid</i>
	Kinerja Guru			
1	1	0,682	0,361	<i>Valid</i>
2	2	0,761	0,361	<i>Valid</i>
3	3	0,784	0,361	<i>Valid</i>

Sumber :data primer yang diolah

Tabel 4.5 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang *signifikan*, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan *valid*

B. 2 Pengujian *Reliabilitas*

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji *reliabilitas* digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Alpha*. Menurut Imam Ghozali (2005) konstruk atau variable dikatakan *reliable* apabila mempunyai nilai *Alpha* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian *Reliabilitas*

<i>Variable</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,815	<i>Reliabel</i>
Semangat Kerja	0,781	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	0,792	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0,796	<i>Reliabel</i>
Kinerja Guru	0,800	<i>Reliabel</i>

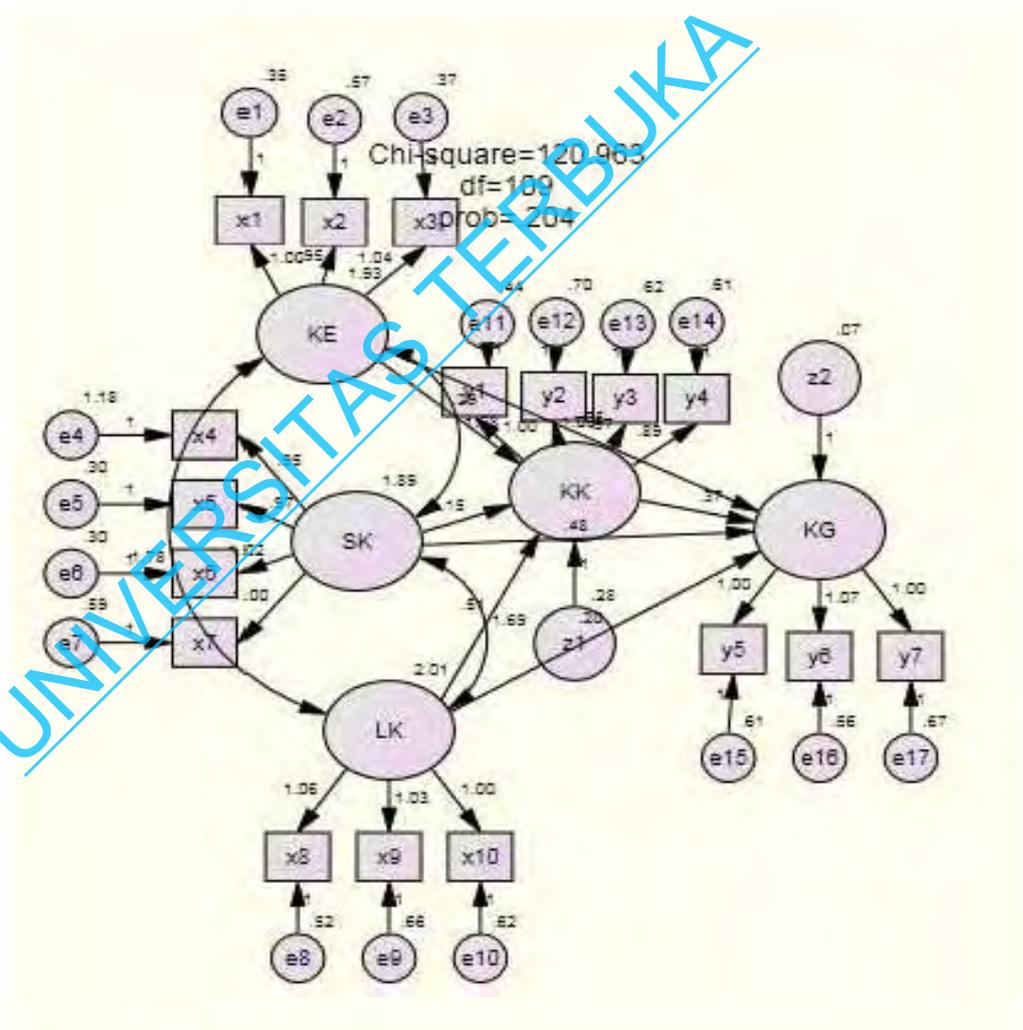
Sumber: data primer yang diolah

Hasil uji *reliabilitas* tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel* sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

C Analisis Full Model-Structural Equation Model

Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full Model SEM* dilakukan Dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistic. Hasil pengolahan data untuk analisis full Model SEM di tampilkan pada gambar 4.1

Gambar 4.1
Hasil Pengujian Full Model-Structural Equation Model (SEM)



Sumber: data p rimer yang diolah

Hasil pengolahan dalam analisis faktor konfirmatori terhadap keseluruhan model menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk membentuk model penelitian ini telah memenuhi kriteria-kriteria dalam *goodness of fit* (tabel 4.7). Uji terhadap kelayakan model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian adalah seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Structural Equation Model (SEM)

Kriteria	Hasil	Cut off value	Evaluasi model
<i>Chi-square</i>	122,50	<132,07 (df=111 p=0,05)	Baik
<i>Probability</i>	0,21	≥ 0.05	Baik
<i>RMSEA</i>	0,03	≤ 0.08	Baik
<i>GFI</i>	0,90	≥ 0.90	Baik
<i>AGFI</i>	0,89	≥ 0.90	Marginal
<i>Cmin/Df</i>	1,10	≤ 2.00	Baik
<i>TLI</i>	0,99	≥ 0.90	Baik
<i>CFI</i>	0,99	≥ 0.95	Baik

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis full model SEM telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai *probability* pada analisis ini menunjukkan nilai di atas batas signifikansi yaitu sebesar 0.21 ($p > 0.05$). Nilai ini menunjukkan tidak adanya perbedaan antara matriks kovarian prediksi dengan matriks kovarian yang diestimasi. Ukuran *goodness of fit* lain juga menunjukkan pada kondisi yang baik meskipun GFI dan AGFI belum mencapai nilai 0,90. Untuk mendapatkan model yang baik, akan terlebih dahulu diuji masalah penyimpangan terhadap asumsi SEM.

Indeks pengukuran TLI, CFI, CMIN/DF dan RMSEA berada dalam rentang nilai yang diharapkan meskipun GFI dan AGFI diterima secara marginal. Dengan demikian uji kelayakan model SEM sudah memenuhi syarat penerimaan. Dengan demikian berarti konstruk-konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan sebuah model

D Pengujian Asumsi SEM

D.1 Normalitas Data

Asumsi normalitas data diuji dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* dari data yang digunakan. Apabila nilai CR pada *skewness* maupun *kurtosis* data berada pada rentang antara ± 2.58 , maka data masih dapat dinyatakan berdistribusi pada tingkat signifikansi 0.01.

Tabel 4.8
Normalitas Data

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
y5	1.000	7.000	-.220	-.979	-.973	-2.167
y6	1.000	7.000	-.269	-1.199	-.909	-2.025
y7	1.000	7.000	-.393	-1.752	-.517	-1.151
y4	1.000	7.000	-.221	-.982	-1.002	-2.231
y3	1.000	7.000	-.371	-1.654	-.646	-1.438
y2	1.000	7.000	-.256	-1.139	-.917	-2.042
y1	1.000	7.000	-.182	-.812	-.875	-1.949
x8	1.000	7.000	-.283	-1.258	-1.029	-2.292
x9	1.000	7.000	-.243	-1.081	-.917	-2.043
x10	1.000	7.000	-.291	-1.294	-1.011	-2.251
x4	1.000	7.000	-.142	-.632	-1.127	-2.509
x5	2.000	7.000	-.339	-1.510	-.981	-2.184
x6	1.000	7.000	-.230	-1.026	-.830	-1.848
x7	1.000	7.000	-.433	-1.929	-.768	-1.710
x3	1.000	7.000	-.414	-1.844	-.830	-1.849
x2	1.000	7.000	-.338	-1.504	-.872	-1.941
x1	1.000	7.000	-.372	-1.658	-.858	-1.911
Multivariate					18.141	3.893

Sumber: data primer yang diolah

Hasil pengujian normalitas data sebagaimana pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai C.R. untuk *skewness* dan *kurtosis* yang berada diluar rentang + 2.58. Dengan demikian maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal. Dengan demikian asumsi data yang normal dalam hal ini dapat terpenuhi.

D.2 Evaluasi atas Outlier

Outliers adalah observasi atas data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi (Hair *et al.*, dalam Ferdinand, 2002). Umumnya perlakuan terhadap *outliers* adalah dengan mengeluarkannya dari data dan tidak diikutsertakan dalam perhitungan berikutnya. Menurut Ferdinand (2002), apabila tidak terdapat alasan khusus untuk mengeluarkan *outliers*, maka observasi dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair, 1995).

1. Evaluasi Univariate Outliers

Deteksi adanya suatu univariate outliers dapat dilakukan dengan menentukan ambang batas yang dikategorikan sebagai outliers dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam standard score atau yang biasa disebut z-score, yang mempunyai rata-rata nol dengan standard deviasi sebesar 1,00 (Hair, et.al,1995).

Pengujian univariate outliers dilakukan per konstruk dengan program SPSS, pada menu descriptive statistic-summarize. Observasi data yang memiliki nilai z-score $\geq 3,0$ akan dikategorikan sebagai outliers. Hasil pengujian univariate outliers pada Tabel 4.9 berikut ini menunjukkan tidak adanya univariate outliers.

Tabel 4.9
Pengujian Univariate Outliers

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
x1	119	1.0	7.0	554.0	4.655	1.5151
x2	119	1.0	7.0	571.0	4.798	1.5215
x3	119	1.0	7.0	559.0	4.697	1.5707
x4	119	1.0	7.0	540.0	4.538	1.7064
x5	119	2.0	7.0	561.0	4.714	1.4447
x6	119	1.0	7.0	557.0	4.681	1.5123
x7	119	1.0	7.0	551.0	4.630	1.5831
x8	119	1.0	7.0	535.0	4.496	1.6818
x9	119	1.0	7.0	528.0	4.437	1.6755
x10	119	1.0	7.0	520.0	4.370	1.6306
y1	119	1.0	7.0	511.0	4.294	1.5478
y2	119	1.0	7.0	525.0	4.412	1.6282
y3	119	1.0	7.0	518.0	4.353	1.5655
y4	119	1.0	7.0	527.0	4.429	1.4705
y5	119	1.0	7.0	530.0	4.454	1.5663
y6	119	1.0	7.0	516.0	4.336	1.6327
y7	119	1.0	7.0	528.0	4.437	1.5819
Valid N (listwise)	119					

Sumber: data primer yang diolah

2. Evaluasi Multivariate Outliers

Outlier pada tingkat multivariate dapat dilihat dari jarak mahalanobis (mahalanobis distance). Perhitungan jarak mahalanobis bisa dilakukan dengan menggunakan program AMOS. Dari hasil pengolahan data telah diketahui bahwa jarak mahalanobis minimal 23,699 dan maksimal 37,737 Berdasarkan nilai chi-square pada derajat bebas yakni 17 (jumlah variabel) pada tingkat signifikansi 0,001 atau $\chi^2(17, 0.001) = 40,79$, menunjukkan bahwa tidak terdapat outlier multivariate. Hasil pengujian jarak mahalanobis dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Pengujian Multivariate Outliers

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
40	37.737	.003	.273
17	36.008	.005	.104
94	32.805	.012	.170
19	32.398	.013	.077
63	31.602	.017	.052
5	29.723	.028	.124
54	29.470	.030	.072
65	29.066	.034	.050
112	28.822	.036	.029
43	27.884	.046	.050
53	27.520	.051	.041
91	27.294	.054	.027
89	26.674	.063	.037
68	26.655	.063	.019
60	26.433	.067	.013
87	24.963	.096	.103
83	24.601	.104	.111
62	24.233	.113	.124
105	24.209	.114	.081
61	24.049	.118	.066
59	23.861	.123	.057
21	23.699	.128	.047

Sumber: data primer yang diolah

D.3. Evaluasi atas Multicollinearity dan Singularity

Pengujian selanjutnya Untuk mengetahui apakah pada suatu data penelitian terdapat multikolineritas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) dalam kombinasi-kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah determinan dari matrik kovarians sampelnya. Determinan yang kecil atau mendekati nol mengindikasikan adanya multikolineritas atau singularitas, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabachnick dan Fidell, 1998). Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini, nilai determinan matriks kovarians sampel sebagai berikut : *Determinant of sample covariance matrix* = 2.3073e-002 atau 0,013

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai determinan matriks kovarians sampel adalah jauh dari nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat *multikolineritas* dan *singularitas*. Terbebasnya data dari penyimpangan *multikolineritas* dan *singularitas* menunjukkan bahwa data layak untuk digunakan untuk penelitian.

D.4. Evaluasi terhadap nilai Residual

Menurut Ferdinand (2006) model yang baik memiliki *Standardized Residual Covariance* yang kecil. Angka + 2,58 merupakan batas nilai *standardized residual* yang diperkenankan. Pada tahapan ini perlu dilakukan pengamatan terhadap residual yang dihasilkan model ini melalui pengamatan terhadap variabelvariabel yang mempunyai nilai residual standard lebih besar dari 2,58. Pada peneletian ini tidak ditemukan nilai residual lebih besar dari 2,58. Hal ini ditunjukkan oleh Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Standardized Residual Covariances

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	y5	y6	y7	y4	y3	y2	y1	x8	x9	x10
y5	.000									
y6	-.066	.000								
y7	.037	.040	.000							
y4	.028	-.054	.025	.000						
y3	.030	.039	-.142	-.001	.000					
y2	.048	-.082	.037	.028	-.003	.000				
y1	.004	.035	.007	-.061	.024	.021	.000			
x8	.036	-.027	.001	.039	.008	-.183	-.047	.000		
x9	.037	.040	.102	.074	.002	.010	.014	-.029	.000	
x10	-.053	-.005	-.132	.045	-.012	.035	.056	.003	.033	.000
x4	.071	.147	.121	-.021	.180	.082	.082	.226	.235	.045
x5	-.004	-.002	.023	-.012	.049	.050	-.064	.034	-.022	-.098
x6	-.007	.018	-.080	.085	-.028	.002	-.108	-.003	-.041	-.109
x7	-.040	.024	-.072	-.048	-.003	.074	-.050	.068	.001	.105
x3	-.002	-.048	-.042	.049	-.049	-.004	.039	.009	-.082	.031
x2	.132	-.009	.202	.129	-.026	.002	.057	.157	.075	.014
x1	-.045	-.024	-.010	.050	-.014	-.081	-.077	.059	-.137	-.071

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya nilai *standardized residual covariance* yang melebihi + 2,58 (Ferdinand, 2006). Hasil di atas menunjukkan bahwa data tidak perlu dilakukan modifikasi model terhadap model yang dikembangkan dalam penelitian ini.

F. Pengujian Hipotesis Penelitian

Setelah tahap – tahap pengujian dilakukan, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian yang diajukan pada Bab II. Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM

Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *Probability* (P) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu diatas 1,96 untuk nilai CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P (probabilitas). Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

Pada penelitian ini diajukan tujuh hipotesis yang selanjutnya pembahasannya dilakukan dibagian berikut. Pengujian (tujuh) 7 hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM sebagaimana pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
Regression Weight Structural Equational Model

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kepuasan	<--- semangat	.151	.131	1.155	.248	par_6
kepuasan	<--- kecerdasan	.287	.165	1.740	.082	par_7
kepuasan	<--- lingkungan	.511	.159	3.208	.001	par_8
kinerja	<--- kecerdasan	-.055	.134	-.409	.683	par_4
kinerja	<--- kepuasan	.368	.132	2.790	.005	par_5
kinerja	<--- lingkungan	.199	.147	1.356	.175	par_9
kinerja	<--- semangat	.478	.109	4.375	***	par_10

Sumber: data primer yang diolah

1. Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru diperoleh sebesar 0.287. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 1,740 dengan probabilitas = 0,082 ($p > 0,05$). Maka, dapat

diambil kesimpulan mengenai hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **ditolak**. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai *probability* 0,082 tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 1.740 juga tidak memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

2. Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru diperoleh sebesar -0,055. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = -0,409 dengan probabilitas = 0,683 ($p > 0,05$). Maka, dapat diambil kesimpulan mengenai hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja guru **ditolak**. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai *probability* 0,683 tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai -0,409 juga tidak memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

3. Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi hubungan antara semangat kerja terhadap kepuasan kerja guru diperoleh sebesar 0.151. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 1,155 dengan probabilitas = 0,248 ($p > 0,05$). Maka, dapat diambil kesimpulan mengenai hipotesis 3 yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **ditolak**. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai *probability* 0,248 tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 1,155 juga tidak memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

4. Pengujian Hipotesis 4

Parameter estimasi hubungan antara semangat kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 0.478. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 4,375 dengan probabilitas = 0,000 ($p < 0,05$). Maka, dapat diambil kesimpulan mengenai hipotesis (empat) 4 yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru **diterima**. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai *probability* 0,000 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 4,375 juga memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

5. Pengujian Hipotesis 5

Parameter estimasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru diperoleh sebesar 0.511. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 3,208 dengan probabilitas = 0,001 ($p < 0,05$). Maka, dapat diambil kesimpulan mengenai hipotesis 5 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai *probability* 0,001 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 3,208 juga memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

6. Pengujian Hipotesis 6

Parameter estimasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 0,199. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 1,356 dengan probabilitas = 0,175 ($p > 0,05$). Maka, dapat diambil kesimpulan mengenai hipotesis 6 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru **ditolak**. Hal tersebut disebabkan karena

dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai *probability* 0,175 tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 1,356 juga tidak memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

7. Pengujian Hipotesis 7

Parameter estimasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 0.368. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 2,790 dengan probabilitas = 0,005 ($p < 0,05$). Maka, dapat diambil kesimpulan mengenai hipotesis 7 (tujuh) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru **diterima**. Hal tersebut disebabkan karena dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai *probability* 0,005 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R 2,790 juga memenuhi syarat $\geq \pm 1,96$.

G. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk mendapatkan suatu emilihan strategi yang jelas. Sesuai dengan kajian teoritis dan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, kecerdasan emosional, semangat kerja dan lingkungan kerja akan memiliki efek langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru. Pengaruh tidak langsung dari variabel tersebut adalah dengan terlebih dahulu melewati kepuasan kerja, yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh masing-masing variable eksogen terhadap variabel endogen secara menyeluruh tampak pada tabel 4.13, kemudian pengaruh secara langsung tampak pada 4.14 dan pengaruh secara tidak langsung tampak pada tabel 4.15 sebagai berikut

Tabel 4.13
Standardized Total Effects

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja
kepuasan	.520	.287	.149	.000	.000
kinerja	.408	.053	.545	.381	.000
y5	.353	.045	.472	.330	.865
y6	.362	.047	.484	.338	.887
y7	.349	.045	.465	.326	.853
y4	.440	.243	.126	.846	.000
y3	.448	.247	.128	.862	.000
y2	.445	.245	.127	.856	.000
y1	.470	.259	.135	.904	.000
x8	.902	.000	.000	.000	.000
x9	.873	.000	.000	.000	.000
x10	.874	.000	.000	.000	.000
x4	.000	.000	.770	.000	.000
x5	.000	.000	.925	.000	.000
x6	.000	.000	.932	.000	.000
x7	.000	.000	.872	.000	.000
x3	.000	.922	.000	.000	.000

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel 4.13 menunjukkan pengaruh secara menyeluruh dari variable lingkungan terhadap kinerja guru sebesar 0.408, pengaruh variabel kecerdasan terhadap kinerja guru sebesar 0.053, pengaruh semangat terhadap kinerja guru sebesar 0,545 dan pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru sebesar 0,381. Jadi, kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabel semangat kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru, sedangkan variabel kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja guru. Sebagai tambahan, pengaruh

variabel lingkungan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,520, pengaruh variabel kecerdasan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,287, dan pengaruh semangat terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,149. Selanjutnya, pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14
Standardized Direct Effects

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja
kepuasan	.520	.287	.149	.000	.000
kinerja	.210	-.057	.488	.381	.000
y5	.000	.000	.000	.000	.865
y6	.000	.000	.000	.000	.887
y7	.000	.000	.000	.000	.853
y4	.000	.000	.000	.846	.000
y3	.000	.000	.000	.862	.000
y2	.000	.000	.000	.856	.000
y1	.000	.000	.000	.904	.000
x8	.902	.000	.000	.000	.000
x9	.873	.000	.000	.000	.000
x10	.874	.000	.000	.000	.000
x4	.000	.000	.770	.000	.000
x5	.000	.000	.925	.000	.000
x6	.000	.000	.932	.000	.000
x7	.000	.000	.872	.000	.000
x3	.000	.922	.000	.000	.000
x2	.000	.868	.000	.000	.000
x1	.000	.921	.000	.000	.000

Sumber: data primer yang diolah

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variable lingkungan terhadap kinerja guru, variable kecerdasan terhadap kinerja guru dan variabel semangat terhadap kinerja guru. Pengaruh variabel lingkungan terhadap kinerja guru secara langsung adalah senilai 0.210. Pengaruh variabel kecerdasan terhadap kinerja guru secara langsung adalah senilai -0,057. Pengaruh variable semangat terhadap kinerja guru secara langsung adalah 0,488. Jadi, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel semangat kerja memberikan pengaruh secara langsung yang lebih besar terhadap kinerja guru apabila dibandingkan dengan pengaruh variable lingkungan dan kecerdasan. Selanjutnya, berikut ini adalah tabel 4.15 yang menunjukkan hubungan tidak langsung

Tabel 4.15
Standardized Indirect Effects

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja
kepuasan	.000	.000	.000	.000	.000
kinerja	.198	.109	.057	.000	.000
y5	.353	.045	.472	.330	.000
y6	.362	.047	.484	.338	.000
y7	.349	.045	.465	.326	.000
y4	.440	.243	.126	.000	.000
y3	.448	.247	.128	.000	.000
y2	.445	.245	.127	.000	.000
y1	.470	.259	.135	.000	.000
x8	.000	.000	.000	.000	.000
x9	.000	.000	.000	.000	.000
x10	.000	.000	.000	.000	.000
x4	.000	.000	.000	.000	.000
x5	.000	.000	.000	.000	.000
x6	.000	.000	.000	.000	.000
x7	.000	.000	.000	.000	.000
x3	.000	.000	.000	.000	.000
x2	.000	.000	.000	.000	.000
x1	.000	.000	.000	.000	.000

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara tidak langsung adalah sebesar 0.198. Pengaruh kecerdasan emosiona terhadap kinerja guru secara tidak langsung adalah sebesar 0.109. Sedangkan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru secara tidak langsung adalah sebesar 0,057. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan variabel kecerdasan emosional dan semangat kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara langsung diperoleh sebesar 0,210 sedangkan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,198 artinya lingkungan kerja akan lebih bagus meningkatkan kinerja guru secara langsung meski tanpa didukung adanya kepuasan yang tinggi. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru secara langsung sebesar -0,057 sedangkan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,109 artinya kecerdasan emosional akan lebih bagus meningkatkan kinerja guru dengan adanya mediasi oleh kepuasan kerja. Begitu pula dengan semangat kerja yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih tinggi, diperoleh pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru secara langsung sebesar 0,488 sedangkan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,057, artinya semangat kerja akan mempengaruhi kinerja guru lebih tinggi meski tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak tujuh hipotesis.

Simpulan dari tujuh hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Kesimpulan mengenai Hipotesis 1:

Pengujian hipotesis pertama yang dilakukan membuktikan bahwa kecerdasan emosional tidak menjadi predictor yang signifikan dengan kepuasan kerja. Variabel kecerdasan emosional menunjukkan adanya negative terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,082.

Kesimpulan mengenai Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua yang dilakukan membuktikan bahwa kecerdasan emosional tidak menjadi predictor yang signifikan dengan kinerja guru. Variabel kecerdasan emosional menunjukkan adanya negative terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,683

Kesimpulan mengenai Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan membuktikan bahwa semangat kerja tidak menjadi predictor yang signifikan dengan kepuasan kerja. Variabel semangat kerja menunjukkan pengaruh negative terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,248

Kesimpulan mengenai Hipotesis 4

Pengujian hipotesis keempat yang dilakukan membuktikan bahwa semangat kerja menjadi predictor yang signifikan dengan kinerja guru. Variabel semangat kerja menunjukkan adanya positif terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000

Kesimpulan mengenai Hipotesis 5

Pengujian hipotesis kelima yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja menjadi predictor yang signifikan dengan kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,001

Kesimpulan mengenai Hipotesis 6

Pengujian hipotesis keenam yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi predictor yang signifikan dengan kinerja guru. Variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya negative terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,175

Kesimpulan mengenai Hipotesis 7

Pengujian hipotesis ketujuh yang dilakukan membuktikan bahwa kepuasan kerja menjadi predictor yang signifikan dengan kinerja guru. Variabel kepuasan kerja menunjukkan adanya positif terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,005

B. Saran

Berdasarkan model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, dan telah diuji melalui alat analisis *Structural Equation Modeling* maka dapat memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap temuan dari penelitian terdahulu.. Implikasi teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini bermaksud memperkuat dukungan atas beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pada studi ini seperti pada kecerdasan emosional, semangat kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.

Beberapa implikasi manajerial dan saran yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi pihak sekolah, dapat menyediakan sarana dan prasarana yang mengacu pada kegiatan yang bersifat pengembangan dan kemampuan emosioal guru dan untuk guru yang kecerdasan emosionalnya relative rendah sekolah dapat memberikan program bimbingan untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru, merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian bantuan yang direncanakan secara sistematis, terarah dan terpadu.
2. Semangat kerja guru perlu ditingkatkan dengan cara antara lain : gaji yang cukup yaitu memberikan upah sesuai dengan upah minimum regional yang sudah ditetapkan.
3. Hendaknya dapat menata dan meningkatkan lingkungan kerja sekolah menjadi lingkungan kerja yang kondusif bagi guru-guru dalam bertugas terus dilakukan setiap waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S Nitisemito. (1982). *Manajemen Personalia* Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2001). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. (2002). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libert
- Book, H.E, & Stein, S.J. (2003). *Ledakan EQ:15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses* (Trinanda rainy januarsari & Yudhi Murtanto) Bandung Kaifa.
- Cooper, D.R dan Emory, C.W. (1995). *Bussiness Research Methods*, Fifth Edition, USA: Richard D. Irwin, Inc.
- Cooper.R.K & Sawaf, A. (2003). *Executif EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Covey, Stephan. (2005). *THE 8 th HABIT Melampaui Efektivitas Menggapai Keagungan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Davis K,Newstrom JW.(2001). *Perilaku organisasi jilid 1*. Terjemahan Jakarta: Penerbit Erlangga
- Dukwicz V, Higgs M. (2009). leadership at top the need for emotional intelligence in organization, *The International journal of organization Analisis* vol II no 3 Infrpmation Age Publishing Inc
- Ferdinand, Augusty Tae, (2000). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ferdinand, A, (2006). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, Edisi ke 2, BP UNDIP, Semarang
- Goleman, Daniel.(1999). *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel.(2001). *Kecerdasan Emosi Untuk Menggapai Puncak Prestasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2000). *Emotional Intellegence* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ghozali, Imam.(2005). *Aplikasi Analisis Multivariate denSPSS*. Penerbit UNDIP.

- Hair et al., (1998). *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River : New Jersey.
- Hair, J.F., Jr., R.E. Anderson, R.L., Tatham & W.C. Black, (1995), *Multivariate*
- Harry Indra. (2001). *Faktor Kepuasan Kerja* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta.
- Howes dan Herald (1999). (<http://duniapsikologi.dagdigdug.com/tag/kecerdasan>)
- Husein Umar. (1999). *Riset Manajemen Strategik*, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jewell L N & Siegall M . (1990). *Psikologi Industri/ Organisasi Modern Alih Bahasa Hadyana Pudjaamuka, Meitasari* judul asli Contemporary Industrial/Organizational Psychology. Jakarta : Arcon
- Journal Guruvalah <http://www.guruvalah.tk> Hubungan Antara Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru.
- Jurnal <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/17/teori-tentang-kepuasan-kerja.html/>
- Keith Davis. *Human Behaviour at Work Organizational Behaviour 9Six th Education*). New York Mc. Graw-Hill, Inc
- Kohli, Ajay K, Tasaddug A. Shervani dan Goutam N. Challagala. (1998). "Learning and Performance Orientation of Salespeople The Role of Supervisors", *Journal of Marketing Research*, Vol. XXXV, May, 263-274.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. Eight Edition, Mc.Graw-Hill Book Co-Singapore.
- Makmuri Muchlas. (2005). *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada University Press.

- Mangkunegara, Anwar P.(2000).*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama, Cet. Ke-10.(2006)
- Mitchell,T.R. (1978). *People In Organization:Under Standing Their Behaviors*,New York: Mc Grow-Hill
- Moekijat. (1989). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* CV Mandar Maju Bandung
- Muhammad Uzar Usman, *Menjadi Guru Profesional*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung, (2005)
- Ostroff (1992) *The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance*, Journal of Applied Psychology.Vol 77 no 6: 963-974
- Purkey,S.C.& Smith. M.S 1985 Too Soon to cheer. Syntesis of Research on Effective School. *Educational Leadership* (40). 64-69 Rentoul A.J &Fraser B.
- Rissy Melandy RM dan Nurna Aziza. (2006). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap tingkat Pemahaman Akuntansi,Kepercayaan Diri sebagai Variabel Pemoderasi*, SNA, Padang, 23-26agustus
- Rivai, Veithzal.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta
- Robert, Kreitner dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. .(2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.Jakarta.
- Robbins, Stephan P, Diterjemahkan oleh Tim Index (2002). *Perilaku Organisasi jilid II* Edisi 9 Jakarta,Gramedia.
- Robbins, Stephen P.(1996). *Organizational Behavior Concept, Controversiest*, Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs
- Robert L Mathis & John H Jackson.(2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, Indonesia.

- Sardiman, A.M. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman .(2005). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar Jakarta* PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih.(2001). *SPSS Versi 10 : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Setiawan, E.(2005). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yayasan Widya Manggala Indonesia, Semarang.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono.(1999). "*Metode Penelitian Bisnis*", Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono.(2004). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- The 8 th *Habit Melampaui efektivitas menggapai keagungan* Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Tjalla A (1989) Faktor Diri dan Lingkungan Kerja dalam Hubungannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan Usaha servis Elektronik di Kotamadya Ujung Pandang. *Tesis Fakultas Pascasarjana IKIP Yogyakarta*. Tidak diterbitkan.
- Umar, Husein. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Waty, Evy Ratna Kartika. (2003). *Semangat Kerja Tenaga Pengajar di Lingkungan FKIP Universitas Sriwijaya*. Forum Kependidikan, Volume 24 Nomor 2
- Westra, Pariata (1980). *Abeka Sari Ilmu Administrasi* Yogyakarta Balai pembinaan Administrasi
- Wexley, Kenneth N. dan Lathan Yukll E. (1999). *Developing And Training Human resouces Mangement in Organization 3""Edition*. New York: Pearson education,Inc. Uplew Saddle River.

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth
Bapak / Ibu / Saudara
Di tempat

Bersama ini kami,
Nama : Fitri Yeni
NIM : 015891273

Keterangan : Mahasiswa magister Manajemen Universitas Terbuka
Batam

Untuk keperluan penelitian yang akan saya lakukan, maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara berkenan untuk mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang tertuang dalam kuesioner ini akan terjamin kerahasiannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,
Fitri Yeni

UNIVERSITAS TERBUKA

1. Nama : (boleh tidak diisi)

2. Usia : tahun

3. Jenis Kelamin : L / P (lingkari pilihan anda)

4. Pendidikan terakhir & Mulai bekerja

a. \leq SMU

b. Diploma

c. S – 1 (Sarjana)

d. S 2

Petunjuk :

Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju		
1	2	3	4	5	6	7

Ketentuan :

- Pilih angka 1 jika anda sangat tidak setuju (STS)
- Pilih angka 2 jika anda tidak setuju (TS)
- Pilih angka 3 jika anda agak tidak setuju (ATS)
- Pilih angka 4 jika anda netral (N)
- Pilih angka 5 jika anda agak setuju (AS)
- Pilih angka 6 jika anda setuju (S)
- Pilih angka 7 jika anda sangat setuju (SS)

Jawaban cukup dengan memberikan tanda (\checkmark) pada kolom yang sudah tersedia,

semakin anda setuju dengan pertanyaan yang diajukan maka semakin besar skor

yang akan anda pilih

A. Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Saya mampu mengelola emosi saya meski dalam keadaan penuh tekanan							
2	Saya mampu menenangkan diri dalam keadaan emosi-emosi negative seperti marah dan kecewa							
3	Saya berusaha dalam menghadapi kesulitan senantiasa bersikap optimisme							

B. Semangat kerja

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Saya berangkat ketempat kerja dengan hati yang mantap							
2	Saya merasa bahwa teman-teman saya disini dapat diajak bekerjasama.							
3	Saya merasakan bahwa pekerjaan bagian dari hidup							
4	Saya berusaha datang kesekolah lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan							

C. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Dalam pengembangan kurikulum dapat menyesuaikan dengan hakekat peserta didik							
2	Mampu menciptakan lingkungan pembelajaran kondusif agar siswa dapat belajar lebih efektif							
3	Saya merasa perlu adanya strategi pengembangan kapasitas sekolah							

D. Kepuasan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Saya merasa bahwa penghasilan setiap bulan diterima besarnya sudah sesuai dengan harapan							
2	Kepala sekolah selalu memeriksa kehadiran guru secara rutin							
3	Saya merasakan bahwa kenaikan pangkat dan golongan profesi guru relative mudah							
4	Pengembangan karier berdasarkan kondisi kerja disekolah							

E. Kinerja Guru

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Saya menyampaikan materi sesuai dengan hierarki pembelajaran							
2	Saya mampu membuat kelas siap menerima pelajaran							
3	Saya dapat menumbuhkan partisipasi aktif siswa dalam belajar							

Trimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Lampiran 2 : Frequency Table

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	12	10.1	10.1	10.9
3	18	15.1	15.1	26.1
4	17	14.3	14.3	40.3
5	29	24.4	24.4	64.7
6	32	26.9	26.9	91.6
7	10	8.4	8.4	100.0
Total	119	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	8	6.7	6.7	7.6
	3	20	16.8	16.8	24.4
	4	18	15.1	15.1	39.5
	5	25	21.0	21.0	60.5
	6	32	26.9	26.9	87.4
	7	15	12.6	12.6	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.7	1.7	1.7
	2	11	9.2	9.2	10.9
	3	18	15.1	15.1	26.1
	4	17	14.3	14.3	40.3
	5	25	21.0	21.0	61.3
	6	34	28.6	28.6	89.9
	7	12	10.1	10.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.7	1.7	1.7
	2	16	13.4	13.4	15.1
	3	20	16.8	16.8	31.9
	4	18	15.1	15.1	47.1
	5	22	18.5	18.5	65.5
	6	23	19.3	19.3	84.9
	7	18	15.1	15.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	8.4	8.4	8.4
	3	18	15.1	15.1	23.5
	4	23	19.3	19.3	42.9
	5	21	17.6	17.6	60.5
	6	39	32.8	32.8	93.3
	7	8	6.7	6.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	10	8.4	8.4	9.2
	3	17	14.3	14.3	23.5
	4	25	21.0	21.0	44.5
	5	25	21.0	21.0	65.5
	6	27	22.7	22.7	88.2
	7	14	11.8	11.8	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.5	2.5	2.5
	2	11	9.2	9.2	11.8
	3	19	16.0	16.0	27.7
	4	14	11.8	11.8	39.5
	5	30	25.2	25.2	64.7
	6	31	26.1	26.1	90.8
	7	11	9.2	9.2	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.5	2.5	2.5
	2	18	15.1	15.1	17.6
	3	13	10.9	10.9	28.6
	4	23	19.3	19.3	47.9
	5	19	16.0	16.0	63.9
	6	31	26.1	26.1	89.9
	7	12	10.1	10.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.2	4.2	4.2
	2	13	10.9	10.9	15.1
	3	18	15.1	15.1	30.3
	4	24	20.2	20.2	50.4
	5	19	16.0	16.0	66.4
	6	28	23.5	23.5	89.9
	7	12	10.1	10.1	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.4	3.4	3.4
	2	16	13.4	13.4	16.8
	3	19	16.0	16.0	32.8
	4	18	15.1	15.1	47.9
	5	24	20.2	20.2	68.1
	6	31	26.1	26.1	94.1
	7	7	5.9	5.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.5	2.5	2.5
	2	16	13.4	13.4	16.0
	3	19	16.0	16.0	31.9
	4	23	19.3	19.3	51.3
	5	28	23.5	23.5	74.8
	6	23	19.3	19.3	94.1
	7	7	5.9	5.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.4	3.4	3.4
	2	14	11.8	11.8	15.1
	3	20	16.8	16.8	31.9
	4	18	15.1	15.1	47.1
	5	27	22.7	22.7	69.7
	6	26	21.8	21.8	91.6
	7	10	8.4	8.4	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.2	4.2	4.2
	2	15	12.6	12.6	16.8
	3	11	9.2	9.2	26.1
	4	28	23.5	23.5	49.6
	5	29	24.4	24.4	73.9
	6	24	20.2	20.2	94.1
	7	7	5.9	5.9	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.8	.8	.8
	2	13	10.9	10.9	11.8
	3	22	18.5	18.5	30.3
	4	22	18.5	18.5	48.7
	5	25	21.0	21.0	69.7
	6	31	26.1	26.1	95.8
	7	5	4.2	4.2	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.7	1.7	1.7
	2	14	11.8	11.8	13.4
	3	21	17.6	17.6	31.1
	4	19	16.0	16.0	47.1
	5	26	21.8	21.8	68.9
	6	28	23.5	23.5	92.4
	7	9	7.6	7.6	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.2	4.2	4.2
	2	15	12.6	12.6	16.8
	3	18	15.1	15.1	31.9
	4	21	17.6	17.6	49.5
	5	25	21.0	21.0	70.6
	6	27	22.7	22.7	93.3
	7	8	6.7	6.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	5.9	5.9	5.9
	2	7	5.9	5.9	11.8
	3	16	13.4	13.4	25.2
	4	32	26.9	26.9	52.1
	5	19	16.0	16.0	68.1
	6	30	25.2	25.2	93.3
	7	8	6.7	6.7	100.0
	Total	119	100.0	100.0	

Lampiran 3: Hasil pengujian Validitas dan reliabilitas

Correlations

		x1	x2	x3	total
x1	Pearson Correlation	1	.313	.374*	.740**
	Sig. (2-tailed)		.092	.042	.000
	N	30	30	30	29
x2	Pearson Correlation	.313	1	.564**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.092		.001	.000
	N	30	30	30	29
x3	Pearson Correlation	.374*	.564**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.042	.001		.000
	N	30	30	30	29
total	Pearson Correlation	.740**	.803**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	29	29	29	29

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	4

Correlations

		x4	x5	x6	x7	total
x4	Pearson Correlation	1	.613**	.388*	.147	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.034	.438	.000
	N	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	.613**	1	.482**	.030	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.873	.000
	N	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	.388*	.482**	1	.279	.725**
	Sig. (2-tailed)	.034	.007		.135	.000
	N	30	30	30	30	30
x7	Pearson Correlation	.147	.030	.279	1	.452*
	Sig. (2-tailed)	.438	.873	.135		.012
	N	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.815**	.799**	.725**	.452*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

Correlations

		x8	x9	x10	total
x8	Pearson Correlation	1	.594**	.337	.901**
	Sig. (2-tailed)		.001	.068	.000
	N	30	30	30	30
x9	Pearson Correlation	.594**	1	-.062	.677**
	Sig. (2-tailed)	.001		.745	.000
	N	30	30	30	30
x10	Pearson Correlation	.337	-.062	1	.597**
	Sig. (2-tailed)	.068	.745		.001
	N	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.901**	.677**	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	4

Correlations

		y1	y2	y3	y4	total
y1	Pearson Correlation	1	.480**	.416*	.411*	.779**
	Sig. (2-tailed)		.007	.022	.024	.000
	N	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.480**	1	.409*	.437*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.007		.025	.016	.000
	N	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.416*	.409*	1	.315	.667**
	Sig. (2-tailed)	.022	.025		.090	.000
	N	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.411*	.437*	.315	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.024	.016	.090		.000
	N	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.779**	.776**	.667**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

Correlations

		y1	y2	y3	y4	total
y1	Pearson Correlation	1	.480**	.416*	.411*	.779**
	Sig. (2-tailed)		.007	.022	.024	.000
	N	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.480**	1	.409*	.437*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.007		.025	.016	.000
	N	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.416*	.409*	1	.315	.667**
	Sig. (2-tailed)	.022	.025		.090	.000
	N	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.411*	.437*	.315	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.024	.016	.090		.000
	N	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.779**	.776**	.667**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Correlations

		y5	y6	y7	total
y5	Pearson Correlation	1	.228	.266	.682**
	Sig. (2-tailed)		.226	.156	.000
	N	30	30	30	30
y6	Pearson Correlation	.228	1	.500**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.226		.005	.000
	N	30	30	30	30
y7	Pearson Correlation	.266	.500**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.156	.005		.000
	N	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.682**	.761**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

Lampiran 4: Output AMOS

Assessment of normality (Group number 1)						
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
y5	1.000	7.000	-.220	-.979	-.973	-2.167
y6	1.000	7.000	-.269	-1.199	-.909	-2.025
y7	1.000	7.000	-.393	-1.752	-.517	-1.151
y4	1.000	7.000	-.221	-.982	-1.002	-2.231
y3	1.000	7.000	-.371	-1.654	-.646	-1.438
y2	1.000	7.000	-.256	-1.139	-.917	-2.042
y1	1.000	7.000	-.182	-.812	-.875	-1.949
x8	1.000	7.000	-.283	-1.258	-1.029	-2.292
x9	1.000	7.000	-.243	-1.081	-.917	-2.043
x10	1.000	7.000	-.291	-1.294	-1.011	-2.251
x4	1.000	7.000	-.142	-.632	-1.127	-2.509
x5	2.000	7.000	-.339	-1.510	-.981	-2.184
x6	1.000	7.000	-.230	-1.026	-.830	-1.848
x7	1.000	7.000	-.433	-1.929	-.768	-1.710
x3	1.000	7.000	-.414	-1.844	-.830	-1.849
x2	1.000	7.000	-.338	-1.504	-.872	-1.941
x1	1.000	7.000	-.372	-1.658	-.858	-1.911
Multivariate					18.141	3.893

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
40	37.737	.003	.273
17	36.008	.005	.104
94	32.805	.012	.170
19	32.398	.013	.077
63	31.602	.017	.052
5	29.723	.028	.124
54	29.470	.030	.072
65	29.066	.034	.050
112	28.822	.036	.029
43	27.884	.046	.050
53	27.520	.051	.041
91	27.294	.054	.027
89	26.674	.063	.037
68	26.655	.063	.019
60	26.433	.067	.013
87	24.963	.096	.103
83	24.601	.104	.111
62	24.233	.113	.124
105	24.209	.114	.081
61	24.049	.118	.066

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts
Fixed	24	0	0	0	0
Labeled	0	0	0	0	0
Unlabeled	19	3	22	0	0
Total	43	3	22	0	0

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	y5	y6	y7	y4	y3	y2	y1	x8	x9	x10	x4	x5	x6
y5	2.433												
y6	1.881	2.643											
y7	1.852	1.979	2.481										
y4	1.595	1.621	1.586	2.144									
y3	1.731	1.856	1.552	1.664	2.430								
y2	1.805	1.794	1.786	1.748	1.863	2.629							
y1	1.766	1.918	1.762	1.664	1.896	1.955	2.376						
x8	1.926	1.993	1.884	1.737	1.850	1.720	1.863	2.805					
x9	1.861	1.988	1.918	1.712	1.779	1.845	1.855	2.170	2.784				
x10	1.723	1.893	1.637	1.640	1.718	1.823	1.849	2.144	2.099	2.636			
x4	1.739	1.928	1.782	1.358	1.676	1.627	1.632	1.935	1.883	1.650	2.887		
x5	1.693	1.810	1.713	1.391	1.571	1.622	1.513	1.772	1.654	1.534	1.683	2.070	
x6	1.784	1.931	1.703	1.565	1.634	1.661	1.556	1.831	1.728	1.614	1.802	1.884	2.268
x7	1.714	1.897	1.674	1.402	1.576	1.698	1.579	1.864	1.733	1.792	1.812	1.827	1.941
x3	1.751	1.824	1.704	1.634	1.670	1.772	1.820	1.974	1.813	1.877	1.625	1.653	1.803
x2	1.730	1.698	1.794	1.574	1.542	1.621	1.681	1.949	1.802	1.696	1.629	1.573	1.625
x1	1.644	1.780	1.672	1.576	1.643	1.629	1.639	1.952	1.688	1.707	1.597	1.624	1.714

Condition number = 139.871

Eigenvalues
30.496 1.698 1.332 1.280 1.039 .939 .774 .728 .645 .554 .524 .472 .398 .368 .356 .266 .218

Determinant of sample covariance matrix = .013

Sample Correlations (Group number 1)

	y5	y6	y7	y4	y3	y2	y1	x8	x9	x10	x4	x5	x6
y5	1.000												
y6	.742	1.000											
y7	.754	.773	1.000										
y4	.699	.681	.688	1.000									
y3	.712	.732	.632	.729	1.000								
y2	.714	.681	.699	.736	.737	1.000							
y1	.734	.765	.726	.737	.789	.782	1.000						
x8	.737	.732	.714	.708	.709	.634	.722	1.000					
x9	.715	.733	.730	.701	.684	.682	.721	.777	1.000				
x10	.680	.717	.640	.690	.679	.692	.739	.789	.775	1.000			
x4	.656	.698	.666	.546	.633	.591	.623	.680	.664	.598	1.000		
x5	.754	.774	.756	.661	.701	.695	.682	.735	.689	.657	.689	1.000	
x6	.759	.789	.718	.710	.696	.680	.670	.726	.688	.660	.704	.869	1.000
x7	.697	.740	.674	.607	.641	.665	.650	.706	.659	.700	.677	.806	.818
x3	.718	.717	.691	.713	.685	.699	.755	.753	.695	.739	.611	.735	.765
x2	.732	.689	.752	.709	.653	.660	.720	.768	.713	.690	.633	.722	.712
x1	.699	.726	.703	.713	.698	.666	.705	.773	.671	.697	.623	.748	.754

Condition number = 129.807

Eigenvalues
12.341 .690 .537 .490 .420 .362 .309 .291 .268 .224 .213 .189 .165 .154 .138 .115 .095

Notes for Model (Default model)	
Computation of degrees of freedom (Default model)	
Number of distinct sample moments:	153
Number of distinct parameters to be estimated:	44
Degrees of freedom (153 - 44):	109
Result (Default model)	
Minimum was achieved	
Chi-square = 120.963	
Degrees of freedom = 109	
Probability level = .204	

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)						
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kepuasan <---	semangat	.151	.131	1.155	.248	par_6
kepuasan <---	kecerdasan	.287	.165	1.740	.082	par_7
kepuasan <---	lingkungan	.511	.159	3.208	.001	par_8
kinerja <---	kecerdasan	-.055	.134	-.409	.683	par_4
kinerja <---	kepuasan	.368	.132	2.790	.005	par_5
kinerja <---	lingkungan	.199	.147	1.356	.175	par_9
kinerja <---	semangat	.478	.109	4.375	***	par_10
x1 <---	kecerdasan	1.000				
x2 <---	kecerdasan	.946	.065	14.482	***	par_11
x3 <---	kecerdasan	1.038	.060	17.379	***	par_12
x7 <---	semangat	1.000				
x6 <---	semangat	1.021	.066	15.374	***	par_13
x5 <---	semangat	.968	.064	15.076	***	par_14
x4 <---	semangat	.951	.090	10.561	***	par_15
x10 <---	lingkungan	1.000				
x9 <---	lingkungan	1.027	.078	13.178	***	par_16
x8 <---	lingkungan	1.065	.076	14.015	***	par_17
y1 <---	kepuasan	1.000				
y2 <---	kepuasan	.997	.073	13.586	***	par_18
y3 <---	kepuasan	.965	.070	13.814	***	par_19
y4 <---	kepuasan	.890	.068	13.103	***	par_20
y7 <---	kinerja	1.000				
y6 <---	kinerja	1.073	.081	13.177	***	par_21
y5 <---	kinerja	1.004	.080	12.577	***	par_22

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

	Estimate
kepuasan <--- semangat	.149
kepuasan <--- kecerdasan	.287
kepuasan <--- lingkungan	.520
kinerja <--- kecerdasan	-.057
kinerja <--- kepuasan	.381
kinerja <--- lingkungan	.210
kinerja <--- semangat	.488
x1 <--- kecerdasan	.921
x2 <--- kecerdasan	.868
x3 <--- kecerdasan	.922
x7 <--- semangat	.872
x6 <--- semangat	.932
x5 <--- semangat	.925
x4 <--- semangat	.770
x10 <--- lingkungan	.874
x9 <--- lingkungan	.873
x8 <--- lingkungan	.902
y1 <--- kepuasan	.904
y2 <--- kepuasan	.856
y3 <--- kepuasan	.862
y4 <--- kepuasan	.846
y7 <--- kinerja	.853
y6 <--- kinerja	.887
y5 <--- kinerja	.865

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
semangat <--> kecerdasan	1.680	.261	6.428	***	par_1
semangat <--> lingkungan	1.687	.272	6.214	***	par_2
kecerdasan <--> lingkungan	1.778	.273	6.508	***	par_3

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
semangat <--> kecerdasan	.879
semangat <--> lingkungan	.865
kecerdasan <--> lingkungan	.903

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
semangat	1.891	.318	5.952	***	par_23
kecerdasan	1.929	.297	6.503	***	par_24
lingkungan	2.012	.339	5.929	***	par_25
ERR1	.285	.071	4.010	***	par_26
ERR2	.068	.046	1.470	.141	par_27
error1	.347	.066	5.296	***	par_28
error2	.567	.090	6.335	***	par_29
error3	.368	.070	5.279	***	par_30
error7	.595	.091	6.561	***	par_31
error6	.297	.056	5.296	***	par_32
error5	.299	.054	5.596	***	par_33
error4	1.177	.165	7.148	***	par_34
error10	.625	.103	6.086	***	par_35
error9	.663	.109	6.105	***	par_36
error8	.524	.095	5.543	***	par_37
error12	.702	.108	6.478	***	par_38
error13	.623	.097	6.420	***	par_39
error14	.609	.093	6.582	***	par_40
error17	.674	.104	6.495	***	par_41
error16	.564	.090	6.276	***	par_42
error15	.610	.092	6.621	***	par_43
error11	.436	.076	5.706	***	par_44

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
kepuasan	.853
kinerja	.963
y5	.749
y6	.787
y7	.728
y4	.716
y3	.743
y2	.733
y1	.816
x8	.813
x9	.762
x10	.763
x4	.592
x5	.855
x6	.869
x7	.761
x3	.850
x2	.753
x1	.848

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja	y5	y6	y7	y4	y3
lingkungan	2.012									
kecerdasan	1.778	1.929								
semangat	1.687	1.680	1.891							
kepuasan	1.793	1.716	1.630	1.940						
kinerja	1.769	1.682	1.746	1.755	1.807					
y5	1.776	1.689	1.754	1.762	1.815	2.433				
y6	1.897	1.804	1.873	1.882	1.939	1.947	2.643			
y7	1.769	1.682	1.746	1.755	1.807	1.815	1.939	2.481		
y4	1.595	1.527	1.450	1.725	1.561	1.568	1.675	1.561	2.144	
y3	1.731	1.656	1.573	1.872	1.694	1.701	1.817	1.694	1.665	2.430
y2	1.787	1.710	1.624	1.933	1.749	1.756	1.876	1.749	1.720	1.866
y1	1.793	1.716	1.630	1.940	1.755	1.762	1.882	1.755	1.725	1.872
x8	2.142	1.893	1.796	1.909	1.883	1.891	2.020	1.883	1.698	1.842
x9	2.065	1.826	1.732	1.841	1.816	1.823	1.948	1.816	1.638	1.777
x10	2.012	1.778	1.687	1.793	1.769	1.776	1.897	1.769	1.595	1.731
x4	1.605	1.598	1.798	1.550	1.661	1.668	1.782	1.661	1.379	1.496
x5	1.633	1.625	1.829	1.577	1.690	1.697	1.813	1.690	1.403	1.522
x6	1.723	1.715	1.930	1.664	1.783	1.790	1.913	1.783	1.480	1.606
x7	1.687	1.680	1.891	1.630	1.746	1.754	1.873	1.746	1.450	1.573
x3	1.846	2.003	1.743	1.781	1.746	1.753	1.872	1.746	1.585	1.719
x2	1.683	1.826	1.590	1.624	1.592	1.598	1.707	1.592	1.445	1.568
x1	1.778	1.929	1.680	1.716	1.682	1.689	1.804	1.682	1.527	1.656

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja	y5	y6	y7	y4	y3
lingkungan	1.000									
kecerdasan	.903	1.000								
semangat	.865	.879	1.000							
kepuasan	.908	.887	.851	1.000						
kinerja	.928	.901	.945	.937	1.000					
y5	.803	.779	.818	.811	.865	1.000				
y6	.823	.799	.838	.831	.887	.768	1.000			
y7	.792	.769	.806	.800	.853	.739	.757	1.000		
y4	.768	.751	.720	.846	.793	.686	.703	.677	1.000	
y3	.783	.765	.734	.862	.808	.699	.717	.690	.730	1.000
y2	.777	.760	.729	.856	.802	.695	.712	.685	.724	.738
y1	.820	.802	.769	.904	.847	.733	.751	.723	.764	.779
x8	.902	.814	.780	.819	.836	.724	.742	.714	.693	.706
x9	.873	.788	.755	.792	.810	.701	.718	.691	.670	.683
x10	.874	.788	.756	.793	.810	.701	.719	.691	.671	.684
x4	.666	.677	.770	.655	.727	.629	.645	.621	.554	.565
x5	.800	.813	.925	.787	.874	.756	.775	.746	.666	.679
x6	.807	.820	.932	.793	.881	.762	.781	.752	.671	.684
x7	.755	.767	.872	.742	.824	.713	.731	.703	.628	.640
x3	.832	.922	.811	.818	.830	.719	.736	.709	.692	.705
x2	.783	.868	.763	.770	.781	.676	.693	.667	.651	.664
x1	.831	.921	.810	.817	.829	.718	.735	.708	.691	.704

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	y5	y6	y7	y4	y3	y2	y1	x8	x9	x10	x4	x5	x6
y5	.000												
y6	-.066	.000											
y7	.037	.040	.000										
y4	.028	-.054	.025	.000									
y3	.030	.039	-.142	-.001	.000								
y2	.048	-.082	.037	.028	-.003	.000							
y1	.004	.035	.007	-.061	.024	.021	.000						
x8	.036	-.027	.001	.039	.008	-.183	-.047	.000					
x9	.037	.040	.102	.074	.002	.010	.014	-.029	.000				
x10	-.053	-.005	-.132	.045	-.012	.035	.056	.003	.033	.000			
x4	.071	.147	.121	-.021	.180	.082	.082	.226	.235	.045	.000		
x5	-.004	-.002	.023	-.012	.049	.050	-.064	.034	-.022	-.098	-.057	.000	
x6	-.007	.018	-.080	.085	.028	.002	-.108	-.003	-.041	-.109	-.034	.016	.000
x7	-.040	.024	-.072	-.048	.003	.074	-.050	.068	.001	.105	.014	-.002	.011
x3	-.002	-.048	-.042	.049	-.049	-.004	.039	-.009	-.082	.031	-.033	-.034	.023
x2	.132	-.009	.202	.129	-.026	.002	.057	.157	.075	.014	.117	.034	.002
x1	-.045	-.024	-.010	.050	-.014	-.081	-.077	.059	-.137	-.071	.000	-.001	-.001

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	y5	y6	y7	y4	y3	y2	y1	x8	x9	x10	x4	x5	x6
y5	.000												
y6	-.223	.000											
y7	.133	.137	.000										
y4	.109	-.201	.096	.000									
y3	.109	.137	-.517	-.005	.000								
y2	.171	-.275	.131	.105	-.009	.000							
y1	.013	.123	.026	-.235	.087	.074	.000						
x8	.120	.086	.004	.142	.026	-.598	-.157	.000					
x9	.127	.130	.348	.274	.006	.034	.047	-.089	.000				
x10	-.186	-.015	-.461	.170	-.044	.121	.198	.008	.107	.000			
x4	.247	.485	.416	-.081	.641	.283	.291	.741	.778	.153	.000		
x5	-.016	-.008	.089	-.050	.198	.193	-.257	.123	-.082	-.375	-.206	.000	
x6	-.025	.064	-.294	.349	.106	.009	-.410	-.012	-.145	-.395	-.117	.060	.000
x7	-.142	.083	-.258	-.190	.011	.266	-.187	.230	.002	.372	.047	-.008	.037
x3	-.008	-.165	-.151	.192	-.180	-.013	.140	.029	-.276	.107	-.116	-.131	.083
x2	.502	-.034	.766	.529	-.099	.007	.217	.549	.265	.049	.427	.140	.007
x1	-.169	-.086	-.038	.201	-.052	-.295	-.289	.204	-.479	-.254	-.002	-.004	-.005

	y5	y6	y7	y4	y3	y2	y1	x8	x9	x10	x4	x5	x6	x7	x3
lingkungan	.036	.042	.033	.026	.027	.025	.040	.226	.172	.178	.004	.015	.016	.008	.048
kecerdasan	.009	.011	.008	.017	.019	.017	.027	.034	.026	.027	.008	.033	.035	.017	.265
semangat	.047	.055	.043	.001	.001	.001	.001	.010	.007	.008	.065	.258	.275	.134	.029
kepuasan	.048	.056	.043	.144	.153	.140	.226	.036	.027	.028	.001	.002	.002	.001	.034
kinerja	.117	.136	.106	.043	.045	.042	.067	.045	.034	.036	.023	.093	.099	.048	.016

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja
kepuasan	.511	.287	.151	1.000	.000
kinerja	.387	.051	.533	.368	1.000
y5	.389	.051	.535	.370	1.004
y6	.415	.055	.572	.395	1.073
y7	.387	.051	.533	.368	1.000
y4	.454	.256	.134	.890	.000
y3	.493	.277	.146	.965	.000
y2	.509	.287	.150	.997	.000
y1	.511	.287	.151	1.000	.000
x8	1.065	.000	.000	.000	.000
x9	1.027	.000	.000	.000	.000
x10	1.000	.000	.000	.000	.000
x4	.000	.000	.951	.000	.000
x5	.000	.000	.968	.000	.000
x6	.000	.000	1.021	.000	.000
x7	.000	.000	1.000	.000	.000
x3	.000	1.038	.000	.000	.000
x2	.000	.946	.000	.000	.000
x1	.000	1.000	.000	.000	.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja
kepuasan	.520	.287	.149	.000	.000
kinerja	.408	.053	.545	.381	.000
y5	.353	.045	.472	.330	.865
y6	.362	.047	.484	.338	.887
y7	.349	.045	.465	.326	.853
y4	.440	.243	.126	.846	.000
y3	.448	.247	.128	.862	.000
y2	.445	.245	.127	.856	.000
y1	.470	.259	.135	.904	.000
x8	.902	.000	.000	.000	.000
x9	.873	.000	.000	.000	.000
x10	.874	.000	.000	.000	.000
x4	.000	.000	.770	.000	.000
x5	.000	.000	.925	.000	.000
x6	.000	.000	.932	.000	.000
x7	.000	.000	.872	.000	.000
x3	.000	.922	.000	.000	.000
x2	.000	.868	.000	.000	.000
x1	.000	.921	.000	.000	.000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja
kepuasan	.511	.287	.151	.000	.000
kinerja	.199	-.055	.478	.368	.000
y5	.000	.000	.000	.000	1.004
y6	.000	.000	.000	.000	1.073
y7	.000	.000	.000	.000	1.000
y4	.000	.000	.000	.890	.000
y3	.000	.000	.000	.965	.000
y2	.000	.000	.000	.997	.000
y1	.000	.000	.000	1.000	.000
x8	1.065	.000	.000	.000	.000
x9	1.027	.000	.000	.000	.000
x10	1.000	.000	.000	.000	.000
x4	.000	.000	.951	.000	.000
x5	.000	.000	.968	.000	.000
x6	.000	.000	1.021	.000	.000
x7	.000	.000	1.000	.000	.000
x3	.000	1.038	.000	.000	.000
x2	.000	.946	.000	.000	.000
x1	.000	1.000	.000	.000	.000

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja
kepuasan	.520	.287	.149	.000	.000
kinerja	.210	-.057	.488	.381	.000
y5	.000	.000	.000	.000	.865
y6	.000	.000	.000	.000	.887
y7	.000	.000	.000	.000	.853
y4	.000	.000	.000	.846	.000
y3	.000	.000	.000	.862	.000
y2	.000	.000	.000	.856	.000
y1	.000	.000	.000	.904	.000
x8	.902	.000	.000	.000	.000
x9	.873	.000	.000	.000	.000
x10	.874	.000	.000	.000	.000
x4	.000	.000	.770	.000	.000
x5	.000	.000	.925	.000	.000
x6	.000	.000	.932	.000	.000
x7	.000	.000	.872	.000	.000
x3	.000	.922	.000	.000	.000
x2	.000	.868	.000	.000	.000
x1	.000	.921	.000	.000	.000

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja
kepuasan	.000	.000	.000	.000	.000
kinerja	.188	.106	.056	.000	.000
y5	.389	.051	.535	.370	.000
y6	.415	.055	.572	.395	.000
y7	.387	.051	.533	.368	.000
y4	.154	.256	.134	.000	.000
y3	.493	.277	.146	.000	.000
y2	.509	.287	.150	.000	.000
y1	.511	.287	.151	.000	.000
x8	.000	.000	.000	.000	.000
x9	.000	.000	.000	.000	.000
x10	.000	.000	.000	.000	.000
x4	.000	.000	.000	.000	.000
x5	.000	.000	.000	.000	.000
x6	.000	.000	.000	.000	.000
x7	.000	.000	.000	.000	.000
x3	.000	.000	.000	.000	.000
x2	.000	.000	.000	.000	.000
x1	.000	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	lingkungan	kecerdasan	semangat	kepuasan	kinerja
kepuasan	.000	.000	.000	.000	.000
kinerja	.198	.109	.057	.000	.000
y5	.353	.045	.472	.330	.000
y6	.362	.047	.484	.338	.000
y7	.349	.045	.465	.326	.000
y4	.440	.243	.126	.000	.000
y3	.448	.247	.128	.000	.000
y2	.445	.245	.127	.000	.000
y1	.470	.259	.135	.000	.000
x8	.000	.000	.000	.000	.000
x9	.000	.000	.000	.000	.000
x10	.000	.000	.000	.000	.000
x4	.000	.000	.000	.000	.000
x5	.000	.000	.000	.000	.000
x6	.000	.000	.000	.000	.000
x7	.000	.000	.000	.000	.000
x3	.000	.000	.000	.000	.000
x2	.000	.000	.000	.000	.000
x1	.000	.000	.000	.000	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
error13	<--> error17	7.405	-.186
error8	<--> error12	7.278	-.186
error4	<--> lingkungan	5.867	.187
error6	<--> error14	6.454	.126
error7	<--> error10	6.831	.174
error2	<--> error17	6.716	.169

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Minimization History (Default model)							
Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	10	-.941	9999.000	2284.143	0	9999.000
1	e	23	-.889	3.567	1289.517	19	.352
2	e*	16	-.715	.886	827.669	5	.946
3	e	10	-.403	.392	627.456	5	.967
4	e*	2	-.554	.647	372.844	5	.879
5	e*	1	-.253	.747	214.280	5	.653
6	e	0	657.772	.418	142.195	5	.877
7	e	0	249.193	.650	122.595	1	.994
8	e	0	315.079	.116	120.994	1	1.064
9	e	0	328.324	.025	120.963	1	1.020
10	e	0	331.256	.001	120.963	1	1.001

Pairwise Parameter Comparisons (Default model)														
Variance-covariance Matrix of Estimates (Default model)														
	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14
par_1	.068													
par_2	.061	.074												
par_3	.058	.063	.075											
par_4	.000	.000	.000	.018										
par_5	.000	.000	.000	-.004	.017									
par_6	-.001	-.002	.000	.001	-.002	.017								
par_7	-.001	.000	-.002	-.002	.003	-.009	.027							
par_8	.000	-.002	-.002	.001	-.001	-.007	-.017	.025						
par_9	.000	-.002	-.001	-.008	-.010	.001	-.001	.000	.022					
par_10	-.002	-.002	.000	-.006	-.001	-.001	.000	.000	-.003	.012				
par_11	-.003	.000	-.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004			
par_12	-.003	.000	-.003	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.004		
par_13	-.005	-.005	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	
par_14	-.005	-.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003	.004
par_15	-.004	-.004	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.003	.003
par_16	.000	-.005	-.005	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000
par_17	.000	-.005	-.005	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
par_18	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	-.001	-.001	.000	.000	.000	.000	.000
par_19	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	-.001	-.001	.000	.000	.000	.000	.000
par_20	.000	.000	.000	.000	.001	.000	-.001	-.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
par_21	.000	.000	.000	.000	-.001	.000	.000	.000	-.001	-.001	.000	.000	.000	.000
par_22	.000	.000	.000	.000	-.001	.000	.000	.000	-.001	-.002	.000	.000	.000	.000
par_23	.072	.072	.048	.000	.000	-.002	.000	.000	.000	-.006	.000	.000	-.011	-.010

Correlations of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14
par_1	1.000													
par_2	.857	1.000												
par_3	.810	.844	1.000											
par_4	-.013	.011	-.005	1.000										
par_5	.004	.010	.004	-.244	1.000									
par_6	-.030	-.047	.010	.063	-.106	1.000								
par_7	-.019	.003	-.044	-.104	.119	-.418	1.000							
par_8	.006	-.039	-.043	.049	-.066	-.328	-.641	1.000						
par_9	-.003	-.051	-.026	-.392	-.539	.073	-.033	-.010	1.000					
par_10	-.061	-.070	.006	-.385	-.076	-.045	.021	.023	-.180	1.000				
par_11	-.153	.000	-.150	.011	-.005	-.010	.074	-.024	-.006	-.009	1.000			
par_12	-.187	.001	-.185	-.029	.005	-.009	.071	-.013	.005	.006	.414	1.000		
par_13	-.280	-.278	.000	-.011	-.007	.059	-.008	.002	.021	.185	-.001	.001	1.000	
par_14	-.276	-.271	.000	-.008	-.008	.059	-.007	.000	.013	.192	.000	-.001	.658	1.000
par_15	-.189	-.181	.000	-.005	-.007	.043	-.002	-.004	-.010	.159	.000	.000	.454	.445
par_16	.000	-.231	-.249	-.010	-.022	-.016	.010	.124	.094	-.017	.001	-.001	.001	.001
par_17	.001	-.245	-.257	-.016	.002	.007	.018	.101	.079	-.014	.002	-.005	.000	.000
par_18	.000	.000	.000	.015	.050	.012	-.063	-.112	.022	.015	.001	-.002	.000	.000
par_19	.001	-.001	.000	.020	.045	.009	-.074	-.100	.019	.013	-.002	-.004	.000	.000
par_20	.000	-.001	.000	.003	.067	-.017	-.047	-.099	.009	.005	.000	-.003	.000	.000
par_21	.000	.001	.001	-.018	-.117	.000	-.001	.001	-.053	-.163	-.003	.001	.001	-.003
par_22	.000	.000	.000	.002	-.102	.001	-.001	.000	-.057	-.180	-.001	.001	.002	-.001
par_23	.863	.836	.554	.010	.007	-.047	.005	.001	-.005	-.161	.000	.000	-.519	-.510

Critical Ratios for Differences between Parameters (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14
par_1	.000													
par_2	.054	.000												
par_3	.596	.597	.000											
par_4	-5.873	-5.777	-6.007	.000										
par_5	-4.487	-4.387	-4.655	2.014	.000									
par_6	-5.172	-5.008	-5.394	1.154	-1.113	.000								
par_7	-4.466	-4.409	-4.581	1.532	-.406	.547	.000							
par_8	-3.830	-3.675	-3.935	2.783	.668	1.520	.760	.000						
par_9	-4.934	-4.721	-5.037	1.082	-.691	.255	-.393	-1.432	.000					
par_10	-4.156	-4.037	-4.430	2.621	.616	1.878	.969	-.174	1.406	.000				
par_11	-2.629	-2.652	-2.865	6.728	3.918	5.425	3.806	2.511	4.641	3.671	.000			
par_12	-2.302	-2.336	-2.550	7.351	4.633	6.156	4.373	3.087	5.302	4.516	1.349	.000		
par_13	-2.294	-2.244	-2.693	7.144	4.406	6.083	4.108	2.960	5.141	4.654	.800	-.190	.000	
par_14	-2.492	-2.436	-2.888	6.843	4.071	5.748	3.829	2.662	4.820	4.244	.232	-.802	-.987	.000
par_15	-2.494	-2.444	-2.874	6.203	3.637	5.147	3.524	2.404	4.347	3.644	.042	-.803	-.829	-.196
par_16	-2.394	-2.207	-2.487	6.933	4.255	5.717	4.062	3.065	5.186	4.063	.790	-.115	.056	.585
par_17	-2.260	-2.080	-2.364	7.200	4.577	6.067	4.302	3.271	5.415	4.387	1.181	.275	.433	.975
par_18	-2.516	-2.455	-2.762	6.912	4.253	5.674	3.835	2.661	4.904	3.921	.511	-.436	-.246	.298
par_19	-2.642	-2.575	-2.883	6.789	4.074	5.517	3.681	2.522	4.747	3.741	.195	-.791	-.580	-.027
par_20	-2.927	-2.850	-3.156	6.280	3.613	4.983	3.316	2.115	4.284	3.198	-.604	-1.639	-1.384	-.836
par_21	-2.218	-2.169	-2.475	7.119	4.323	5.988	4.261	3.144	5.091	4.065	1.207	.343	.492	1.011
par_22	-2.472	-2.414	-2.719	6.779	3.949	5.575	3.904	2.770	4.706	3.599	.559	-.340	-.163	.356
par_23	1.308	1.167	.399	5.660	4.436	4.983	4.487	3.885	4.824	4.013	2.911	2.638	2.438	2.602

Model Fit Summary					
CMIN					
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	44	120.963	109	.204	1.110
Saturated model	153	.000	0		
Independence model	17	2322.726	136	.000	17.079
RMR, GFI					
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI	
Default model	.064	.896	.854	.638	
Saturated model	.000	1.000			
Independence model	1.653	.110	-.001	.098	
Baseline Comparisons					
Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.948	.935	.995	.993	.995
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures				
Model	PRATIO	PNFI	PCFI	
Default model	.801	.760	.797	
Saturated model	.000	.000	.000	
Independence model	1.000	.000	.000	

NCP			
Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	11.963	.000	43.001
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2186.726	2034.152	2346.669

FMN				
Model	FMN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.025	.101	.000	.364
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	19.684	18.532	17.239	19.887

RMSEA				
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.030	.000	.058	.863
Independence model	<u>.369</u>	.356	.382	.000

AIC				
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	208.963	224.803	331.245	375.245
Saturated model	306.000	361.080	731.206	884.206
Independence model	2356.726	2362.846	2403.972	2420.972

ECVI				
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.771	1.669	2.034	1.905
Saturated model	2.593	2.593	2.593	3.060
Independence model	19.972	18.679	21.328	20.024

HOELTER		
Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	132	143
Independence model	9	10