

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA**

**GURU DENGAN KEPERAWATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL**

**INTERVJU DI MTs NEGERI 1**

**KOTA LUBUKLINGGAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Pendidikan Strata Satu  
Pada Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**RIA KARMILA**  
**NIM : 217.01.0242**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
**LUBUKLINGGAU**  
**2021**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP  
KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING DI MTS NEGERI 1 KOTA  
LUBUKLINGGAU**

**Oleh**

**Ria Karmila**

**NIM : 217.01.0242**

**Lubuklinggau, November 2021**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Herman Paleni, SE,M.Si**

**Agustinus Samosir,SE, M.H**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Insan**

**Muhammad Yusuf S.E.,M.Si.,Ph.D**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI**



Judul : **Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan  
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di MTs Negeri Kota  
Lubuklinggau.**

**Oleh  
Ria Karmila  
NIM : 217.01.0242**

**Lubuklinggau, November 2021**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Herman Paleni, SE,M.Si**

**Agustinus Samosir,SE, M.H**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Insan**

**Muhammad Yusuf S.E.,M.Si.,Ph.D**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### *Motto dan Persembahan*



#### *Motto*

- *Bekerja Keras Dan Bersikap Baiklah Maka Hal Yang Sangat Luar Biasa akan Terjadi.*
- *Sesungguhnya manusia tidak pernah diberi sesuatu yang lebih baik dari pada akhlak yang baik. (HR. Ath-Thabrani)*

#### *Ku Ucapkan Terima Kasih kepada*

- *Keluargaku tercinta, kedua orang tuaku serta kakak-kakakku yang telah memberikan kasih sayang, do'a, dukungan serta motivasi baik secara moril maupun materil, pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk keluargaku tercinta.*
- *Nenekku tersayang yang sering marah-marah, cak ewis, cik ela, kakak tia dan adek tata. terimakasih*
- *Untuk sahabat-sahabat baikku, Puspita sari, peronika, indah permata puspa, dan geng bengsol Terimakasih telah menyediakan pundak untuk menangis dan memberi bantuan saat aku membutuhkan, terimakasih sudah menjadi temanku.*
- *Almamaterku*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### SURAT PERNYATAAN

Saya bertanda tangan di bawah



Nama : Ria Karmila

N I M : 217.01.0242

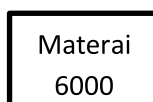
Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru dengan  
Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening di MTs Negeri 01  
Kota Lubuklinggau

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

Lubuklinggau, September 2021



Ria Karmila

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**RIWAYAT HIDUP**



Ria Karmila, dilahirkan di Desa ... Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musirawas Utara, pada tanggal ... November 1999 dari ayah Amir Djupri dan ibu Yulharya, Sekolah Dasar di selesaikan sejak tahun 2011 di SD negeri 1 Desa Terusan, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan sejak tahun 2014 di SMP Negeri Karang Jaya, dan selanjutnya ke Sekolah Menengah Atas diselesaikan sejak tahun 2017 di SMK Negeri 1 Kota Lubuklinggau dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan Kota Lubuklinggau Jurusan Manajemen.

Lubuklinggau, November 2021

Ria Karmila

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ria Karmila (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di MTs Negeri 01 Kota Lubuk Linggau. Skripsi Prodi Pendidikan Matematika (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Pembimbing (I) N. Paleni, SE, M.Si. Pembimbing (II) Agustinus Samosir, SE, M.H



### ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di MTs Negeri 01 Kota Lubuklinggau. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner yaitu motivasi dan komitmen terhadap kinerja Guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric. signifikansi  $= 0,000 < (\alpha) 0,05$ ,  $df (n-2) 50 - 2 = 48$  adalah  $t_{tabel}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3.902$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011  $e1 = \sqrt{(1 - 0,241} = 0,759$  sedangkan  $e2 = \sqrt{1 - 0,556} = 0,444$ . Pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja Guru adalah  $= 0,515$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu Motivasi dan Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, dan variabel bebas yaitu Motivasi dan Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel intervening Yaitu Kepuasan Kerja jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen, Kinerja Guru dan Kepuasan Kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Ria Karmila (2021). *The Effect of Motivation and Commitment on Teacher Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at MTs Negeri 01 Lubuk Linggau City*. Thesis for Graduate Program (SI) at the University of Bina Insan Lubuklinggau. Supervisor (I) Herman Paleni, SE, M.Sc. Supervisor (II) Agustinus Samosir, SE, M.P.

### ABSTRACT

This study was to determine the relationship between motivation and commitment to teacher performance with job satisfaction as an intervening variable at MTs Negeri 01 Lubuklinggau City. The research method used in this study is a questionnaire method, namely motivation and commitment to teacher performance with job satisfaction as an intervening variable. Using a quantitative approach because the data that will be used to analyze the relationship between variables is expressed by numbers or a numerical scale.  $\text{significance} = 0.000 < (\alpha) 0.05$ ,  $df (n-2) 50 - 2 = 48$  is  $t_{\text{table}}$  of 2.011, indicating the value of  $t_{\text{count}} = 3.902$  is greater than  $t_{\text{table}}$  of 2.011  $e1 = ((1-0.241) = 0.759$  while  $e2 = (1-0.556) = 0.444$ . The direct effect of motivation on teacher performance is  $= 0.515$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. So it can be concluded that together (simultaneously) the independent variables, namely Motivation and Commitment have a significant influence on the variables. The dependent variable is teacher performance, and the independent variable, namely Motivation and Commitment, has a significant influence on the intervening variable, namely Job Satisfaction, so it is proven true and the hypothesis can be accepted.

*Keywords: Motivation, Commitment, Teacher Performance and Job Satisfaction.*

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal, Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Kemudian sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan proposal skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam melengkapi kesempurnaan dari penulis skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
2. Bapak Sutanta, Ph. D selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Bapak Wakhid Mukhlis, M. Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
4. Bapak Muhammad Yusuf, selaku Dekan Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Bapak Suyadi, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Bapak Herman Paleni, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I
7. Bapak Agustinus Samosir,SE,M.H selaku Dosen Pembimbing II
8. Bapak Pimpinan dan guru MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau.
9. Seluruh Staf Dosen dan karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, November 2021

**Penulis**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	vi
ABSTRACK.....	vii
<i>ABSTRACK</i> .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	6
1.4 Batasan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Literatur .....	10
2.1.1. Motivasi .....	10
a. Pengertian Motivasi .....	10
b. Metode Motivasi .....	11
c. Tahapan Motivasi.....	11
d. Indikator Motivasi.....	14
e. Factor-faktor Motivasi .....	15
2.1.2. Komitmen .....	18
a. Pengertian Komitmen .....	18

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Metode Komitmen .....	19
c. Tahapan Komitmen .....	20
d. indikator Komitmen .....	22
e. factor-faktor Komitmen .....	23
2.1.3. Kinerja Guru .....	25
a. Pengertian Kinerja Guru .....	25
b. Metode Kinerja Guru .....	25
c. Tahapan Kinerja Guru .....	27
d. Indikaor Kinerja Guru .....	28
e. Faktor-faktor Kinerja Guru .....	29
2.1.4. Kepuasan Kerja .....	33
a. Pengertian Kepuasan kerja .....	33
b. Metode Kepuasan Kerja .....	34
c. Tahapan Kepuasan Kerja .....	36
d. Indikator kepuasan kerja .....	37
e. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	40
2.2. Penelitian Yang Relevan .....	43
2.3. Kerangka Berfikir .....	46
2.4. Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	48
a. Tempat Penelitian .....	48
b. Waktu Penelitian .....	48
3.2. Desain Penelitian .....	49
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	50
a. Variabel Penelitian .....	50
b. Definisi Operasional Variabel .....	50
3.4. Populasi dan Sampel .....	52
a. Populasi .....	52
b. Sampel .....	52
3.5. Sumber Data .....	53

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Data primer .....	53
b. Data Sekunder .....	53
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	53
a. Observasi .....	53
b. Kuisisioner .....	54
c. Dokumentasi .....	54
3.7. Instrumen Penelitian .....	54
3.8. Uji Validitas dan Reabilitas .....	56
a. Uji Validitas .....	56
b. Uji Reabilitas .....	57
3.9. Uji Asumsi Klasik .....	58
a. Uji Normalitas .....	58
b. Uji Linearitas .....	59
3.10. Teknik Analisis Data .....	59
a. Regresi Linier Sederhana .....	60
b. Uji t .....	60
c. Koefisien Determinasi .....	61
d. Analisis Jalur ( <i>Path analysis</i> ) dan Uji Sobel .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>65</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	65
4.2. Hasil penelitian .....	67
4.3. Pembahasan .....	135
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>137</b>
5.1. Simpulan .....	137
5.2. Saran .....	138
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>140</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	48
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel .....	51
Tabel 3. Instrumen Penelitian .....	55
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1) .....	67
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Komitmen (X2) .....	68
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y) .....	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z) .....	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1) .....	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen (X2) .....	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) .....	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z) .....	75
Tabel 4.9 Distribusi Responden Status Pegawai .....	75
Tabel 4.10 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
Tabel 4.11 Distribusi Responden Berdasarkan usia .....	76
Tabel 4.12 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	76
Tabel 4.13 Distribusi Responden Berdasarkan lama Bekerja.....	77
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 1 .....	78
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 2 .....	79
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 3 .....	80
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 4 .....	80
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 5 .....	81
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 6 .....	82
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 7 .....	82
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 8 .....	83
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 9 .....	84
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 10 .....	84
Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 11 .....	85
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 12 .....	86

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.26 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 1 .....	87
Tabel 4.27 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 2 .....	87
Tabel 4.28 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 3 .....	88
Tabel 4.29 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 4 .....	89
Tabel 4.30 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 5 .....	89
Tabel 4.31 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 6 .....	90
Tabel 4.32 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 7 .....	91
Tabel 4.33 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 8 .....	91
Tabel 4.34 Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 9 .....	92
Tabel 4.35 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 1 .....	93
Tabel 4.36 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 2 .....	94
Tabel 4.37 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 3 .....	94
Tabel 4.38 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 4 .....	95
Tabel 4.39 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 5 .....	96
Tabel 4.40 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 6 .....	96
Tabel 4.41 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 7 .....	97
Tabel 4.42 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 8 .....	98
Tabel 4.43 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 9 .....	98
Tabel 4.44 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 10 .....	99
Tabel 4.45 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 11 .....	100
Tabel 4.46 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 12 .....	100
Tabel 4.47 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 13 .....	101
Tabel 4.48 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 14 .....	102
Tabel 4.49 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 15 .....	102
Tabel 4.50 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 16 .....	103
Tabel 4.51 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 17 .....	104
Tabel 4.52 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 18 .....	104
Tabel 4.53 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 19 .....	105
Tabel 4.54 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 20 .....	106
Tabel 4.55 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 21 .....	106
Tabel 4.56 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 22 .....	107

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.57 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 23 .....	108
Tabel 4.58 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 24 .....	108
Tabel 4.59 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 1 .....	109
Tabel 4.60 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 2 .....	110
Tabel 4.61 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 3 .....	111
Tabel 4.62 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 4 .....	111
Tabel 4.63 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 5 .....	112
Tabel 4.64 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 6 .....	113
Tabel 4.65 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 7 .....	113
Tabel 4.66 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 8 .....	114
Tabel 4.67 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 9 .....	115
Tabel 4.68 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 10 .....	115
Tabel 4.69 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 11 .....	116
Tabel 4.70 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 12 .....	117
Tabel 4.71 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 13 .....	117
Tabel 4.72 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 14 .....	118
Tabel 4.73 Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 15 .....	119
Tabel 4.74 Hasil Uji Normalitas .....	120
Tabel 4.75 Hasil Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja .....	121
Tabel 4.76 Hasil Uji Linearitas Komitmen Terhadap Kinerja .....	121
Tabel 4.77 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y .....	122
Tabel 4.78 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y .....	123
Tabel 4.79 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Z .....	124
Tabel 4.80 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Z .....	125
Tabel 4.81 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Z Terhadap Y .....	126
Tabel 4.82 Hasil Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Guru .....	127
Tabel 4.83 Hasil Uji t Komitmen Terhadap Kinerja Guru .....	127
Tabel 4.84 Hasil Uji t Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	128
Tabel 4.85 Hasil Uji t Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja .....	128
Tabel 4.86 Hasil Uji t Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru .....	129
Tabel 4.87 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	130

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.88 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	130
Tabel 4.89 Hasil Uji Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening.....	131
Tabel 4.90 Hasil Uji Komitmen Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening	

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	46
Gambar 3.1 Desain Penelitian .....	48
Gambar 3.2 Model Struktur Analisis Jalur Hipotesis 6 .....	62
Gambar 3.3 Model Struktur Analisis Jalur Hipotesis 7 .....	63
Gambar 4.1 Model Jalur Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening .....	132
Gambar 4.2 Model Jalur Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening .....	134

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

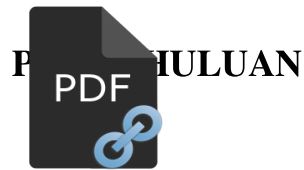
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**





## **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal. Lembaga pendidikan mendapat kepercayaan dari masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari makin terasa dampaknya terhadap berbagai aktivitas kehidupan masyarakat.

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju.

Salah satu komponen pendidikan dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu guru menjadi salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan yang menuntun siswa dalam belajar.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Dengan demikian manajemen kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.


Dalam mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa motivasi dan komitmen serta kinerja guru yang mampu memperkuat dan memaksimalkan masyarakat madani yang taat hukum dalam bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat melalui pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih anak didik diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi secara lebih terukur. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya motivasi dan komitmen dan kepuasan kerja sebagai variable intervening (Barnawi, 2017).

kinerja guru akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. di sisi lain tinggi rendahnya kinerja guru juga dipengaruhi dengan motivasi, komitmen dan kepuasan kerja.

seorang guru yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang guru dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan tidak akan tercapai. kepuasan guru secara subjektif

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima guru dibandingkan apa yang diharapkan dan diinginkan. serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.”  adalah kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi”(Nurchayani & Adnyani, 2016).

Keberhasilan suatu sekolah juga dapat ditentukan oleh faktor komitmen. komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.”komitmen merupakan loyalitas seorang guru pada suatu pekerjaan atau organisasinya”(Markonah & Sunarto, 2017). Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang disarankan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Hal ini mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja merupakan factor yang mempengaruhi kinerja guru jika kepuasan kerja tinggi maka juga dapat meningkatkan kinerja guru. kinerja guru yang baik dapat diperoleh apabila guru memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan , keinginan, tuntutan dan harappan-harapan guru terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan guru, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas atau perasaan tidak puas. “Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap guru yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bekerja, dimana manusia tersebut dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh semangat serta bersungguh-sungguh dengan kontribusi terhadap pencapaian instansi akan meningkat” (Arifah & Romadhon, 2015)

Berdasarkan observasi atau pengamatan sementara di lapangan yang dilakukan peneliti di sekolah MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau, terdapat permasalahan motivasi yaitu pertama, Kurangnya pemberian penghargaan seperti pujian, hadiah atau apresiasi; kedua belum optimalnya kebersamaan antar guru dalam memotivasi sesama untuk menjalankan tugas dengan baik. Kemudian, ditemukan juga masalah komitmen yaitu, Masih kurang solidnya kerjasama guru membuat tujuan yang telah ditetapkan belum tercapai dengan optimal; kedua, masih adanya sebagian guru yang keberatan mengorbankan waktu dalam membina dan membimbing siswa. Dan kemudian masalah kinerja guru yaitu pertama, dalam melaksanakan pembelajaran belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa; kedua, masih kurang kinerja guru dalam memanfaatkan waktu kerja secara optimal membuat lambatnya pencapaian tujuan yang ditetapkan; Mengenai permasalahan lain yaitu kepuasan kerja yaitu pertama, masih rendahnya pendapatan dan fasilitas yang diterima mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja; kedua, terdapat iklim kerja dan lingkungan kerja yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di MTS Negeri 1 Kota Lubuklinggau*”.



### 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

#### a. Motivasi

- 1) Kurangnya pemberian penghargaan seperti pujian, hadiah atau apresiasi.
- 2) Belum optimalnya kebersamaan antar guru dalam memotivasi sesama untuk menjalankan tugas dengan baik.

#### b. Komitmen

- 1) Masih kurang solidnya kerjasama guru membuat tujuan yang telah ditetapkan belum tercapai dengan optimal
- 2) Masih adanya sebagian guru yang keberatan mengorbankan waktu dalam membina dan membimbing siswa.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Kinerja guru

- 1) Dalam melaksanakan pembelajaran belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa.
- 2) Masih kurang kinerja guru dalam memanfaatkan waktu kerja secara optimal membuat lambatnya pencapaian tujuan yang ditetapkan

### d. Kepuasan kerja

- 1) masih rendahnya pasilitas yang diterima mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja .
- 2) terdapat iklim kerja dan lingkungan kerja yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan idetifikasi masalah diatas, yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau?
- b. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau?

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau?
- f. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau?
- g. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau?



### 1.4 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diurikan diatas, maka peneliti menetapkan batasan masalah hanya mengenai “pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau”. Supaya mengetahui masalah didalam sekolah tersebut.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 1.5 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 kota lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 kota lubuklinggau.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di MTs Negeri 1 kota lubuklinggau.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja di MTs Negeri 1 kota lubuklinggau.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 kota lubuklinggau.
- f. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 kota lubuklinggau.
- g. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 kota lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain yaitu:

a. Bagi Pengembang Ilmu Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Bina Insan Lubuklinggau dan pihak lain yang membutuhkannya sebagai informasi yang berkaitan dengan motivasi, komitmen, kinerja guru dan kepuasan kerja.

b. Bagi Obyek Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan sebagai masukan khususnya bagi lembaga pendidikan yang berwenang dalam mengembangkan motivasi dan komitmen untuk meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sekolah.

c. Bagi Peneliti Sendiri

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan, pengalaman dan wawasan dengan mengaplikasikan teori-teori dan ilmu yang didapat pada masa kuliah dengan penelitian ini.



## **2.1 Literatur**

### **2.1.1 Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*” kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon pada dasarnya motivasi akan muncul ketika ada dorongan untuk berperilaku dan bertindak (Heryenzus & Laia, 2018)

Motivasi merupakan Kebutuhan atau keinginan pegawai pada dasarnya berbeda-beda, untuk itu perusahaan perlu melakukan survey untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan pegawainya dalam rangka menciptakan motivasi kerja(Arifah & Romadhon, 2015).

Motivasi adalah proses yang memberi semangat,arah,dan kegigihan perilaku,artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama(Kompri, 2015).

Dari beberapa pendapat tentang definisi motivasi di atas, maka Penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang atau pegawai tersebut untuk melakukan tindakan yang baik,seseorang guru yang termotivasi, energik dan bersemangat aka lebih mudah dalam tercapainya suatu tujuan tertentu.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Metode Motivasi

seorang guru yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang guru yang kurang motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan pekerjaan mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Kepuasan guru secara subjektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima guru dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan guru (Arifah & Romadhon, 2015).

Selanjutnya beberapa metode motivasi antara lain yaitu (Kompri, 2015).

- a. hubungan antar pribadi rekan sekerja ,yaitu hubungan antar rekan sekerja yang sederajat dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan. Hubungan ini bisa berupa kerja sama, rasa saling menghargai, saling mempercayai, rasa satu keluarga.
- b. hubungan antar pribadi bawahan yaitu hubungan dengan bawahan dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaan. Dalam hal ini, yang dianggap bawahan guru adalah siswa, yang tercipta dalam harmonis penuh rasa kekeluargaan dalam proses belajar mengajar di kelas

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, bahwa metode yang diterapkan ini. sangat berpengaruh terhadap motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja.

### c. Tahapan Motivasi

Tiga elemen penting tahapan motivasi, yaitu (Kompri, 2015) :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Pergerakan motivasi akan membawa perubahan energi di dalam sistem "psikological" yang ada pada organisme manusia karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia).

b) Motivasi munculnya dengan rasa *feeling*, efeksi seseorang dalam hal ini motivasi relavan dengan persoalan-persoalan, afeksi, dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia

c) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan repons suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan.

Pengelompokan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi, yaitu (Sukidi & Wajdi, 2017).

a. Kebutuhan akan prestasi (need for achievement), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. seseorang akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan itu diberi kesempatan. Seseorang akan menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya akan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Kebutuhan untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya akan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Merupakan adanya penggerak yang memotivasi semangat bekerja. Kebutuhan ini akan merangsang dan memotivasi gairah kerja serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin berkuasa dari manusia lainnya akan menumbulkan persaingan. Persaingan ditimbulkan secara sehat oleh atasan dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Dan selanjutnya tahapan motivasi yaitu (sopiah, 2016)

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan Produktifitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, bahwa tahapan yang diterapkan ini. sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kebutuhan-kebutuhan yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja guru.



### d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja ditinjau dari sisi perilaku dalam kehidupan berorganisasi (Sukidi & Wajdi, 2017) :

- a) Tempat kerja yang memadai.
- b) Merasa diikutsertakan dalam bekerja.
- c) Memberikan suatu cara disiplin kerja yang manusiawi.
- d) Memberikan simpatik terhadap permasalahan pegawai.
- e) Memberikan rasa aman dalam bekerja.
- f) Memberikan penghargaan bagi yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang salah.
- g) Menunjukkan kesetiaan bagi para pegawai.
- h) Memberikan promosi maupun penyegaran jabatan.
- i) Memberikan kesempatan untuk menambah ilmu pengetahuan kepada para pegawai.
- j) Memberikan informasi tentang kebijakan organisasi dan memberikan pandangan terhadap kehidupan masa yang akan datang, agar hidup tenang sejahtera lahir batin.

Kemudian indikator motivasi antara lain yaitu (Kompri, 2015) :

- a. Janji. Merupakan janji pekerja untuk meningkatkan untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha meneruskan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. **Komitmen.** Komitmen adalah suatu tingkatan di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan melakukan tindakan organizational citizenship.
- c. **Kepuasan.** Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrol psikologis dan memenuhi harapan di tempat tempat kerja.
- d. **Pergantian.** Merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Ada delapan indikator motivasi secara garis besar, yaitu (hasibuan, 2016)

- a. Upah yang layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan akan prestasi

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, setiap indikator merupakan dorongan,kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja dengan demikian pihak atasan harus dapat memberikan motivasi terhadap kinerja guru.

### e. **Faktor-faktor yang memengaruhi**

motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang Faktor – faktor yang perlu diperhatikan adalah (Heryenzus & Laia, 2018) :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### a) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:



#### (1) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidaknya, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

#### (2) Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan

Untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

#### (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain.

#### (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

#### (5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

### 2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor kerja eksternal tersebut adalah:

#### (1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

#### (2) Kompensasi yang memadai

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh

bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik.

- (3) Adanya jaminan pekerjaan



Setiap orang akan mau bekerja mati-matian kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan

3. Supervise yang baik

Peranan supervisor yangn melakukan pekerjaan sepervise sangat mempegaruhi motivasi kerja.

Kemudian faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi yaitu (Kompri, 2015).

- a) Adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik
- b) Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik
- c) Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting
- d) Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan
- e) Apa yang dikerjakan itu adalah suatu yang menarik
- f) Melakukan pekerjaan dengan harapan akan ada promosi

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu(P, 2016).

- a. Kebutuhan hidup,kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan,minum,perumahan,udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Kebutuhan masa depan, kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenar, optimis dan optimisme
- c. Kebutuhan harga diri, kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dan masyarakat lingkungannya.
- d. Kebutuhan pengakuan prestasi, kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, setiap faktor-faktor merupakan penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja dengan demikian pihak atasan harus dapat memberikan motivasi dan penilaian terhadap kinerja karjawannya.

### 2.1.2 Komitmen

#### a. Pengertian Komitmen

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam berorganisasi (Markonah & Sunarto, 2017).

Komitmen adalah suatu keterkaitan antara diri dari tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru yang bisa melahirkan tanggung jawab yang bisa mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran (Muslimin et al., 2019).

Komitmen adalah seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesional (Ermaida, 2020).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan oleh Peneliti bahwa komitmen adalah loyalitas guru terhadap dunia pendidikan dimana guru bekerja diwujudkan dengan keterlibatan mereka didalam pengajaran disekolah.

### b. Metode Komitmen

beberapa metode komitmen yaitu (Hermansyah, 2015) :

- a) Komitmen afektif yaitu adanya keterikatan emosi personal, identifikasi, dan keikutsertaan dalam organisasi.
- b) Komitmen berkelanjutan atau kontinuitas adalah komitmen saat personal akan mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi karena berdasarkan pada pertimbangan untung rugi bila tetap bertahan dalam organisasi.
- c) Komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban personal untuk bertanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi yang berarti bahwa tindakan tersebut memang sesuatu yang harus dilakukan

Kemudian, beberapa metode yang dapat melihat komitmen seorang pegawai dalam bekerja yaitu, (Sopiah, 2016)

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap pegawai.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam berorganisasi, mendengarkan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi



Selanjutnya metode komitmen untuk mengetahui apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, ada tiga metode (Sengkeh et al., 2017)

1. Komitmen efektif (affective commitment), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
2. Komitmen kontinyu (continuance commitment), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
3. Komitmen normatif (normative commitment), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Dari pendapat di atas, maka Peneliti menyimpulkan bahwa, metode Komitmen merupakan langkah-langkah yang ditempuh untuk memperoleh hasil kerja yang optimal sesuai apa yang diinginkan organisasi. agar dapat memenuhi sasaran yang telah ditentukan.

### c. Tahapan Komitmen

Terdapat tiga komponen model dari komitmen yaitu (Markonah & Sunarto, 2017) :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a) *Affective commitment* (AC) didefinisikan sebagai emosi attachment yang positif pada organisasi yang memiliki komitmen yang kuat mengidentifikasi organisasi dengan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pekerja ini memiliki komitmen pada organisasinya karena keinginan mereka sendiri.
- b) *Continuance commitment* komitmen individual pada organisasi karena mereka merasa akan kehilangan biaya yang tinggi jika meninggalkan organisasinya termasuk biaya ekonomi ( tunjangan pensiun) dan biaya sosial (persahabatan dengan rekan kerja). Pekerja ini akan komitmen pada organisasinya karenan mereka membutuhkannya.
- c) *normative commitment* komitmen individu terhadap organisasi karena merasa suatu kewajiban. Perasaan ini mungkin berasal dari beberapa sumber, sebagai contoh organisasi mungkin sudah menghubungkan berbagai sumber daya dalam melatih peerja merasakan suatu kewajiban moral, sehingga peerja yang telah dilatih merasa hutang budi dan harus membayarnya. Pekerja ini memiliki komitmen pada organisasinya karena merupakan keharusan.

Kemudian ada beberapa tahapan manfaat komitmen jika komitmen dilaksanakan dengan baik yaitu (Sugiyono, 2017).

- a. Pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada organisasi yang mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar, dalam menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi di dalam sebuah organisasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di suatu organisasi yang sekarang, dan dapat memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan.
- c. Dengan penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan itu adalah mekanisme kunci serta saluran individu dalam memberi sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.



Selanjutnya tahapan komitmen yaitu, (Hermansyah, 2015).

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas penulis menyimpulkan komitmen terdiri dari berbagai macam tahapan komitmen diantaranya: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normatif commitment* seorang guru harus memiliki komitmen yang kuat terhadap suatu keinginan, kebutuhan dan keharusan.

### d. Indikator Komitmen

Indikator-indikator Komitmen yaitu (Barnawi, 2017) :

- a) Komitmen berkelanjutan yang berhubungan dengan dedikasi personal dalam melangsungkan kehidupan organisasi.
- b) Komitmen terpadu yang berhubungan dengan interaksi antar anggota dalam organisasi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c) komitmen terkontrol yang berhubungan dengan pengarahan perilaku ke arah yang diinginkan



kemudian, Komitmen merupakan indikator yaitu (Sopiah, 2016).

- a. kemauan pegawai, dimana adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan pegawai, yang mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi
- c. Kebanggaan pegawai, ditandai dengan pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Selanjutnya indikator komitmen adalah seorang guru yang memiliki komitmen adalah guru yang memiliki kesadaran dan kesiapan bekerja dengan bersungguh-sungguh penuh keikhlasan serta keinginan yang kuat untuk berada di dalam organisasi sekolah dalam arti mendukung pencapaian tujuan organisasi (Muslimin et al., 2019).

Dari beberapa pendapat di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, indikator komitmen merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi. bagian yang ingin dicapai sehingga dalam mencapai sasaran organisasi dapat dilakukan secara baik.

### e. Faktor-faktor yang memengaruhi

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen (Fahmi, 2016):

- 1) Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan
- 3) Menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar
- 4) Prestasi siswa
- 5) Feedback dari lingkungan



Komitmen tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai yaitu: (sopiah, 2016)

- f. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap pegawai
- g. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- h. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara – cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, komitmen antara guru baru dan guru yang bekerja dalam tahapan lama yang menganggap sekolah dan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya (Muslimin et al., 2019).

Berdasarkan pendapat di atas bahwa, terdapat beberapa faktor yang membuat komitmen menjadi hal penting. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan agar sekolah tidak salah langkah dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor tersebut ialah: perubahan lingkungan organisasai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.1.3 Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru



Kinerja guru adalah tingg hasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai dan standar yang telah ditetapkan (Fahmi, 2016).

Kinerja adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan (Barnawi, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Meithiana Indrasari, 2017)

Dari berapa pendapat di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, kinerja guru adalah hasil kerja, hasil tugas, kemampuan, hasil kegiatan atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas yang diembannya dalam kurun waktu tertentu.

#### b. Metode Kinerja

Ada dua metode dalam kinerja guru yaitu (Fahmi, 2016) :

- a) Metode objektif (objective methods) menyakut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- b) Metode pertimbangan (judgemental methods) adlah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seseorang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, itu pula sebaliknya.

Secara umum terdapat teknik cara metode kinerja yang bisa digunakan yaitu (Daryanto, 2017):

- (1) Kinerja pada seseorang secara tunggal
- (2) Kinerja pada sekelompok orang

Selanjutnya beberapa metode kinerja guru yaitu : (Barnawi, 2017)

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dari pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa, metode kinerja adalah langkah-langkah yang ditempuh untuk memperoleh hasil kerja pegawai yang optimal sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi agar dapat memenuhi sasaran yang telah ditentukan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Tahapan Kinerja

Tahapan kinerja hal-hal yang dilakukan adalah sebagai berikut (Kasmir, 2016):



- a) Menyiapkan sasaran kerja tahunan yang kita kenal dengan istilah indikator kinerja individu setiap guru. Masing-masing guru tentu memiliki perbedaan satu sama lainnya, terutama tergantung dari bidang pekerjaannya.
- b) Menjelaskan sasaran kerja tahunan yang akan dicapai, secara jelas dan terang, termasuk cara untuk mencapainya.
- c) Membahas hal-hal yang akan dilakukan atasan dan bawahan untuk mewujudkan atau mencapai sasaran kerja tersebut, termasuk kemungkinan kendala yang akan dihadapi jika terjadi masalah.

Kemudian terdapat 3 tahapan kinerja guru yaitu (Meithiana Indrasari, 2017).

- a. *Kualitas kerja*, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. *Produktivitas*, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. *Tanggung jawab*, yaitu tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya (organisasi).

Senjutnya, ada dua tahapan kinerja guru yaitu (Barnawi, 2017)

- a. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, tetapi cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pembelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, undi diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya un dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Dari pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa, tahapan kinerja merupakan proses atau prosedur yang harus dilakukan organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja para pegawai sehingga kualitas kinerjanya dapat diandalkan.

### d. Indikator Kinerja Guru

Terdapat 6 indikator kinerja guru yang terdiri dari(Hadiati, 2018):

- a) Kemampuan membuat perencanaan.
- b) Penguasaan materi.
- c) Penguasaan metode.
- d) Pemberian tugas.
- e) Kemampuan mengelola kelas.
- f) Kemampuan penilaian.

Kemudian terdapat beberapa indikator kineja guru yaitu (Barnawi, 2017).

- a. Keterampilan bertanya
- b. Keterampilan memberi penguatan
- c. Keterampilan mengadakan variasi
- d. Keterampilan menjelaskan
- e. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran
- f. Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

g. Keterampilan mengelola kelas

h. Keterampilan pembelajaran yang

Selanjutnya indikator untuk mengukur kinerja yaitu (Meithiana Indrasari, 2017).

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan
3. Ukuran obyektif dan observable
4. Data harus dapat diukur
5. Ukuran harus dapat digunakan dimanapun

Berdasarkan pendapat di atas, maka Peneliti menyimpulkan bahwa, indikator kinerja menjadi tolak ukur yaitu kemampuan membuat perencanaan, penguasaan materi, penguasaan metode, pemberi tugas, kemampuan mengelola kelas, kemampuan penilaian. Sehingga pegawai yang memiliki potensi untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi harus memiliki kemampuan yang diharapkan oleh organisasi agar semua dapat terealisasikan sesuai dengan rencana.

### e. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang menengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah(Kasmir, 2016):

a) Kemampuan dan keahlian

kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah diterapkan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b) Pengetahuan

pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.



c) Rancangan kerja

rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahnya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya kepemimpinan

gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h) Budaya organisasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.



i) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah merupakan pekerjaan.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan guru untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan guru untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Kemudian faktor-faktor untuk mengukur dan menilai kinerja yaitu (Meithiana Indrasari, 2017)

- a. *Faktor kualitas kerja*, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan bekerja.
- b. *Faktor kualitas kerja*, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. *Faktor pengetahuan*, meninjau kemampuan guru dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mustikan.
- d. *Faktor keandalan*, mengukukan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
- e. *Faktor kehadiran*, yaitu melihat aktifitas guru di dalam kegiatan-kegiatan rutin dikantor.
- f. *Faktor kerjasama*, melihat bagaimana guru bekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu, (Barnawi, 2017)

- a. *Gaji*, faktor pertama yang memengarui kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji yang tinggi, hidupnya akan sejahtera.
- b. *Sarana dan prasarana*, juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada guru yang tidak diberikan sarana dan prasarana yang memadai.
- c. *Lingkungan kerja fisik*, juga mempengaruhi kualitas kerja guru, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasyang dibebankan.
- d. *Kepemimpinan*, faktor kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja, aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perolehan dukungan dan kerja sama dan orang-orang diluar kelompok atau organisasi.



Berdasarkan pendapat di atas, maka Peneliti dapat menyimpulkan bahwa, faktor-faktor yang di memengaruhi kinerja adalah pendidikan, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, komitmen, serta disiplin kerja.

### 2.1.4 Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima dan kesempatan promosi (Meithiana Indrasari, 2017).

Kepuasan kerja guru merupakan suatu fenomena yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah (Heryenzus & Laia, 2018).

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara mandiri (Barnawi, 2017)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan oleh Peneliti bahwa kepuasan kerja merupakan pengaruh perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja serta motivasi dan komitmen dalam kinerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Metode Kepuasan Kerja

Menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan dalam lima metode yaitu (Meithiana Iriani, 2017):



a) Teori *need fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan.

b) Teori *Equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa danya keadilan (*equity*), perasaan *equity* dan *enequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

c) Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dengan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan

d) Teori motives: *two factor*

Menurut teori ini terdapat ada dua faktor pengukur kepuasan dan tidak kepuasan pegawai yakni :

- (1) Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualistass hubungan interversonal diantara rekan kerja dengan bawahan dan atasan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- (2) Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berkaitan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri.

e) Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa teori ini, harapan, keinginan serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen.

Kemudian ada tiga model metode untuk mengukur kepuasan kerja (Barnawi, 2017).

1) *Single Global Rating*

Meminta respond individu terhadap tingkat kepuasan yang akan mengukur tingginya tingkat kepuasan dan tingginya tingkat ketidakpuasan.

2) *Summation Score*

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan yang menanyakan perasaan pegawai dengan masing-masing elemen. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja secara menyeluruh.

3) *Summing Up*

Merespon sejumlah faktor kerja yang mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuassn kerja.

Selanjutnya metode untuk mengukur kepuasan kerja yaitu (Heryenzus & Laia, 2018)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Efektif metode ini untuk mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah telah dilakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. Efisien metode ini untuk mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas metode ini untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketetapan waktu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktifitas Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi
- f. Keselamatan kerja metode ini untuk mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Berdasarkan beberapa metode di atas, maka dapat disimpulkan oleh Peneliti bahwa metode kepuasan kerja diukur oleh rasa puas, dorongan, serta reward yang diterima atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan.

### c. Tahapan kepuasan kerja

Tahapan kepuasan terdapat tiga tahapan yaitu (Meithiana Indrasari, 2017):

- a) Perilaku yang adil (*fair treatment*) pekerja yang mendapat perlakuan yang adil dan tidak berat sebelah, antara lain dalam bidang keamanan kerja, kompensasi dan respek akan merasa puas dengan pekerjaannya.
- b) Pencapaian (*achievement*). Pekerja yang mendapat kesempatan untuk melakukan pencapaian kerja yang maksimal seperti mendapatkan kesempatan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

promosi, merasa bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan merasa kecewa/s/ tidak puas akan pekerjaannya.

- c) *Pertemanan (camaraderie)* hubungan yang antara karyawan dengan rekan kerja dan atasannya dalam melakukan kerja sama (*team work*) akan mendukung terciptanya kepuasan kerja.

Kemudian tahapan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu (Barnawi, 2017).

- 1) Menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja
- 2) Jumlah kompensasi yang diterima oleh pekerja
- 3) Kesempatan untuk promosi jabatan
- 4) Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
- 5) Dukungan rekan kerja,

Selanjutnya tahapan-tahapan kepuasan kerja ada lima dimensi yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja (Heryenzus & Laia, 2018)

Berdasarkan beberapa tahapan di atas, maka dapat disimpulkan oleh Peneliti bahwa tahapan kepuasan kerja diukur oleh dukungan rekan kerja, kemampuan kepemimpinan perilaku yang adil serta pencapaian pekerja.

### d. Indikator Kepuasan kerja


Berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri dari enam indikator yaitu (Meithiana Indrasari, 2017):

- a) *Supervisi*. Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

- 
- b) Pekerjaan itu sendiri sifatnya yang bervariasi yang dilampi oleh pegawai dalam organisasi yakni *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c) Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut.
- d) Kondisi kerja. Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai.
- e) Keamanan kerja. Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

Kemudian indikator-indikator kepuasan kerja yaitu (Sukidi & Wajdi, 2017)

- a. Turnover. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya tinggi.
- b. Tingkat kehadiran (absen) kerja. Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- c. Umur. Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerja sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat  gan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

- d. Tingkat pekerjaan. Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam pekerjaan.
- e. Ukuran organisasi perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Selanjutnya indikator-indikator kepuasan kerja yaitu (Barnawi, 2017)

1)Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran 2) perasaan senang atau tidak senang dalam melakukan pekerjaan 3) perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan 4)suka atau tidak suka dengan jabatanyang dipegangnya 5)sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa indikator di atas, maka dapat disimpulkan oleh Peneliti bahwa indikator kepuasan kerja merupakan tolak ukur kepuasan kerja, rasa aman, adil sehingga dalam bekerja dapat dilakukan secara baik.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### e. Faktor-Faktor Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu (Heryenzus & Laia, 2018):



#### a) Pemenuhan Kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini terkait dengan teori jenjang kebutuhan dari Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklarifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.

#### b) Perbedaan

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Jika kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan. Akan tetapi, jika sebaliknya yang terjadi, akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

#### c) Pencapaian Nilai

Pencapaian nilai dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda, baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

#### d) Keadilan

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sulitnya adalah meyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan tersebut, maka keadilan keadilan dimaksud adalah hal yang persepsional. setidaknya bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.



### e) Komponen Genetik

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (Barnawi, 2017).

- a. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- b. Keamanan kerja yaitu, sebagai penunjang kepuasan kerja. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja
- c. Gaji, faktor gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan. Jarang orang yang mengapresiasi kepuasan kerja dengan jumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

Selanjutnya beberapa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu (Meithiana Indrasari, 2017).

- a. *Mentally Challenging Work*, yaitu pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kedepannya untuk menggunakan seluruh

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.



- f. *Equitable Reward*, pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan.
- g. *Supportive working condition*, pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.
- h. *Supportive colleagues*, pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata.

Berdasarkan beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan oleh Peneliti bahwa faktor kepuasan kerja perlu diperhatikan agar sekolah dapat mengatasi beberapa faktor tersebut antara lain pemenuhan kebutuhan, perbedaan dan pencapaian nilai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.2 Penelitian yang relevan

- a. **Heryenzus (2018) perantara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening** Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel kompensasi adalah sebesar 6.312, motivasi 14,423, dan kepuasan kerja sebesar 9,929 lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model ini tidak dapat gejala multikolinearitas antar variabel independen analisis jalur ini digunakan dalam menguji besarnya sumbangan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kuasar antara variabel X1,X2 terhadap Y1 dan dampaknya kepada Y2 (Ridwan dan Kuncoro 2012:115).langkah pertama dalam analisis jalur adalah penmbuktian bahwa ada variabel bebas kompensasi (X1) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y1).
- b. **Siti Markona (2016) Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pegaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Jakanen dimediasi komitmen organisasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji peran komitmen organisasional memediasi pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan populasi guru SMA Negeri 1 jakanen pati sebanyak 70 guru. Tehnik pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan tehnik sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil sebagai berikut : motivasi berpengaruh positif dan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

signifikan terhadap komitmen organisasional, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasional memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

- c. **Dr. Ikegbusi, Njideka Gloria, (2016) The Impact of Supervision of Instruction on Teacher Effectiveness in Secondary Schools in Nigeria** (Kasim, 2016). *There is no way the goal and objective of an organisation can be achieved without putting in place certain mechanism towards ensuring its success. In the school system, one of the mechanisms to be put in place towards achieving the goals of the school is supervision. The study sought to find out the impact of supervision of instruction on teacher effectiveness in Enugu state. Two research questions guided the study and one null hypothesis was tested at 0.05 level of significance. The study adopted a comparative survey research design. All the 3,197 government owned secondary school teachers in Enugu South Local Government Area of Enugu state constituted the population of the study. A sample of 905 teachers was selected through proportionate stratified random sampling technique. A researcher-developed questionnaire duly validated and whose reliability index is 0.85 was used for data collection. Mean and t-test were used to analyse the data collected. The result of the study indicates that both internal and external supervision of instruction*

## Protected by PDF Anti-Copy Free



**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

*have positive effect on teacher effectiveness in secondary schools. Based on the findings of the study, recommendations were made of which one of them is that there should be constant sponsored workshops and seminars for both the supervisors and teachers separately to enable them become knowledgeable on the expectations of the supervision of instruction in secondary schools.*

Tidak ada cara tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai tanpa menempatkan mekanisme tertentu untuk memastikan keberhasilannya. Dalam sistem sekolah, salah satu mekanisme yang diterapkan untuk mencapai tujuan sekolah adalah pengawasan. Studi ini berusaha untuk mengetahui dampak pengawasan pengajaran terhadap efektivitas guru di negara bagian Enugu. Dua pertanyaan penelitian memandu penelitian dan satu hipotesis nol diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian survei komparatif. Semua 3.197 guru sekolah menengah yang dimiliki pemerintah di Enugu South Local Area Pemerintah negara bagian Enugu merupakan populasi penelitian. Sampel 905 guru dipilih melalui teknik stratified random sampling proporsional. Kuisisioner yang dikembangkan oleh peneliti telah divalidasi dan indeks reliabilitasnya 0,85 digunakan untuk pengumpulan data. Mean dan t-test digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan internal dan eksternal pengajaran memiliki efek positif pada efektivitas guru di sekolah menengah. Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi dibuat yang salah

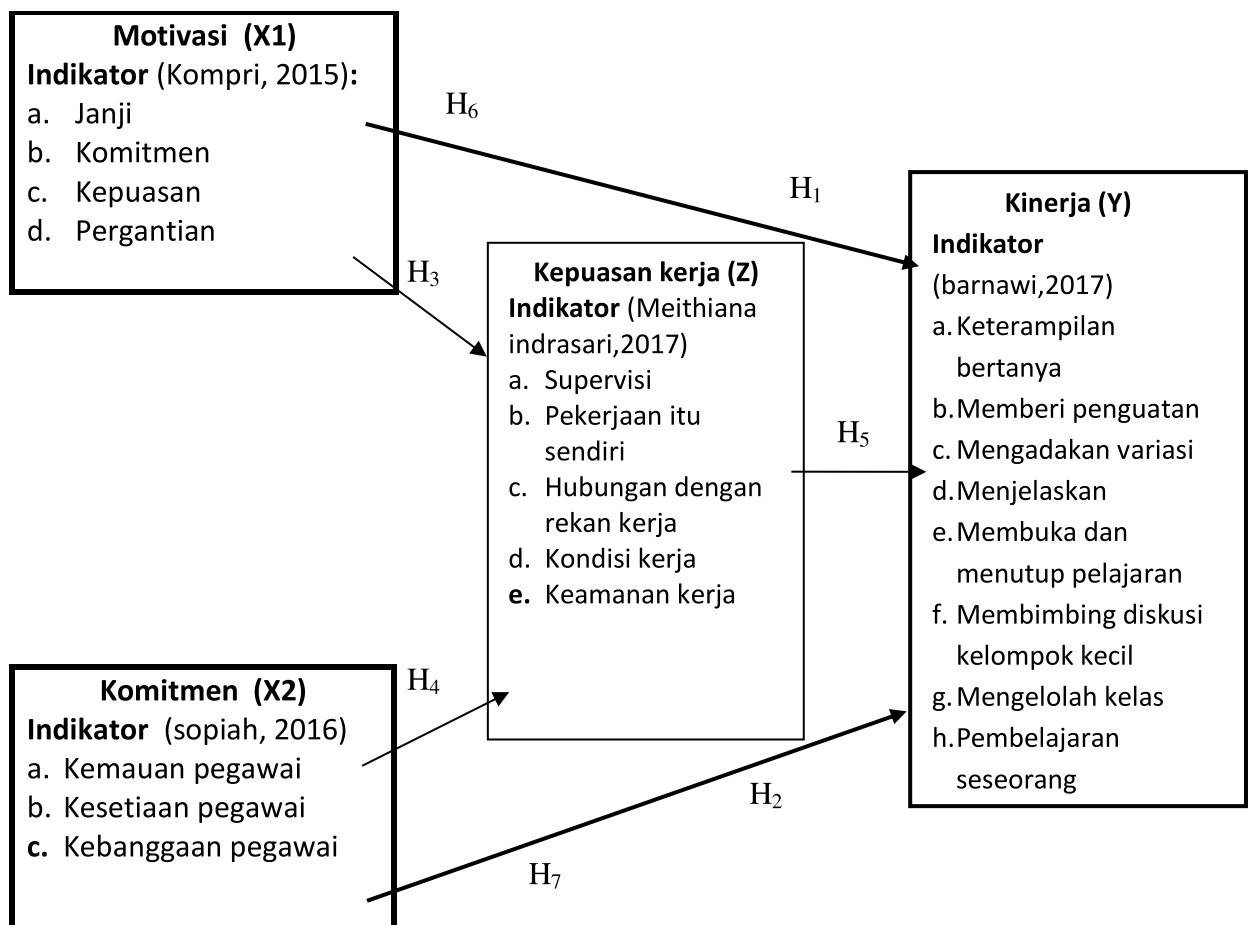
## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

satunya adalah bahwa harus ada lokakarya dan seminar yang disponsori terus-menerus untuk  dan guru secara terpisah untuk memungkinkan mereka  di berpengetahuan tentang harapan pengawasan pengajaran di sekolah menengah

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian diperlukan untuk di jadikan arahan bagi penulis dalam melaksanakan proses penelitian agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah gambar kerangka pemikiran penelitian :



Gambar 2.1: kerangka pemikiran pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 kota lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.4 Hipotesis

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah hasil jawaban sementara terhadap masalah-masalah yang dianggap benar secara teoritis. Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- a. H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
- b. H2: Komitmen berpengaruh terhadap kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
- c. H3: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
- d. H4: komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
- e. H5: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
- f. H6: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.
- g. H7: Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.

BAB III

METOD PENELITIAN



3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Mts Negeri 1 Kota Lubuklinggau yang beralamat di Jl.Jend Sudirman kel.Kali Serayu Kec. LubukLinggau Utara II Kota Lubuklinggau No. telepon (0733) 322232.

b. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan september 2021 dengan kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.1  
Daftar Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Judul kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Bulan)						
		jan 2021	april 2021	mei 2021	Juni 2021	Juli 2021	agust 2021	okt 2021
1	Pengajuan dan Persetujuan Judul	■						
2	Persiapan Proposal							
3	Pembuatan Proposal		■					
4	Persetujuan Proposal		■	■				
5	Persetujuan Ujian Proposal			■	■			
6	Seminar Proposal				■			
7	Perbaikan Setelah Seminar Proposal				■	■	■	
8	Pengajuan Bab IV dan V					■	■	
9	Perbaikan Bab IV dan V						■	
10	Seminar Skripsi							■
11	Perbaikan Setelah Seminar Skripsi							■

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.2 Desain penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Sujarweni, 2015).

Terdapat beberapa desain penelitian yang bisa digunakan. Tipe-tipe desain penelitian tersebut adalah (Sujarweni, 2015):

- a. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan perbandingan dengan variabel lain.
- b. Penelitian Komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan variabel yang satu dengan variabel yang lain atau variabel satu dengan standar.
- c. Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif karena memiliki pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

#### a. Variabel penelitian

Adapun yang menjadi  alam penelitian ini adalah :

- 1) Motivasi adalah variabel bebas ( $X_1$ )
- 2) Komitmen adalah variabel bebas ( $X_2$ )
- 3) Kinerja Guru adalah variabel terikat ( $Y$ )
- 4) Kepuasan kerja adalah variabel intervening ( $Z$ )

#### b. Definisi Operasional Variabel

##### 1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017).

##### 2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017).

##### 3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017).

Adapun definisi operasional variabel di penelitian ini bagaimana dijelaskan dalam Tabel 3.2 :

**Tabel 3.2**  
**Definisi operasional variabel**

No	Variabel	Definisi variable	Indikator	Skala pengukuran
1	Motivasi (X1)	mengemukakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon pada dasarnya motivasi akan muncul ketika ada dorongan untuk berperilaku dan bertindak (Kompri, 2015).	1. Janji 2. Komitmen 3. Kepuasan 4. Pergantian (Kompri, 2015)	Likert
2	Komitmen (X2)	Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam berorganisasi (Markonah & Sunarto, 2017).	1) Kemauan pegawai 2) Kesetiaan pegawai 3) Kebanggaan pegawai(sopiah, 2016).	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuasn untuk mencapai dan standar yang telah ditetapkan (Barnawi, 2017).	1) Keterampilan bertanya 2) Memberi penguatan 3) Mengadakan variasi 4) Menjelaskan 5) Membuka dan menutup pelajaran 6) Membimbing diskusi kelompok kecil 7) Mengelola kelas	Likert

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

			8) Pembelajaran seseorang (Barnawi, 2017)	
4	Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan sikap positif terhadapnya. Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima dan kesempatan promosi (Meithiana Indrasari, 2017).	Indikator dalam kepuasan kerja adalah 1) Supervisi 2) Pekerjaan itu sendiri 3) Hubungan dengan rekan kerja 4) Kondisi kerja 5) Keamanan kerja (Meithiana Indrasari, 2017).	Likert

Sumber : data diolah tahun 2021

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau, sebanyak 50 guru PNS.

#### b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi penelitian jumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 50 Guru PNS sebagai sampel.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.5 Sumber Data

#### a. Data primer



Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan fanel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber (Sujarweni, 2015).

#### b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintahan, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya (Sujarweni, 2015).

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Penelitian ini menggunakan 3 teknik pengumpulan data yaitu (Sujarweni, 2015).

#### a. Observasi

Yaitu pengamatan langsung atau kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan sebagai objek penelitian yang mendukung objek penelitian tersebut.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Kuesioner (Angket)

Yaitu Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan relevan dengan variabel-variabel yang akan di teliti.

### c. Dokumentasi

Yaitu salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail.

## 3.7 Instrumen Penelitian

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2017).

a. Sangat Setuju (SS)	diberi skor	5
b. Setuju (S)	diberi skor	4
c. Ragu-Ragu (RR)	diberi skor	3
d. Tidak Setuju (TS)	diberi skor	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor	1

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.3

Instrumen Penelitian

No	Variabel	Keterangan Variabel	Indikator	Jumlah pertanyaan
1	(X1)	<b>Motivasi</b>	1. Kepuasan 2. Kepuasan (Kempri, 2015) 3. Kepuasan 4. Pergantian (Kompri, 2015)	3 3 3 3
2	(X2)	<b>Komitmen</b>	1. Kemauan pegawai 2. Kesetiaan pegawai 3. Kebanggaan pegawai (sopiah, 2016)	3 3 3
3	(Y)	<b>Kinerja Guru</b>	1. Keterampilan bertanya 2. Memberi penguatan 3. Mengadakan variasi 4. Menjelaskan 5. Membuka dan menutup pelajaran 6. Membimbing diskusi kelompok 7. Mengelola kelas 8. Pembelajaran seseorang (Barnawi, 2017)	3 3 3 3 3 3 3 3
4	(Z)	<b>Kepuasan kerja</b>	1. Supervisi 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Kondisi kerja 5. Keamanan kerja (Meithiana Indrasari, 2017)	3 3 3 3 3
			Jumlah	60

Sumber : data diolah tahun 2021

Secara keseluruhan instrumen di dalam penelitian ini terdiri dari (60) item pertanyaan yang mencakup: (12) item pertanyaan variabel Motivasi, (9) item

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pertanyaan variabel Komitmen, (24) pertanyaan variabel kinerja guru, dan (15) pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja.



### 3.8 Uji Validitas dan Realitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah data penelitian yang berasal dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Sujarweni, 2015)

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Sujarweni, 2015)

Untuk memperoleh instrument yang valid peneliti harus bertindak hati-hati sejak awal penyusunannya. Dengan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrument, yakni memecah variabel menjadi sub-variabel dan indikator baru memuaskan butir-butir pertanyaannya, peneliti sudah bertindak hati-hati. Apabila cara dan isi tindakan ini sudah betul, dapat dikatakan bahwa peneliti sudah boleh berharap memperoleh instrument yang memiliki validitas logis. Dikatakan validitas logis karena validitas ini diperoleh dengan suatu usaha hati-hati melalui cara-cara yang benar sehingga

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki (Sujarweni, 2015).

Sebelum Melakukan Penelitian, maka perlu mengadakan instrument penelitian terlebih dahulu di SMP Negeri 3 Kota Lubuklinggau yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman Kel. Kali Serayu, Lubuklinggau Utara II, Kota Lubuklinggau, Sumatra Selatan sebanyak 20 responden.

Adapun perhitungan korelasi *productmoment*, dengan rumus (Sujarweni, 2015).

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

N = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

Untuk taraf nyata -  $\alpha$  (0,05) jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka hipotesa ditolak (tidak signifikan) tidak valid. Dalam hal lainnya hipotesa diterima (signifikan) jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir soal tersebut dikatakan valid.

### b. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabil artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Sujarweni, 2015).

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sigma b^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma \tau^2$  = Jumlah Varians Total

### 3.9 Uji asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengukur data distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat pakai statistik non parametrik. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan chi-kuadrat ( $X^2$ )

Adapun rumus yang digunakan :

$$x^2 = \frac{\sum (F_o - f_e)^2}{F_h} \quad (\text{Sugiyono, 2017}).$$

Dimana :

$X^2$  = Nilai chi – kuadrat

$F_h$  = Fre

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$F_h$  = Frekuensi dari hasil observasi

- 1) Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka residual terdistribusi secara normal.
- 2) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka residual tidak terdistribusi secara normal.

### b. Uji Linieritas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Bila tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Rumus yang digunakan yaitu :

$$JK_{reg(\alpha)} = \frac{(\sum Y)^2}{n} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier.
- 2) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier.

### 3.10 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS (*statistical product and service solution*) for window 23. melalui pengolahan data yang di dapat dari kuisioner dengan metode :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### a. Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah dimana teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (komitmen) variabel terikat  $Y$  (kinerja guru) variabel intervening  $Z$  (kepuasan kerja) Bentuk persamaannya adalah :

$$Y' = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

$X$  = Nilai Variabel Independen

$Y$  = Nilai yang diprediksi

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

### b. Uji T

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh dua variabel melalui Koefisien Korelasi. Uji t dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Arikunto, 2016})$$

Keterangan :

$t$  = Nilai t

$r$  = Nilai koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 1) Jika signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen
- 2) Jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen



### c. Koefisien Determinasi

Yaitu untuk menghitung keeratan hubungan variabel tersebut harus diuji besar kecilnya dengan menghitung koefisien determinasi (Sujarweni, 2015).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$b_1$  = Koefisien korelasi Motivasi

$b_2$  = Koefisien korelasi Komitmen

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Komitmen

$Y$  = Kinerja

### d. Analisis Jalur (Path Analysis) dan Uji Sobel

Analisis jalur dan uji Sobel digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

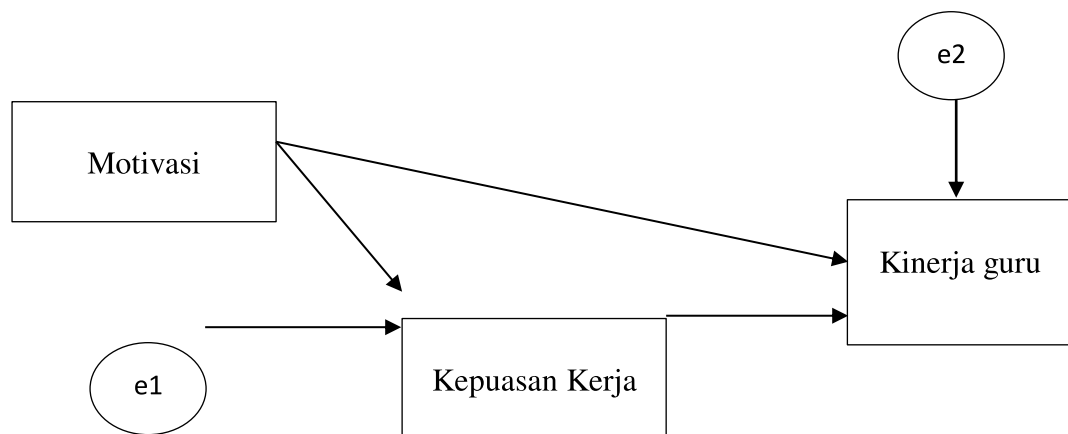
regresi berganda, atau dengan kata lain analisis jalur adalah penggunaan

analisis regresi untuk mengklarifikasi hubungan kausalitas antara variabel

yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

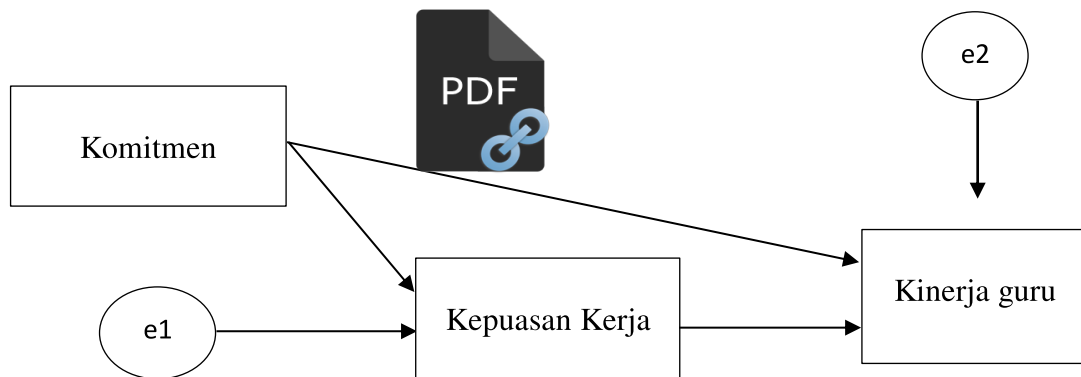
### 1) Analisis Jalur

Analisis jalur hanya digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner, sehingga untuk melakukan pembuktian hipotesis ke 6 dan ke 7 digunakan uji sobel. Berikut ini ditampilkan model analisis jalur hipotesis 6 dan hipotesis 7:



**Gambar 3.4 Model Struktur Analisis Jalur Hipotesis 6**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**Gambar 3.5 Model Struktur Analisis Jalur Hipotesis 7**

e1 menunjukkan jumlah *variance* variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh variabel kompensasi dan variabel komitmen kerja. Sedangkan e2 menunjukkan jumlah *variance* variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, variabel kompensasi dan variabel komitmen kerja.

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini persamaan jalur yang dihipotesiskan sebagai berikut:

Persamaan regresi:

Hipotesis 6

$$(1) \text{ KEP} = a + aK + e1$$

$$(2) \text{ KIN} = a + cK + b\text{KEP} + e2$$

Hipotesis 7

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$(1) \text{KEP} = a + aKK + e1$$

$$(2) \text{KIN} = a + cKF + e2$$



### 2) Uji Sobel

Uji sobel dilakukan untuk menentukan pengaruh mediasi yang terjadi bersifat signifikan atau tidak, diperlukan uji sobel. Analisis jalur akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel penelitian. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan angka koefisien keluaran dari SPSS sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**



**4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian adalah di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau. Kota Lubuklinggau sebagai salah satu kota yang ada di Sumatera selatan yang terletak diposisi yang juga strategis, karena berada di pelintasan lintas timur sejak tahun 2003 kota Lubuklinggau yang berubah statusnya menjadi kota definitif semakin mengokohkan kedudukannya sebagai kota transit, karena kota Lubuklinggau menjadi perlintasan perdagangan dari kota Bengkulu, dengan kota-kota lainnya di pulau Sumatera dan pulau Jawa. Keberadaan Kota Lubuklinggau sebagai kota perdagangan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Apalagi kota Lubuklinggau dalam operasional mengusung visi sebagai kota perdagangan, pendidikan menuju terciptanya masyarakat madani. Oleh karena itu pendidikan memegang peranan penting dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang handal dan siap bersaing untuk mewujudkan visi dan misi kota Lubuklinggau.

MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau secara geografis terletak pada posisi yang strategis, karena dapat diakses dari berbagai sudut kota Lubuklinggau. Lokasinya tidak jauh wisata Bukit Sulap, memungkinkan MTs Negeri 1 dapat berkembang seiring dengan perkembangan kota Lubuklinggau yang semakin cepat. Disamping itu sejalan dengan visi kota Lubuklinggau untuk menjadikan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kota pendidikan dan masyarakat madani, maka MTs Negeri 1 Lubuklinggau yang letaknya strategis, dapat mengembangan sekolah lebih baik lagi.

Di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau saat ini, peluang menuju madrasah berstandar nasional cukup terbuka, tata kelolah yang berbasis manajemen modern serta dukungan stakeholder khususnya stakeholder internal cukup kuat dan team work yang kompak. Dalam konteks kurikulum dan pembelajaran saat ini telah diberlakukan kurikulum 2013. Demikianlah halnya dengan pelaksanaan pembelajaran secara bengangsur-angsur diarahkan bagi pemenuh standar proses. Suatu team work yang solid harus dilandasi dengan sikap saling asih, asah, dan asuh serta saling percaya akan kelebihan masing-masing, serta memahami kekurangan yang dimiliki dari masing-masing individu. Program kerja dapat dilaksanakan secara fleksibel, luwes, dan supel.

Adapun Visi dan Misi MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau yaitu :

Visi :

Menciptakan sumber daya manusia berkualitas berwawasan iptek berlandaskan imtaq

Misi :

- a. Menyelenggarakan KBM dengan menggunakan multi pendekatan pembelajaran
- b. Menggunakan kualitas penguasaan iptek
- c. Mengembangkan penguasaan dan pengalaman imtaq
- d. Meningkatkan keterampilan Bahasa asing olahga dan seni

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.2 Hasil Penelitian

#### 4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas



##### a. Uji Validitas

Instrument yang diambil peneliti berdasarkan teori tentang Motivasi, Komitmen, Kinerja Guru dan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau. Dalam pembuatan instrument peneliti menyesuaikan instrument dari teori para ahli dengan berdasarkan tempat yang diteliti. Maka dari itu peneliti melakukan uji coba instrument penelitian dengan menyebarkan kuisioner ke 20 orang guru di SMP Negeri 3 Kota Lubuklinggau dan apabila hasil dari uji coba tersebut valid dan reliabel maka peneliti dapat meneruskan penelitian untuk 50 orang guru sebagai sampel di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau. Dalam menguji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS Versi 20.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)**

No	Pernyataan	Niai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ (n=20)	Ket
1	Setujukah Bapak/Ibu jika mempunyai sikap antusiasme yang kuat akan mendukung aktifitas pekerjaan pegawai.	0,650	0,444	Valid
2	Setujukah Bapak/Ibu jika sikap inisiatif dapat mendukung pekerjaan dengan baik.	0,744	0,444	Valid
3	Setujukah Bapak/Ibu jika usaha meneruskan akan mendukung pekerjaan guru.	0,630	0,444	Valid
4	Guru akan bekerja keras untuk menjaga nama baik sekolah.	0,757	0,444	Valid
5	Guru memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam kegiatan sehari-hari	0,667	0,444	Valid
6	Guru peduli mengenai kondisi sekolah	0,842	0,444	Valid
7	setiap pegawai yang bekerja berada dalam lingkungan yang bersih dan aman	0,667	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

8	Suasana lingkungan kerja guru sangat mendukung sehingga dapat bekerja dengan baik lagi.	0,549	0,444	Valid
9	Fasilitas yang tersedia dan sarana kerja telah mendukung kelancaran guru.	0,710	0,444	Valid
10	Guru akan menghabiskan waktu di sekolah.	0,651	0,444	Valid
11	Guru harus memahami dan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan	0,679	0,444	Valid
12	Guru memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas.	0,691	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 20.

Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Mtivasi (X1) yang dilakukan pada 20 orang reponden di SMP Negeri 3 Kota Lubuklinggau dengan pernyataan 18 soal, semua item indicator tersebut berada diatas dari nilai terkecil 0,549 terhadap  $r_{tabel}$  0,444 dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variable Motivasi dapat dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  (CITC)  $>$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 (5%) sehingga layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen (X2)**

No	Pernyataan	Niai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ (n=20)	Ket
1	Berusaha untuk melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan sekolah ini.	0,596	0,444	Valid
2	Mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan sekolah	0,824	0,444	Valid
3	Kerjasama dengan baik antar rekan kerja agar tercapainya tujuan tertentu.	0,632	0,444	Valid
4	Guru setuju dengan nilai-nilai yang dianut sekolah	0,561	0,444	Valid
5	Nilai-nilai yang guru anut sama dengan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah	0,700	0,444	Valid
6	Guru meyakini akan kebenaran tata nilai	0,746	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	organisasi dan dampak yang akan diakibatkan jika melanggarnya.			
7	Guru merasa bangga sebagai bagian dari sekolah ini.	0,734	0,444	Valid
8	Guru akan merasa bangga membicarakan pekerjaan dengan orang lain.	0,666	0,444	Valid
9	Guru akan bekerja keras dalam menjaga nama baik sekolah.	0,516	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 20.

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Komitmen (X2) yang dilakukan pada 20 orang responden di SMP Negeri 3 Kota Lubuklinggau dengan pernyataan 9 soal, semua item indikator tersebut berada diatas nilai terkecil 0,516 terhadap  $r_{tabel}$  0,444 dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variable Komitmen dapat dinyatakan valid karena keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC)  $>$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 (5%) sehingga layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)**

No	Pernyataan	Niai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ (n=20)	Ket
1	Guru harus memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,510	0,444	Valid
2	Keterampilan bertanya yang paling penting dalam tercapainya tujuan .	0,618	0,444	Valid
3	Jika guru bekerja sama dalam melakukan pekerjaan agar mencapai tujuan yang di inginkan	0,513	0,444	Valid
4	Guru memberi motivasi dan semangat belajar kepada murid	0,712	0,444	Valid
5	Kehangatan dan keatusiasan guru terhadap murid	0,873	0,444	Valid
6	guru dapat menyatakan penghargaan atau persetujuan kepada murid	0,688	0,444	Valid
7	Guru menggunakan stategi pembelajaran yang	0,615	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	bervariasi sehingga tidak membosankan			
8	Guru memberi motivasi pengalaman yang tidak mudah dicapai	0,632	0,444	Valid
9	Guru selalu antusias, tekun partisipasi serta mengurangi kejenuhan.	0,742	0,444	Valid
10	Guru menyampaikan pembelajaran dengan jelas	0,719	0,444	Valid
11	Guru bersikap interaktif terhadap murid	0,770	0,444	Valid
12	Guru menjelaskan dengan memanfaatkan teknologi	0,671	0,444	Valid
13	Memberi penekanan pada hal positif serta penanaman kedisiplinan diri	0,500	0,444	Valid
14	Mengulas ulang poin penting materi pembelajaran sebelumnya	0,491	0,444	Valid
15	Menarik kesimpulan sebelum menutup pelajaran	0,711	0,444	Valid
16	Membuat animasi dalam diskusi	0,574	0,444	Valid
17	Memberi peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan berpikir	0,527	0,444	Valid
18	Mengasah kemampuan mengeluarkan pendapat murid	0,599	0,444	Valid
19	Memanfaatkan waktu secara maksimal	0,599	0,444	Valid
20	Tetap menggunakan aturan yang tegas namun bersahabat	0,641	0,444	Valid
21	Membuat kesepakatan dan aturan sebelum pembelajaran	0,688	0,444	Valid
22	Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan	0,657	0,444	Valid
23	Guru dapat meningkatkan kopetensi sosial	0,555	0,444	Valid
24	Dapat menyelesaikan pembelajaran dengan efektif	0,583	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 20.

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Kinerja Guru (Y) yang dilakukan pada 20 orang responden di SMP Negeri 3 Kota Lubuklinggau dengan pernyataan 24 soal, semua item indikator tersebut berada diatas dari nilai terkecil 0,491 terhadap  $r_{tabel}$  0,444 dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel Kinerja Guru dapat dinyatakan valid karena keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC) >  $r_{tabel}$  pada tingkat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

signifikan 0,05 (5%) sehingga layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.



### Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Niai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ (n=20)	Ket
1	Kepala sekolah memberi dukungan terhadap guru	0,731	0,444	Valid
2	Atasan tidak mengekang dalam pekerjaan disekolah	0,749	0,444	Valid
3	Atasan memperlakukan guru secara professional	0,662	0,444	Valid
4	Pekerjaan yang silakukan sesuai dengan bidangnya	0,601	0,444	Valid
5	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	0,702	0,444	Valid
6	Orang-orang disekitar mendukung pekerjaan yang dilakukkan saat ini	0,629	0,444	Valid
7	Rekan dapat dipercaya dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya	0,845	0,444	Valid
8	Guru menikmati pekerjaan dengan baik bersama rekan kerja	0,593	0,444	Valid
9	Rekan kerja memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaann	0,661	0,444	Valid
10	Fasilitas yang ada disekolah memadai untuk kelangsungan pekerjaan	0,671	0,444	Valid
11	Guru dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal	0,690	0,444	Valid
12	Guru merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati	0,601	0,444	Valid
13	Fasilitas pendidikan disekitar tempat kerja terpenuhi sehingga dapat menambah konsentrasi saat pembelajaran	0,601	0,444	Valid
14	Adanya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan guru	0,601	0,444	Valid
15	Adanya rasa aman dan nyaman dalam menjalankan profesinya	0,540	0,444	Valid

*Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Kepuasan Kerja (Z) dilakukan pada 20 orang responden di SMP Negeri 3 Kota Lubuklinggau pernyataan 15 soal, semua item indikator tersebut berada diatas dari nilai terkecil 0,540 terhadap  $r_{tabel}$  0,444 dengan kata lain bahwa semua item pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid karena keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC)  $>$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 (5%) sehingga layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

### b. Uji Relibialitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat dan akurat. Jadi uji reliabilitas Instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kestabilan dan konstistensi responden dalam menjawab instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan rumus alpha karena rentan skor yang dipakai 1-5. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf tingkat kepercayaan 95% atau tingkat 5% dimana nilai  $r_{hitung}$  diwakili dengan nilai  $\alpha$ . Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)**

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{tabel}$ n=20	Ket
Motivasi (X1)	0,924	0,444	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.5 diatas menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi sebesar 0,924. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $n=20$ ,  $\alpha=5\%$  sebesar 0,444. Berarti item-item pernyataan variabel Motivasi tersebut reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Komitmen (X2)**

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{\text{tabel } n=20}$	Ket
Komitmen (X2)	0,891	0,444	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Komitmen sebesar 0,891. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $n=20$ ,  $\alpha=5\%$  sebesar 0,444. Berarti item-item pernyataan variabel Komitmen tersebut reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)**

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{\text{tabel } n=20}$	Ket
Kinerja Guru (Y)	0,946	0,444	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel 4.7 diatas menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Guru sebesar 0,946. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $n=20$ ,  $\alpha=5\%$  sebesar 0,444. Berarti item-item pernyataan variabel kinerja tersebut reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dalam analisis selanjutnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.8**

### Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Cronbach's Alpha	r <sub>tabel</sub> n=20	Ket
Kepuasan Kerja (Z)	0,924	0,444	Reliabel

*Sumber : Data primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepuasan kerja sebesar 0,924. Nilai r<sub>tabel</sub> dengan n=20,  $\alpha=5\%$  sebesar 0,444. Berarti item-item pernyataan variabel Kepuasan Kerja tersebut reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dalam analisis selanjutnya.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau selama 8 bulan. Kuisisioner yang diajukan yaitu tentang Motivasi (X1), Komitmen (X2), Kinerja Guru (Y), Kepuasan Kerja (Z), responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang responden yang merupakan Guru di sekolah MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut status pegawai, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### a. Status Pegawai

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ASN	50	100.0	100.0	100.0

*Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh responden yang menjawab pernyataan kuisisioner berstatus Sebagai ASN di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau.

### b. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	11	22.0	22.0	22.0
Valid PEREMPUAN	39	78.0	78.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

*Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yang menjawab pernyataan kuisisioner berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang atau 22,0%, sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang atau 78,0%. Jadi besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah jenis kelamin perempuan yakni 39 orang atau 78,0%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Berdasarkan Usia

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	6	12.0	12.0	12.0
31-40	5	10.0	10.0	22.0
41-50	20	40.0	40.0	62.0
>51	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

*Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 21-30 tahun adalah 6 orang atau 12,0%, 31-40 tahun adalah 5 orang atau 10,0%, 41-50 tahun adalah 20 orang atau 40,0% dan >51 tahun adalah 19 orang atau 38,0%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah umur 41-50 tahun adalah 20 orang atau 40,0%.

### d. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.12**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	46	92.0	92.0	92.0
S2	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir S1 adalah 46 orang atau 92,0%, S2 adalah 4 orang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

atau 8,0%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah

S1 adalah 46 orang atau 92,0%.



### e. Lama Bekerja

**Tabel 4.13**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 Th	7	14.0	14.0	14.0
6-10 Th	3	6.0	6.0	20.0
Valid 11-15 Th	8	16.0	16.0	36.0
>15	32	64.0	64.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

*Sumber : Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang lama bekerja 1-5 tahun adalah 7 orang atau 14,0%, 6-10 tahun adalah 3 orang atau 6,0%, 11-15 tahun adalah 8 orang atau 16,0% dan >15 tahun adalah 32 orang atau 64,0%. Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah >15 tahun adalah 32 orang atau 64,0%.

### **4.2.3 Deskripsi Jawaban Responden**

Dari penelitian yang dilakukan, tanggapan responden terhadap kuisisioner yang disebarakan berdasarkan variabel masing-masing dapat dilihat sebagai berikut:

#### **a. Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi (X1)**

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Motivasi (X1) dimana pernyataan yang diberikan sebanyak 18 butir :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Setujukah bapak/ibu Jika mempunyai sikap antusiasme yang kuat akan mendukung aktifitas pekerjaan pegawai.

**Tabel 4.14**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	28	56,0	56,0	100,0
Setuju (S)	22	44,0	44,0	44,0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 28 orang atau 56,0%, Setuju (S) 22 orang atau 44,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju Jika mempunyai sikap antusiasme yang kuat akan mendukung aktifitas pekerjaan pegawai.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Setujukah bapak/ibu jika Sikap inisiatif dapat mendukung pekerjaan dengan baik



4.15

### Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	20	40.0	40.0	100.0
	Setuju (S)	29	58.0	58.0	60.0
	Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 20 orang atau 40,0%, Setuju (S) 29 orang atau 58,0% Ragu-Ragu 1 orang atau 2.0%, Kurang Setuju (KS) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Sikap inisiatif dapat mendukung pekerjaan dengan baik.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Setujukah bapak/ibu Jika usaha meneruskan akan mendukung pekerjaan guru

**Tabel 4.16**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	14	28.0	28.0	100.0
	Setuju (S)	36	72.0	72.0	72.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 14 orang atau 28,0%, Setuju (S) 36 orang atau 72,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Jika usaha meneruskan akan mendukung pekerjaan guru.

4. Guru akan bekerja keras untuk menjaga nama baik sekolah.

**Tabel 4.17**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	32	64.0	64.0	100.0
	Setuju (S)	17	34.0	34.0	36.0
	Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 13 orang atau 26,0%, Setuju (S) 35 orang atau 70,0%, Ragu-Ragu (RR) 2 orang atau 4,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru akan bekerja keras untuk menjaga nama baik sekolah.

5. Guru memegang teguh visi misi dan melaksanakannya dalam kegiatan sehari-hari.

**Tabel 4.18**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	13	26.0	26.0	100.0
Setuju (S)	35	70.0	70.0	74.0
Ragu-Ragu (RR)	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 13 orang atau 26,0%, Setuju (S) 35 orang atau 70,0%, Ragu-Ragu (RR) 2 orang atau 4,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Guru memegang teguh visi misi dan melaksanakannya dalam kegiatan sehari-hari.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Guru peduli dengan kondisi sekolah.

**Tabel 4.19**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	23	46.0	46.0	100.0
Setuju (S)	25	50.0	50.0	54.0
Ragu-Ragu (RR)	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 23 orang atau 46,0%, Setuju (S) 25 orang atau 50,0%, Ragu-Ragu (RR) 2 orang atau 4,0% Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru peduli mengenai kondisi sekolah.

7. Setiap pegawai yang bekerja berada dalam ruang lingkup yang bersih dan aman

**Tabel 4.20**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	13	26.0	46.0	100.0
Setuju (S)	35	70.0	70.0	74.0
Ragu-Ragu (RR)	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 31 orang atau 62,0%, Setuju (S) 19 orang atau 38,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Setiap pegawai yang bekerja berada dalam ruang lingkup yang bersih dan aman.

8. Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga guru dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

**Tabel 4.21**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	31	62.0	62.0	100.0
	Setuju (S)	19	38.0	38.0	38.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 31 orang atau 62,0%, Setuju (S) 19 orang atau 38,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0% Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga guru dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9. Fasilitas yang tersedia dilingkungan kerja telah mendukung kelancaran pekerjaan guru.



**Tabel 4.22**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	23	46.0	46.0	100.0
Setuju (S)	27	54.0	54.0	54.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 23 orang atau 46,0%, Setuju (S) 27 orang atau 54,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0% Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa fasilitas yang tersedia dilingkungan kerja telah mendukung kelancaran pekerjaan guru.

10. Guru akan menghabiskan sisa karir di sekolah.

**Tabel 4.23**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	17	34.0	34.0	100.0
Setuju (S)	33	66.0	66.0	66.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 25 orang atau 50,0%, Setuju (S) 24 orang atau 48,0 Ragu-Ragu (RR) 1 orang atau 2,0% Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru akan menghabiskan sisa karir di sekolah

11. Guru harus memahami dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

**Tabel 4.24**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	25	50.0	50.0	100.0
Setuju (S)	24	48.0	48.0	50.0
Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 25 orang atau 50,0%, Setuju (S) 24 orang atau 48,0%, Ragu-Ragu (RR) 1 orang atau 2,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa guru harus memahami dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

12. Guru memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas.


**Tabel 4.25**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X1) 12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	16	32.0	32.0	100.0
Setuju (S)	34	68.0	68.0	68.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 16 orang atau 32,0%, Setuju (S) 34 orang atau 68,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas.

### **b. Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen (X2)**

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Komitmen (X2) dimana pernyataan yang diberikan sebanyak 9 butir :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Berusaha untuk melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan sekolah.

**Tabel 4.26**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	26	52.0	52.0	100.0
	Setuju (S)	23	46.0	46.0	48.0
	Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 26 orang atau 52,0%, Setuju (S) 23 orang atau 46,0%, Ragu-Ragu (RR) 1 orang atau 2,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa berusaha untuk melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan sekolah.

2. Mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan sekolah

**Tabel 4.27**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	26	52.0	52.0	100.0
	Setuju (S)	23	46.0	46.0	48.0
	Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 17 orang atau 34,0%, Setuju (S) 32 orang atau 64,0%, Ragu-Ragu (RR) 1 orang atau 2,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan sekolah.

3. Kerjasama dengan baik antar rekan kerja agar tercapainya tujuan tertentu

**Tabel 4.28**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	17	34.0	34.0	100.0
Setuju (S)	32	64.0	64.0	66.0
Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 17 orang atau 34,0%, Setuju (S) 32 orang atau 64,0%, Ragu-Ragu (RR) 1 orang atau 2,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa kerjasama dengan baik antar rekan kerja agar tercapainya tujuan tertentu.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Guru setuju dengan nilai-nilai yang dianut sekolah.

**Tabel 4.29**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	30	60.0	60.0	100.0
	Setuju (S)	20	40.0	40.0	40.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 30 orang atau 60,0%, Setuju (S) 20 orang atau 40,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa guru setuju dengan nilai-nilai yang dianut sekolah.

5. Nilai-nilai yang guru anut sama dengan nilai-nilai yang dianut sekolah

**Tabel 4.30**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	27	54.0	54.0	100.0
	Setuju (S)	23	46.0	46.0	46.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 18 orang atau 36,0%, Setuju (S) 29 orang atau 58,0%, Ragu-Ragu (RR) 3 orang atau 6,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa nilai-nilai yang guru anut sama dengan nilai-nilai yang dianut sekolah

6. Guru meyakini akan kebenaran tata nilai organisasi dan dampak yang akan diakibatkan jika melanggarnya

**Tabel 4.31**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	18	36.0	36.0	100.0
Setuju (S)	29	58.0	58.0	64.0
Ragu-Ragu (RR)	3	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 18 orang atau 36,0%, Setuju (S) 29 orang atau 58,0%, Ragu-Ragu (RR) 3 orang atau 6,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru meyakini akan kebenaran tata nilai organisasi dan dampak yang akan diakibatkan jika melanggarnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Guru merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini.

**Tabel 4.32**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	25	50.0	50.0	100.0
	Setuju (S)	24	48.0	48.0	50.0
	Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 25 orang atau 50,0%, Setuju (S) 24 orang atau 48,0%, Ragu-Ragu (RR) 1 orang atau 2%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa guru merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini.

8. Guru akan merasa bangga saat menceritakan pekerjaan dengan orang lain.

**Tabel 4.33**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	18	36.0	36.0	100.0
	Setuju (S)	31	62.0	62.0	64.0
	Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 23 orang atau 46,0%, Setuju (S) 25 orang atau 50,0%, Ragu-Ragu (RR) 2 orang atau 4,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru akan merasa bangga saat menceritakan pekerjaan dengan orang lain.

9. Guru akan bekerja keras dalam menjaga nama baik sekolah.

**Tabel 4.34**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (X2) 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	23	46.0	46.0	100.0
Setuju (S)	25	50.0	50.0	54.0
Ragu-Ragu (RR)	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 23 orang atau 46,0%, Setuju (S) 24 orang atau 50,0%, Ragu-Ragu (RR) 2 orang atau 4%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru akan bekerja keras dalam menjaga nama baik sekolah.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Guru (Y)

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Guru (Y) pada pernyataan yang diberikan sebanyak 24 butir :

1. Guru harus memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Tabel 4.35**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	21	42.0	42.0	100.0
Setuju (S)	29	58.0	58.0	58.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 21 orang atau 42,0%, Setuju (S) 29 orang atau 58,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Keterampilan bertanya yang paling penting dalam tercapainya tujuan.

**Tabel 4.36**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	18	36.0	36.0	100.0
	Setuju (S)	32	64.0	64.0	64.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 18 orang atau 36,0%, Setuju (S) 32 orang atau 64,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa keterampilan bertanya yang paling penting dalam tercapainya tujuan.

3. Guru bekerja sama dalam melakukan pekerjaan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

**Tabel 4.37**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	17	34.0	34.0	100.0
	Setuju (S)	33	66.0	66.0	66.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.

Pada tabel item pernyataan di atas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 19 orang atau 38,0%, Setuju (S) 31 orang atau 62,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru bekerja sama dalam melakukan pekerjaan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Guru memberi motivasi dan semangat belajar kepada murid.

**Tabel 4.38**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	19	38.0	38.0	100.0
	Setuju (S)	31	62.0	62.0	62.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.

Pada tabel item pernyataan di atas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 19 orang atau 38,0%, Setuju (S) 31 orang atau 62,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa guru memberi motivasi dan semangat belajar kepada murid.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 5. Kehangatan dan keatusiasan guru terhadap murid.

**Tabel 4.39**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	16	32.0	32.0	100.0
Setuju (S)	34	68.0	68.0	68.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 16 orang atau 32,0%, Setuju (S) 34 orang atau 68,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa kehangatan dan keatusiasan guru terhadap murid

### 6. Guru dapat menyatakan penghargaan atau persetujuan murid.

**Tabel 4.40**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	17	34.0	34.0	100.0
Setuju (S)	33	66.0	66.0	66.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 26 orang atau 52,0%, Setuju (S) 24 orang atau 48,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru menyatakan penghargaan atau pesetujuan murid.

7. Guru menggunakan strategi belajar yang bervariasi sehingga tidak membosankan.

**Tabel 4.41**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	26	52.0	52.0	100.0
Setuju (S)	24	48.0	48.0	48.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 26 orang atau 52,0%, Setuju (S) 24 orang atau 48,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa guru menggunakan stategi pembelajaran yang bervariasi sehingga tidak membosankan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

8. Guru memberi motivasi dan pengalaman yang tidak mudah dicapai

**Tabel 4.42**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	19	38.0	38.0	100.0
	Setuju (S)	31	62.0	62.0	62.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 19 orang atau 38,0%, Setuju (S) 31 orang atau 62,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa guru memberi motivasi dan pengalaman yang tidak mudah dicapai.

9. Guru selalu antusias,teknik dan partisipan serta mengurangi kejenuhan.

**Tabel 4.43**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	19	38.0	38.0	100.0
	Setuju (S)	31	62.0	62.0	62.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 19 orang atau 38,0%, Setuju (S) 31 orang atau 62,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa selalu antusias, tekun dan partisipan serta mengurangi kejenuhan.

10. Guru menyampaikan pembelajaran dengan jelas.

**Tabel 4.44**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	19	38.0	38.0	100.0
Setuju (S)	31	62.0	62.0	62.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 19 orang atau 38,0%, Setuju (S) 31 orang atau 62,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa guru menyampaikan pembelajaran dengan jelas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 11. Guru Bersikap Interaktif Terhadap Murid

**Tabel 4.45**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	19	38.0	38.0	100.0
Setuju (S)	31	62.0	62.0	62.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 19 orang atau 38,0%, Setuju (S) 31 orang atau 62,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa guru bersikap interaktif terhadap murid.

### 12. Guru menjelaskan dengan memanfaatkan teknologi.

**Tabel 4.46**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	22	44.0	44.0	100.0
Setuju (S)	28	56.0	56.0	56.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 20 orang atau 40,0%, Setuju (S) 30 orang atau 60,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru menjelaskan dengan memanfaatkan teknologi.

13. Memberi penekanan pada hal positif serta penanaman kedisiplinan diri.

**Tabel 4.47**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	20	40.0	40.0	100.0
Setuju (S)	30	60.0	60.0	60.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 20 orang atau 40,0%, Setuju (S) 30 orang atau 60,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa memberi penekanan pada hal positif serta penanaman kedisiplinan diri.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

14. Mengulas ulang poin penting materi pembelajaran sebelumnya.

**Tabel 4.48**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	18	36.0	36.0	100.0
	Setuju (S)	32	64.0	64.0	64.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 18 orang atau 36,0%, Setuju (S) 32 orang atau 64,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa mengulas ulang poin penting materi pembelajaran sebelumnya.

15. Menarik kesimpulan sebelum menutup pelajaran.

**Tabel 4.49**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	25	50.0	50.0	100.0
	Setuju (S)	25	50.0	50.0	50.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 21 orang atau 42,0%, Setuju (S) 29 orang atau 58,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju dan sangat setuju bahwamenarik kesimpulan sebelum menutup pelajaran.

16. Membuat animasi dalam diskusi.

**Tabel 4.50**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	21	42.0	42.0	100.0
Setuju (S)	29	58.0	58.0	58.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 21 orang atau 42,0%, Setuju (S) 29 orang atau 58,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dalam membuat animasi dalam diskusi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

17. Memberi peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan berpikir.

**Tabel 4.51**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	22	44.0	44.0	100.0
Setuju (S)	28	56.0	56.0	56.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 22 orang atau 44,0%, Setuju (S) 28 orang atau 56,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa memberi peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan berpikir.

18. Mengasah kemampuan mengeluarkan pendapat murid.

**Tabel 4.52**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	18	36.0	36.0	100.0
Setuju (S)	32	64.0	64.0	64.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 14 orang atau 28,0%, Setuju (S) 36 orang atau 72,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa mengasah kemampuan mengeluarkan pendapat murid.

19. Memanfaatkan waktu secara maksimal.

**Tabel 4.53**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	14	28.0	28.0	100.0
Setuju (S)	36	72.0	72.0	72.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 14 orang atau 28,0%, Setuju (S) 36 orang atau 72,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa memanfaatkan waktu secara maksimal.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

20. Tetap menggunakan aturan yang tegas namun bersahabat.

**Tabel 4.54**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	23	46.0	46.0	100.0
	Setuju (S)	27	54.0	54.0	54.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 23 orang atau 46,0%, Setuju (S) 27 orang atau 54,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa tetap menggunakan aturan yang tegas namun bersahabat.

21. Membuat kesepakatan dan aturan sebelum pembelajaran.

**Tabel 4.55**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	16	32.0	32.0	100.0
	Setuju (S)	34	68.0	68.0	68.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 12 orang atau 24,0%, Setuju (S) 37 orang atau 74,0%, Ragu-Ragu (RR) 1 orang atau 2,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa membuat kesepakatan dan aturan sebelum pembelajaran.

22. Memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 4.56**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	12	24.0	24.0	100.0
Setuju (S)	37	74.0	74.0	76.0
Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 12 orang atau 24,0%, Setuju (S) 37 orang atau 74,0%, Ragu-Ragu (RR) 1 orang atau 2,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

23. Guru dapat meningkatkan kompetensi sosial

**Tabel 4.57**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	23	46.0	46.0	100.0
	Setuju (S)	26	52.0	52.0	54.0
	Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 23 orang atau 46,0%, Setuju (S) 26 orang atau 52,0%, Ragu-Ragu (RR) 1 orang atau 2,0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru dapat meningkatkan kompetensi sosial.

24. Dapat menyelesaikan pembelajaran dengan efektif.

**Tabel 4.58**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Y) 24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	20	40.0	40.0	100.0
	Setuju (S)	30	60.0	60.0	60.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 30 orang atau 40,0%, Setuju (S) 30 orang atau 60,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa dapat menyelesaikan pembelajaran dengan efektif.

### d. Analisis Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja (Z) dimana pernyataan yang diberikan sebanyak 15 butir:

1. Kepala sekolah memberi dukungan terhadap guru.

**Tabel 4.59**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	25	50.0	50.0	100.0
Setuju (S)	25	50.0	50.0	50.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 25 orang atau 50,0%, Setuju (S) 25 orang atau 50,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden yang paling dominan menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa kepala sekolah memberi dukungan terhadap guru.

2. Atasan tidak mengekang dalam pekerjaan di sekolah.

**Tabel 4.60**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	26	52.0	52.0	100.0
Setuju (S)	24	48.0	48.0	48.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 26 orang atau 52,0%, Setuju (S) 24 orang atau 48,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa atasan tidak mengekang dalam pekerjaan di sekolah.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Atasan memperlakukan guru secara profesional.

**Tabel 4.61**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	23	46.0	46.0	100.0
	Setuju (S)	27	54.0	54.0	54.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 23 orang atau 46,0%, Setuju (S) 27 orang atau 54,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa atasan memperlakukan guru secara profesional.

4. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidangnya.

**Tabel 4.62**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	28	56.0	56.0	100.0
	Setuju (S)	21	42.0	42.0	44.0
	Ragu-Ragu (RR)	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 20 orang atau 40,0%, Setuju (S) 30 orang atau 60,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidangnya.

5. Melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

**Tabel 4.63**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	20	40.0	40.0	100.0
Setuju (S)	30	60.0	60.0	60.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 20 orang atau 40,0%, Setuju (S) 30 orang atau 60,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Orang-orang disekitar mendukung pekerjaan yang dilakukan saat ini.

**Tabel 4.64**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	29	58.0	58.0	100.0
	Setuju (S)	21	42.0	42.0	42.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 29 orang atau 58,0%, Setuju (S) 21 orang atau 42,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa orang-orang disekitar mendukung pekerjaan yang dilakukan saat ini.

7. Rekan dapat dipercaya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

**Tabel 4.65**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	23	46.0	46.0	100.0
	Setuju (S)	27	54.0	54.0	54.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 26 orang atau 52,0%, Setuju (S) 24 orang atau 48,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa rekan dapat dipercaya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya Guru menikmati pekerjaan dengan baik bersama rekan kerja.

8. Guru menikmati pekerjaan dengan baik bersama rekan kerja.

**Tabel 4.66**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	26	52.0	52.0	100.0
Setuju (S)	24	48.0	48.0	48.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 26 orang atau 52,0%, Setuju (S) 24 orang atau 48,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa guru menikmati pekerjaan dengan baik bersama rekan kerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9. Rekan kerja memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.67**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	23	46.0	46.0	100.0
	Setuju (S)	27	54.0	54.0	54.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 23 orang atau 46,0%, Setuju (S) 27 orang atau 54,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa rekan kerja memberikan dukungan dalam melakukan pekerjaan.

10. Fasilitas yang ada disekolah memadai untuk kelangsungan pekerjaan.

**Tabel 4.68**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	21	42.0	42.0	100.0
	Setuju (S)	29	58.0	58.0	58.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 29 orang atau 58,0%, Setuju (S) 21 orang atau 42,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa fasilitas yang ada disekolah memadai untuk kelangsungan pekerjaan.

11. Guru dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.

**Tabel 4.69**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	29	58.0	58.0	100.0
Setuju (S)	21	42.0	42.0	42.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 29 orang atau 58,0%, Setuju (S) 21 orang atau 42,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Guru dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

12. Guru merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.

**Tabel 4.70**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	20	40.0	40.0	100.0
	Setuju (S)	30	60.0	60.0	60.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 20 orang atau 40,0%, Setuju (S) 30 orang atau 60,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa guru merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.

13. Fasilitas pendidikan disekitar tempat kerja terpenuhi sehingga dapat menambah konsentrasi saat pembelajaran.

**Tabel 4.71**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	31	62.0	62.0	100.0
	Setuju (S)	19	38.0	38.0	38.0
	Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total		50	100,0	100,0	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 20 orang atau 40,0%, Setuju (S) 30 orang atau 60,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas pendidikan disekitar tempat kerja terpenuhi sehingga dapat menambah konsentrasi saat pembelajaran.

14. Adanya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan guru.

**Tabel 4.72**  
**Frekuensi Jawaban Pernyataan (Z) 14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	20	40.0	40.0	100.0
Setuju (S)	30	60.0	60.0	60.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 20 orang atau 40,0%, Setuju (S) 30 orang atau 60,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa adanya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan guru.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

15. Adanya rasa aman dan nyaman dalam menjalankan profesinya.

**Tabel 4.73**  
**Frekuensi dan Pernyataan (Z) 15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju (SS)	26	52.0	52.0	100.0
Setuju (S)	24	48.0	48.0	48.0
Ragu-Ragu (RR)	0	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0
Total	50	100,0	100,0	

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.*

Pada tabel item pernyataan diatas, bahwa responden dalam penelitian ini yang menjawab Sangat Setuju (SS) 26 orang atau 52,0%, Setuju (S) 24 orang atau 48,0%, Ragu-Ragu (RR) 0 orang atau 0%, Tidak Setuju (TS) 0 orang atau 0%, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 0 orang atau 0%. Berdasarkan tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa adanya rasa aman dan nyaman dalam menjalankan profesinya

#### 4.2.4 Uji Normalitas dan Linearitas

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistic parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistic non parametrik.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1) Nilai signifikansi atau probabilitas  $< 0,05$  maka data berdistribusi secara tidak normal.



2) Nilai signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$  maka data berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.74**  
**Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi	Komitmen	Kinerja Guru	Kepuasan Kerja	
N	50	50	50	50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	52.92	40.00	105.24	67.38
	Std. Deviation	4.346	3.523	8.916	5.689
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.142	.163	.172
	Positive	.151	.120	.163	.168
	Negative	-.119	-.142	-.125	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z	1.065	1.005	1.151	1.214	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.206	.265	.141	.105	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas signifikansi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar  $0,206 > 0,05$ , variabel Komitmen (X2)  $0,265 > 0,05$ , variabel kinerja Guru (Y)  $0,141 > 0,05$ , dan kepuasan kerja (Z)  $0,105 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Text For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Linear antara variabel Motivasi (X1) dan variabel komitmen (X2) dengan kinerja Guru (Y).



4.75

### Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi	(Combined)		2525.616	12	210.468	5.686	.000
	Between Groups	Linearity	1817.156	1	1817.156	49.094	.000
		Deviation from Linearity	708.460	11	64.405	1.740	.102
	Within Groups		1369.504	37	37.014		
	Total		3895.120	49			

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.

Berdasarkan uji linearitas diketahui nilai sig *linearity* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai sig *Deviation From Linearity* sebesar  $0,102 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja Guru (Y).

Tabel 4.76

### Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Komitmen	(Combined)		2054.093	11	186.736	3.854	.001
	Between Groups	Linearity	1347.081	1	1347.081	27.805	.000
		Deviation from Linearity	707.012	10	70.701	1.459	.193
	Within Groups		1841.027	38	48.448		
	Total		3895.120	49			

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai sig *Linearity* sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai sig *Dev. from Linearity* sebesar 0,193 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel komitmen (X2) terhadap kinerja Guru (Y).

### 4.2.5 Teknik Analisis Data

#### a. Uji Regresi Linier Sederhana

##### 1. Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Guru

**Tabel 4.77**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31.094	11.482		2.708	.009
	Motivasi	1.401	.216	.683	6.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai  $b = 1.401$  sedangkan nilai  $a = 31.094$ . Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 31.094 + 1.401 X_1$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar  $a = 31.094$  berarti bahwa apabila tidak ada variabel Motivasi maka variabel kinerja Guru sebesar 31.094 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar  $b =$

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.401 artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 1.401 satuan

2. Variabel Komitmen Terhadap Guru



**Tabel 4.78**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	45.701	11.864		3.852	.000
	Komitmen	1.488	.295	.588	5.037	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai  $b = 1,488$  sedangkan nilai  $a = 45.701$ . Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 45.701 + 1,488 X_2$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar  $a = 45.701$  berarti bahwa apabila tidak ada variabel komitmen maka variabel kinerja guru sebesar 45.701 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi komitmen sebesar  $b = 1,488$  artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel komitmen, maka akan meningkatkan variabel kinerja Guru sebesar 1,488 satuan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3. Variabel Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

#### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33.392	8.740		3.821	.000
	Motivasi	.642	.165	.491	3.902	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai  $b = 0,642$  sedangkan nilai  $a = 33,392$ . Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 33,392 + 0,642 X_1$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar  $a = 33,392$  berarti bahwa apabila tidak ada variabel Motivasi maka variabel kepuasan kerja sebesar 33,392 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar  $b = 0,642$ , artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,642 satuan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4. Variabel Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja


**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Z**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.051	8.264		4.484	.000
	Komitmen	.758	.206	.469	3.684	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai  $b = 0,758$  sedangkan nilai  $a = 37,051$ . Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 37,051 + 0,758 X_2$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar  $a = 37,051$  berarti bahwa apabila tidak ada variabel komitmen maka variabel kepuasan kerja sebesar 37,051 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi komitmen sebesar  $b = 0,758$ , artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel komitmen, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,758 satuan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 5. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

#### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Z Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.378	12.290		3.448	.001
1 Kepuasan Kerja	.933	.182	.595	5.133	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai  $b = 0,933$  sedangkan nilai  $a = 42.378$ . Kemudian kedua nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bZ$$

$$Y = 42.378 + 0,933 Z$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar  $a = 42.378$  berarti bahwa apabila tidak ada variabel kepuasan kerja maka variabel kinerja guru sebesar 42.378 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar  $b = 0,933$ , artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar 0,933 satuan

#### b. Uji t

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan variabel individual (secara parsial) dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.82**  
**Hasil Uji t Motivasi Terhadap Kinerja Guru**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.708	.009
Motivasi	6.479	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja Guru (Y) tingkat signifikasi = 0,000 < ( $\alpha$ ) 0,05, df (n-2) 50 – 2 = 48 adalah  $t_{tabel}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  = 6.479 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga secara parsial variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.

**Tabel 4.83**  
**Hasil Uji t Komitmen Terhadap Kinerja Guru**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.852	.000
Komitmen	5.037	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

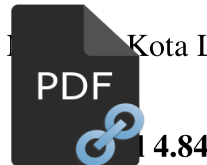
*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen (X2) terhadap kinerja guru (Y) tingkat signifikasi = 0,000 < ( $\alpha$ ) 0,05, df (n-2) 50 – 2 = 48 adalah  $t_{tabel}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  = 5.037 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sehingga secara parsial variabel Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.



**Hasil Uji t Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**  
Coefficients<sup>a</sup>

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	3.821	.000
	Motivasi	3.902	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) tingkat signifikansi =  $0,000 < (\alpha) 0,05$ ,  $df (n-2) 50 - 2 = 48$  adalah  $t_{tabel}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3.902$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga secara parsial variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.

**Tabel 4.85**  
**Hasil Uji t Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja**  
Coefficients<sup>a</sup>

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	4.484	.000
	Komitmen	3.684	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Data Primer dioleh SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) tingkat signifikansi =  $0,000 < (\alpha) 0,05$ ,  $df (n-2)$

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

50 – 2 = 48 adalah  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}} = 3.684$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga secara parsial variabel Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.

**Tabel 4.86**  
**Hasil Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.448	,001
Kepuasan Kerja	5.133	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) tingkat signifikansi = 0,000 < ( $\alpha$ ) 0,05, df (n-2) 50 – 2 = 48 adalah  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}} = 5.133$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga secara parsial variabel Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### c. Uji Koefisien Determinasi

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening



**Tabel 4.87**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.556	.537	6.068

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,556. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 5,56% sedangkan sisanya sebesar 4,44% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Komitmen Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

**Tabel 4.88**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 <sup>a</sup>	.477	.454	6.587

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,477. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh komitmen terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 4,77% sedangkan sisanya sebesar 5,33% merupakan konstribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

### d. Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel

1. Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

a) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

**Tabel 4.89**  
**Hasil Uji Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja**  
**Sebagai Intervening**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	13.164	12.094			1.089	.282
	Motivasi	1.056	.229	.515		4.614	.000
	Kepuasan Kerja	.537	.175	.343		3.070	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20

Berdasarkan output regresi pada tabel koefisien bahwa nilai signifikansi dari tabel kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini memberikan arti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil pengujian diketahui besarnya nilai  $e1 = \sqrt{1 - 0,241} = 0,759$

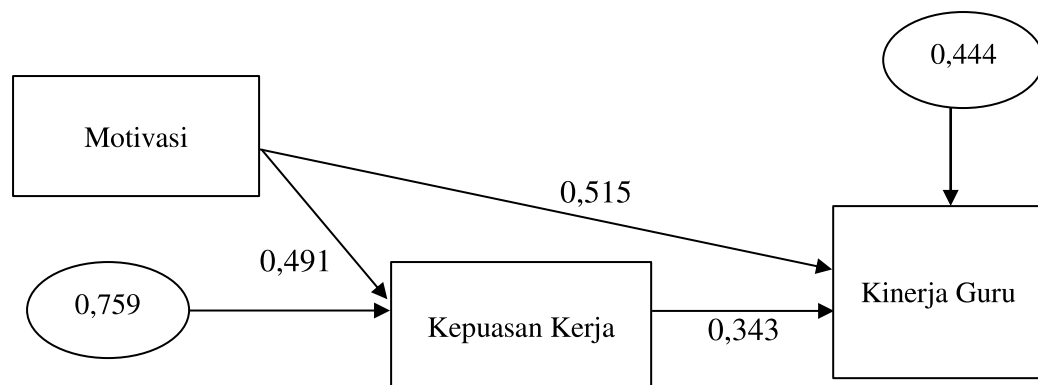
sedangkan  $e2 = \sqrt{1 - 0,556}$  Sehingga pengaruh langsung dan tidak langsung dapat diukur sebagai berikut

Pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja Guru adalah = 0,515

Pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja =

$0,491 \times 0,343 = 0,834$  atau total pengaruh  $0,515 + 0,834 = 1,349$

**Gambar 4.1**  
**Model Jalur Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening**



a) Sobel test/Uji Sobel

Hasil pengujian tentang pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel Motivasi terhadap kinerja Guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menggunakan sobel test:

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan signifikan atau tidak di uji dengan sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,537^2 \times 0,165^2) + (0,642^2 \times 0,175^2) + (0,165^2 \times 0,175^2)}$$

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$S_{ab} = 0,134$$

Berdasarkan hasil pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,642 maka nilai t statistic mediasi diperoleh:

$$t_{hitung} = \frac{0,642 \times 0,537}{0,134}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,344}{0,134}$$

$$t_{hitung} = 2,5671$$

Dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  v 2,5671 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 maka ada pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau

2. Komitmen Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

a) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

**Tabel 4.90**  
**Hasil Uji Komitmen Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja**  
**Sebagai Intervening**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.926	12.775		1.716	.093
	Komitmen	1.002	.303	.396	3.312	.002
	Kepuasan Kerja	.642	.187	.409	3.425	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah SPSS Versi 20

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

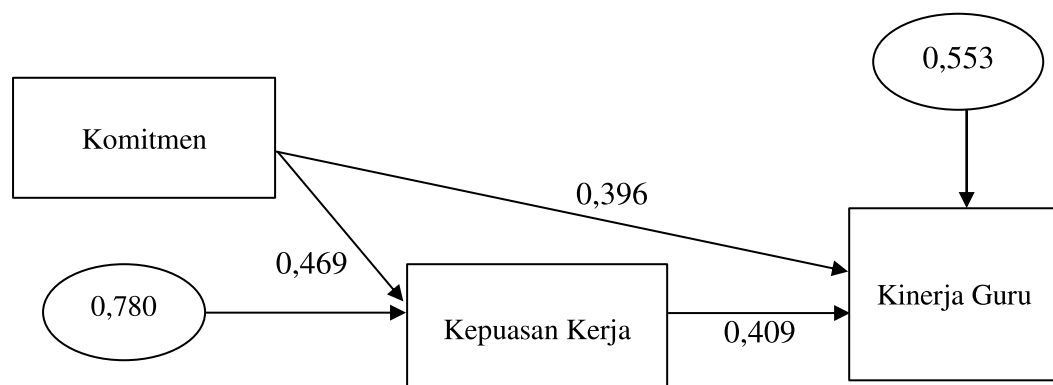
Berdasarkan output regresi pada tabel koefisien bahwa nilai signifikansi dari tabel komitmen sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ini memberikan arti bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui besarnya nilai  $e1 = \sqrt{(1 - 0,220)} = 0,780$  sedangkan  $e2 = \sqrt{1 - 0,447} = 0,553$ . Sehingga pengaruh langsung dan tidak langsung dapat diukur sebagai berikut:

Pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja Guru adalah = 0,396

Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja =  $0,469 \times 0,409 = 0,878$  atau total pengaruh  $0,396 + 0,878 = 1,274$

**Gambar 4.2**  
**Model Jalur Komitmen Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening**



### b) Sobel test/Uji Sobel

Hasil pengujian tentang pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel Motivasi dengan variabel kinerja Guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menggunakan sobel test:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan signifikan atau tidak di uji dengan sobel test sebagai berikut:



$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2s}$$

$$Sab = \sqrt{(0,642^2 \times 0,206^2) + (0,758^2 \times 0,187^2) + (0,206^2 \times 0,187^2)}$$

$$Sab = 0,194$$

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,194, maka nilai t statistic mediasi diperoleh:

$$t_{hitung} = \frac{0,785 \times 0,642}{0,194}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,486}{0,194}$$

$$t_{hitung} = 2,5051$$

Dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  2,5051 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 maka ada pengaruh antara komitmen Motivasi terhadap kinerja Guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau.

### 4.3 Pembahasan

- a. Bayu Dwilaksono (2017) "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi hasil pengujian dari Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dengan persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai angka yang didapat melebihi nilai kritis t-tabel yakni  $2,97 > 1,96$ ,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dari karyawan maka secara langsung akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan mencari cara untuk menumbuhkan kembali motivasi dari karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT BNI Life Insurance divisi employee benefit. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Hipotesis kedua ini adalah mengukur antar variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dan hasilnya adalah motivasi memiliki nilai t-value 2.31 lebih besar dari nilai kritis t-tabel 1.96 maka peneliti menerima H2 dan menolak H0.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oluseye, Amos, dan Abiola (Oluseye, 2014); Jehanzeb, Rasheed, Rasheed, dan Aamir (Jahanzeb, 2012); Raza, Akhtar, Husnain, dan Akhtar (Raza, 2015); Nyarko, Twumwaa, dan Adentwi (Nyarko, 2014); Khalid, Salim, dan Loke (Khalid, 2011), yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang termotivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja di PT BNI Life Insurance divisi employee benefit. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja Uji hipotesis yang ketiga adalah mengukur pengaruh antar variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan hasilnya adalah memiliki pengaruh yang signifikan, hal tersebut dapat diketahui dengan nilai t-value -2.32 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 maka peneliti menerima H3 dan menolak H0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. M. Aditya Putra Pratama (2017) "Pengaruh Komitmen Organisasional

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" Terdapat pengaruh yang signifikan


komitmen organisasional terhadap kinerja, diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,000. Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,365 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel komitmen terhadap kinerja. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,365.

Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel komitmen organisasional (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Koefisien pengaruh tidak langsung tersebut yaitu sebesar 0,430, sedangkan besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,348. Dapat diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja lebih besar secara tidak langsung atau dimediasi oleh kepuasan kerja

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi komitmen organisasional (X1) langsung sebesar 0,348. Koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu  $0,641 \times 0,671 = 0,430$ . Koefisien komitmen organisasional (X1) tidak langsung lebih besar dari koefisien komitmen 128 Vol. 8 No. 2, Oktober 2017 | Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi organisasional (X1) langsung. Variabel intervening yaitu kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,671 terhadap kinerja pada variabel komitmen organisasional (X1).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, diterima.  dibuktikan dengan nilai signifikansi hasil regresi variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,000. Koefisien pada variabel ini yaitu sebesar 0,728 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari variabel komitmen terhadap kepuasan kerja. Nilai tersebut juga dapat diartikan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel ini, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,728.

SIMPULAN DAN SARAN

PDF

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel Motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) tingkat signifikansi =  $0,000 < (\alpha) 0,05$ , df  $(n-2) 50 - 2 = 48$  adalah  $t_{tabel}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3.902$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011..
2. Hasil uji t variabel Komitmen (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) tingkat signifikansi =  $0,000 < (\alpha) 0,05$ , df  $(n-2) 50 - 2 = 48$  adalah  $t_{tabel}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3.684$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011..
3. Hasil uji t variabel Motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) tingkat signifikansi =  $0,000 < (\alpha) 0,05$ , df  $(n-2) 50 - 2 = 48$  adalah  $t_{tabel}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 6.479$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011.
4. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) tingkat signifikansi =  $0,000 < (\alpha) 0,05$ , df  $(n-2) 50 - 2 = 48$  adalah  $t_{tabel}$  sebesar 2,011, menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 5.037$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,011.
5. Motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 besarnya nilai  $e1 = \sqrt{(1 - 0,241)} = 0,759$  sedangkan  $e2 = \sqrt{1 - 0,556} = 0,444$ . Pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja Guru adalah = 0,515 Pengaruh tidak langsung Motivasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja =  $0,491 \times 0,343 = 0,834$  atau total pengaruh  $0,515 + 0,834$

6. komitmen sebesar 0,002 kecil dari 0,05. besarnya nilai  $e1 = \sqrt{1 - 0,220} = 0,780$  sedangkan  $e2 = \sqrt{1 - 0,447} = 0,553$ . Pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja Guru adalah = 0,396 Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja Guru melalui kepuasan kerja =  $0,469 \times 0,409 = 0,878$  atau total pengaruh  $0,396 + 0,878 = 1,274$

### 5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah disimpulkan di atas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru di MTs Negeri 1 kota Lubuklinggau agar selalu meningkatkan Motivasi dalam bekerja, agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.
2. Hendaknya Komitmen seorang guru ditingkatkan lagi karena untuk perbaikan dan pengarahan serta pelaksanaan kegiatan guru agar yakin bahwa sasaran-sasaran lembaga dan rencana-rencana yang telah dirancang dapat tercapai.
3. Faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau adalah keterbukaan manajemen dan harus memahami konsep kinerja kemudian harus mengerti cara menerapkannya di lapangan, sehingga hasil kinerja guru dapat dicapai secara optimal.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

4. Dalam Kepuasan Kerja guru di MTs Negeri 1 Kota Lubuklinggau hendaknya fasilitas pendidikan disekolah yang dapat kerja terpenuhi, dan kerjasama antar guru berjalan dengan baik.



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *Journal of Visual Languages & Computing*, 2(1), 357–363.
- Arikunto. (2016). *Manajemen Penelitian* (Cetakan Ke). PT Renika Cipta.
- Barnawi, A. M. (2017). *Kinerja Guru Propesional* (R. K. Ratri (ed.); cetakan II). Ar-Ruzz Media.
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Ermaida. (2020). *komitmen guru*.
- Fahmi. (2016). *manajemen teori kasus dan solusi*. Alfabeta.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>
- hasibuan. (2016). *organisasi dan motivasi dasar*. PT.bumi aksara.
- Hermansyah. (2015). Pengaruh Motivasi , Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Di Palembang. *JURNAL PROFIT*, 2(1), 1–25.
- Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.674>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT RajaGrafindo Persada.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Efektif Guru dan Siswa* (A. Kamsyach (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Markonah, S., & Sunarto. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1, 1–20.
- Meithiana Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Muslimin, Ardi, M., & Mangesa, R. T. (2019). *Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja , Sikap Kerja Terhadap Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima*. 4, 1–11.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unu*, 5(003), 500–532. <https://doi.org/10.31937/ajm.v5i2.131>
- P, A. (2016). *concept and indicators in resorles management for management research*. deepublish.
- Sengkeh, D., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado. *None*, 5(003). <https://doi.org/10.35797/jab.5.003.2017.16566>.
- sopiah. (2016). *perilaku organisasi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(2), 79. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>