

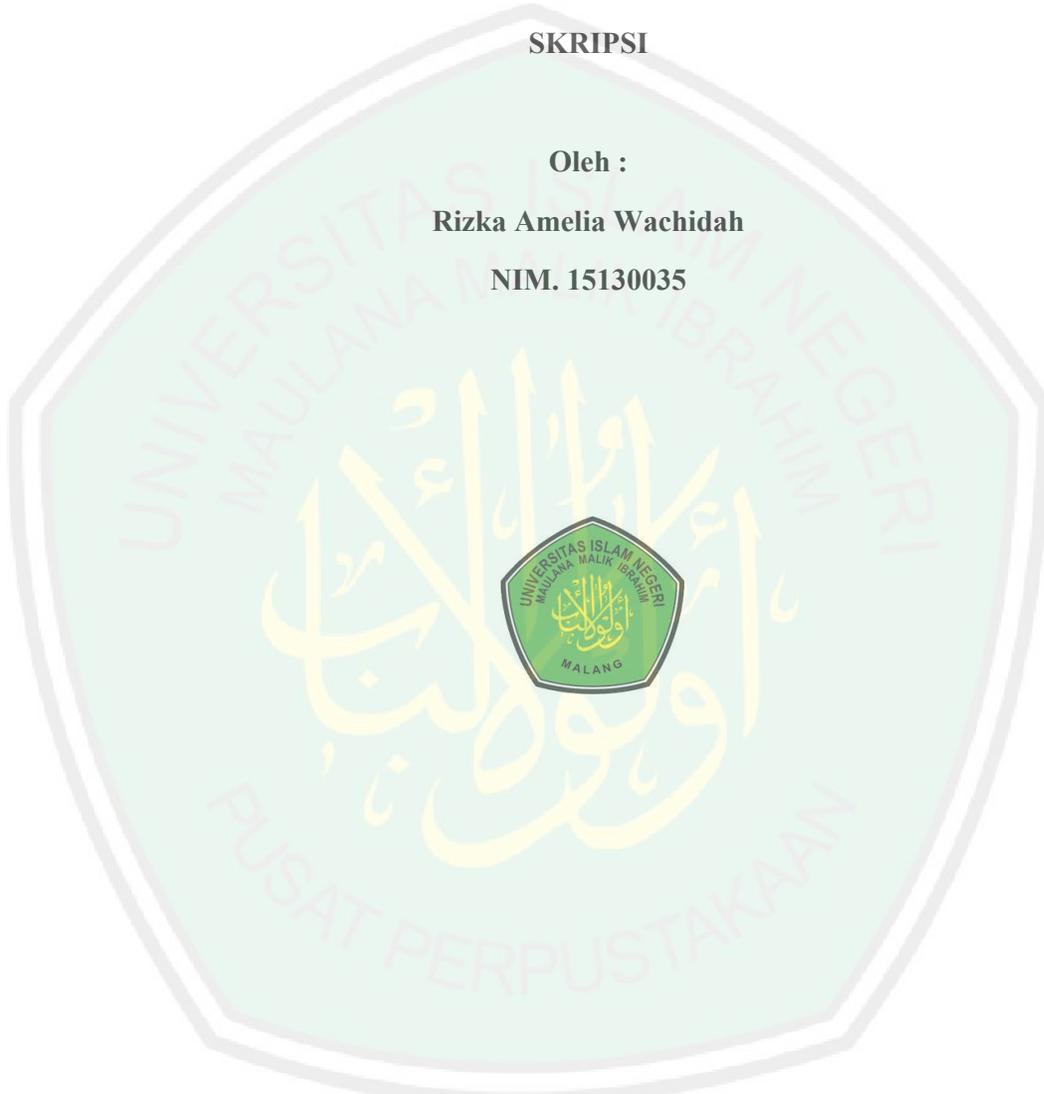
**PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
SE-KECAMATAN TANGGULANGIN KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh :

Rizka Amelia Wachidah

NIM. 15130035



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2019

PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI
SE-KECAMATAN TANGGULANGIN KABUPATEN SIDOARJO

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)*

Oleh :

Rizka Amelia Wachidah

NIM. 15130035



PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN
TANGGULANGIN KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh:

Rizka Amelia Wachidah
15130035

Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diuji Pada Tanggal 22 Juli 2019

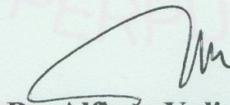
Dosen Pembimbing



Luthfiya Fathi Pusposari, M.E
NIP. 19810719 200801 2 008

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial



Dr. Alfiana Yuli Efivanti, MA
NIP. 19710701 200604 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN
TANGGULANGIN KABUPATEN SIDOARJO

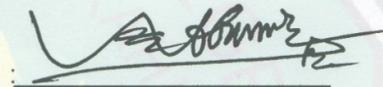
SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
Rizka Amelia Wachidah (15130035)
Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 6 Agustus 2019 dan dinyatakan
LULUS
serta diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

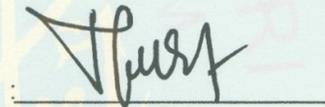
Panitia Sidang

Tanda Tangan

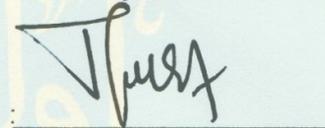
Ketua Sidang
Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
NIP. 19761002 200312 1 003



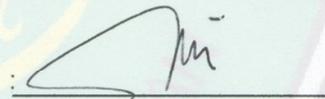
Sekretaris Sidang
Luthfiya Fathi Pusposari, M.E
NIP. 19810719 200801 2 008



Pembimbing
Luthfiya Fathi Pusposari, M.E
NIP. 19810719 200801 2 008



Penguji Utama
Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, MA
NIP. 19710701 200604 2 001



Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur dan terima kasih kepada kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan beribu-ribu kenikmatan dengan memberikan orang-orang baik yang selalu membantu dan menyemangati untuk menyelesaikan skripsi ini.

Karya ini aku persembahkan untuk orang yang paling berharga dalam kehidupanku, yaitu orang tuaku tersayang Ibu Nurul Bariyah dan Bapak M. Khoiron, adikku tercinta Nabilah Maulidiyah Rohmah, serta keluarga besarku yang selalu mendoakanku dalam setiap sujudnya.

Guru-guru dan Dosen yang telah membimbingku untuk menyelesaikan skripsi ini. Serta sahabat-sahabatku Rusly, Rusdiana, Dwi, Fatonah, Dia, Risa, Zuchal, yang telah membantuku dan memberiku semangat dalam proses menyelesaikan skripsi ini

HALAMAN MOTTO

أَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ جَنَّاتُ الْمَأْوَىٰ نُزُلًا بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, Maka bagi mereka jannah tempat kediaman, sebagai pahala terhadap apa yang mereka kerjakan.

(Al-Qur'an Surat As Sajdah, Ayat : 19)



Luthfiya Fathi Pusposari, M.E

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Rizka Amelia Wachidah

Malang, 22 Juli 2019

Lamp. : 4 (Empat) Eksemplar

Yang Terhormat,

Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Malang
di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rizka Amelia Wachidah

NIM : 15130035

Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Judul Skripsi :Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin
Kabupaten Sidoarjo

maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon maklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Luthfiya Fathi Pusposari, M.E
NIP. 19810719 200801 2 008

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 22 Juli 2019

Yang membuat pernyataan,



Rizka Amelia Wachidah
NIM. 15130035

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang masih memberi kehidupan, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.”

Shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang mana beliau telah membimbing umat manusia dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang yang diridhai Allah SWT. dalam menggapai kebenaran bagi umat manusia.

Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari beberapa pihak yang ikut membantu demi kelancaran skripsi ini, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orangtua saya tercinta, Bapak M. Khoiron dan Ibu Nurul Bariyah, serta kepada adikku Nabilah Maulidiyah Rohmah. Mereka telah memberi semangat dan selalu memberi dukungan, serta mendo'akan demi kelancaran mengerjakan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. H. Agus Maimun, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Alfiana Yuli Efiyanti, Ma selaku kepala Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Luthfiya Fathi Pusposari, M.E, selaku dosen pembimbing.
6. Kepala Sekolah dan Guru-Guru di SMP Negeri 1 Tanggulangin dan SMP Negeri 2 Tanggulangin Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.
7. Teman-temanku keluarga besar kelas IPS-C Angkatan 2015, serta sahabat-sahabatku yang selalu memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. selalu melimpahkan rahmat dan balasan yang setimpal kepada semua pihak yang sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak kesalahan dan kekurangan, karena itu penulis sangat berhadap saran dan kritik yang membangun. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, 22 Juli 2019
Penulis

Rizka Amelia Wachidah
NIM: 15130035

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no.0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	A	ز	=	Z	ق	=	Q
ب	=	B	س	=	S	ك	=	K
ت	=	T	ش	=	Sy	ل	=	L
ث	=	Ts	ص	=	Sh	م	=	M
ج	=	J	ض	=	Dl	ن	=	N
ح	=	<u>H</u>	ط	=	Th	و	=	W
خ	=	Kh	ظ	=	Zh	ه	=	H
د	=	D	ع	=	'	ء	=	,
ذ	=	Dz	غ	=	Gh	ي	=	Y
ر	=	R	ف	=	F			

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

أُ = Aw

أَيَّ = Ay

أُو = Ô

إِي = Î

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
NOTA DINAS	vii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
HALAMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Hipotesis Penelitian	9
F. Ruang Lingkup Penelitian	9
G. Originalitas Penelitian	10
H. Definisi Operasional	14
I. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	18
1. Kesejahteraan Guru	18

2. Motivasi Kerja.....	24
3. Kinerja Guru.....	29
4. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru	36
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	38
6. Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	42
B. Kerangka Berfikir.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	45
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
C. Variabel Penelitian.....	46
D. Populasi dan Sampel	46
E. Data dan Sumber Data.....	48
F. Instrumen Penelitian.....	48
G. Teknik Pengumpulan Data	52
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
I. Analisis Data.....	56
J. Prosedur Penelitian.....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	68
1. SMP Negeri 1 Tanggulangin.....	68
a. Identitas SMP Negeri 1 Tanggulangin.....	68
b. Daftar Guru	69
2. SMP Negeri 2 Tanggulangin.....	70
a. Identitas SMP Negeri 2 Tanggulangin.....	70
b. Daftar Guru	71
B. Hasil Penelitian	72
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	72
a. Uji Validitas	72
b. Uji Reliabilitas.....	75

2. Analisis Data	76
a. Analisis Statistik Deskriptif.....	76
b. Uji Regresi Linier Berganda.....	82
1) Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik).....	82
a) Uji Normalitas.....	82
b) Uji Multikolinieritas	83
c) Uji Heteroskedastisitas.....	84
d) Uji Autokorelasi.....	86
2) Uji Statistik.....	87
a) Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	89
b) Uji t.....	89
c) Uji F.....	92
 BAB V PEMBAHASAN	
A. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru	94
B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	98
C. Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	101
 BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	106
 DAFTAR PUSTAKA	108
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian	13
Tabel 2.1 Teori Kebutuhan Abraham Maslow	27
Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Menurut Hamzah B. Uno	28
Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru Menurut Hamzah B. Uno	36
Tabel 3.1 Jumlah Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin	47
Tabel 3.2 kisi-kisi Instrumen Penelitian	50
Tabel 3.3 Kriteria Validitas Data Menurut Arikunto	54
Tabel 4.1 Daftar Guru SMP Negeri 1 Tanggulangin	69
Tabel 4.2 Daftar Guru SMP Negeri 2 Tanggulangin	71
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Guru	72
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	73
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru	74
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Guru	77
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	79
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi	86
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	87
Tabel 4.15 Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	89
Tabel 4.16 Hasil Uji t	90
Tabel 4.17 Hasil Uji F	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>A Job Performance Model of Motivation</i>	41
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	44
Gambar 4.1 Diagram Variabel Kesejahteraan Guru.....	78
Gambar 4.2 Diagram Variabel Motivasi Kerja	79
Gambar 4.3 Diagram Variabel Kinerja Guru	81
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Izin Penelitian dari Fakultas untuk SMP Negeri 1 Tanggulangi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas untuk SMP Negeri 2 Tanggulangi
Lampiran III	Surat Keterangan Selesai Penelitian dari SMP Negeri 1 Tanggulangi
Lampiran IV	Surat Keterangan Selesai Penelitian dari SMP Negeri 2 Tanggulangi
Lampiran V	Angket Penelitian (Uji Coba)
Lampiran VI	Data Mentah Uji Coba Instrumen
Lampiran VII	Validitas Dan Reliabilitas (Uji Coba Instrumen)
Lampiran VIII	Angket Penelitian
Lampiran IX	Data Mentah Variabel Penelitian
Lampiran X	Hasil Distribusi Frekuensi
Lampiran XI	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran XII	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran XIII	Tabel <i>Durbin-Watson</i> (Dw), $\alpha = 5\%$
Lampiran XIV	Tabel Presentase Distribusi t
Lampiran XV	Tabel Presentase Distribusi F
Lampiran XVI	Bukti Konsultasi
Lampiran XVII	Dokumentasi Penelitian
Lampiran XVIII	Biodata Mahasiswa

ABSTRAK

Wachidah, Rizka Amelia. 2019. *Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Luthfiya Fathi Pusposari, M.E.

Kata Kunci : Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

Di dunia pendidikan, seorang guru yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dari pendidikan. Salah satu faktor yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas suatu pendidikan adalah dilihat dari kinerja gurunya. Mengenai guru-guru di Indonesia, masih banyak yang mengatakan bahwa profesi menjadi seorang guru masih jauh dari kata sejahtera, sehingga menurunkan kinerja dari guru tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dilihat dari bagaimana kesejahteraan guru tersebut apakah sudah layak atau tidak, serta bagaimana motivasi guru tersebut dalam bekerja apakah mempunyai semangat yang tinggi atau tidak. Jika kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru menjadi lebih baik maka akan menciptakan peserta didik yang berkualitas dan membuat kinerja seorang guru menjadi lebih optimal.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kesejahteraan guru terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi model hubungan kausal/sebab akibat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kesejahteraan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,424. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,394. (3) Kesejahteraan guru dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta ada pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

ABSTRACT

Wachidah, Rizka Amelia. 2019. *The Effects of Teacher Welfare and Work Motivation on Teacher Performance at Junior High Schools in Tanggulangin Sub-District Sidoarjo Regency*. Thesis. Social Sciences Education Program, Faculty of Education and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Advisor: Luthfiya Fathi Pusposari, M.E

Keywords: Teacher Welfare, Work Motivation, and Teacher Performance.

In education, a qualified teacher is needed to improve the quality of education. One of the factors that are needed to improve the quality of education is seen from the performance of the teacher. Regarding teachers in Indonesia, there are still many who say that the profession of being a teacher is still far from the word prosperity, thus reducing the performance of the teacher. Factors that influence teacher performance are seen from how the teacher's welfare is appropriate or not, and how the teacher's motivation in working is whether he has high enthusiasm or not. If both of these factors can influence teacher performance for the better it will create quality students and make the performance of a teacher more optimal.

The purpose of this study was to determine the effect of teacher welfare on teacher performance, the effect of work motivation on teacher performance, and the influence of teacher welfare and work motivation on teacher performance.

This study uses a quantitative research approach with the type of research correlation model causal/causal relationship. Data collection techniques used in this study were using questionnaires or questionnaires. The data in this study were analyzed using multiple linear regression.

The results of this study indicate that (1) teacher welfare has a positive effect on teacher performance with a regression coefficient of 0,424. (2) Work motivation has a positive effect on teacher performance with a regression coefficient of 0,394. (3) Teacher welfare and work motivation have a simultaneous influence on teacher performance. So it can be concluded that there is an influence of teacher welfare on teacher performance, there is an effect of work motivation on teacher performance, and there is an influence of teacher welfare and work motivation on teacher performance at Junior High Schools in Tanggulangin Sub-District Sidoarjo Regency.

مستخلص البحث

واحدة, رزكا أماليا. 2019. تأثير مصلحة المدرسين وتشجيع العمل عند إجراء المدرسين في جميع المدارس المتوسطة الحكومية تنجولانجنيج سيدورجو. البحث الجامعي. قسم تعليم العلوم الاجتماعي، كلية علوم التربية والتعليم. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشريف : لطفية فاتح فيفسري الماجستير

الكلمات الأساسية : مصلحة المدرسين وتشجيع العمل وإجراء المدرسين
احتاج التربية المدرس المؤهل لترقية جودة التربية. إجراء المدرس هو إحدى من العوامل المحتاجة لترقية جودة التربية. كان المدرسين في إندونيسيا لم تكون موسرا في حيا تم، وهذا سبب في إنحطاط إجراء المدرسين. نرى العوامل الذي يؤثر إجراء المدرسين من مصلحة حياة المدرسين وكيف كان تشجيع المدرسين. إذا كان نهد هذا العوامل يمكن أن تؤثر على إجراء المدرسين إلى أحسن الحال فستجد الطلاب المؤهل وإجراء المدرسين الجيد.

أهداف هذا البحث هو معرفة التأثير بين مصلحة المدرسين عند إجراء المدرسين وتأثير تشجيع العمل عند إجراء المدرسين وتأثير مصلحة المدرسين وتشجيع العمل عند إجراء المدرسين. استخدمت الباحثة المدخل الكمي بنوع نموذج الارتباط للعلاقات السببية. وطريقة جمع البيانات المستخدمة هي الإستبانة . واستخدمت الباحثة الانحدار الخطي المتعدد لتحليل البيانات.

وأما النتيجة لهذا البحث كما يلي: (1) مصلحة المدرسين تؤثر أثرا إيجابيا عند إجراء المدرسين من نتيجة معاملا لانحدار 0,424. (2) تشجيع المدرسين يؤثر أثرا إيجابيا عند إجراء المدرسين من نتيجة معاملا لانحدار 0,394. (3) مصلحة المدرسين وتشجيع العمل يؤثر أثرا إيجابيا عند إجراء المدرسين. ونستنتج بأن يوجد التأثير بين مصلحة المدرسين عند إجراء المدرسين وتأثير تشجيع العمل عند إجراء المدرسين وتأثير مصلحة المدرسين وتشجيع العمل عند إجراء المدرسين في جميع المدارس المتوسطة الحكومية تنجولانجنيج سيدورجو.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 sampai dengan 44 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa tiga aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dilihat dari tenaga pendidik dan kependidikan, yakni kualifikasi, sertifikasi, dan kesejahteraan.¹

Guru atau tenaga pendidik adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga yang profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Hamzah Uno mengemukakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.² Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan, tetapi juga sebagai seorang pendidik yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

¹ Wahyuni Reni Zetriuslita, *Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru*, Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains Edisi 1 Tahun ke-1, 2013, hlm. 1.

² Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 86.

Secara formal, status guru di dalam masyarakat dan budaya Indonesia masih menempati yang terhormat, namun secara material profesi guru mengalami kemerosotan yang mengawatirkan. Hampir di seluruh Indonesia penghargaan material terhadap guru sangat minim, bahkan sebagian besar guru berada di bawah garis kemiskinan.³

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam pendidikan. kualitas pendidikan yang baik bergantung pada guru yang bermutu yaitu guru yang profesional, bermartabat, dan sejahtera. Jika guru sudah sejahtera dan bermartabat maka guru bisa bekerja secara profesional.⁴

Menurut Hasibuan kesejahteraan guru adalah balas jasa pelengkap/kompensasi (material dan non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.⁵ Kesejahteraan guru adalah faktor yang penting bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kesejahteraan adalah hal penting bagi guru, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya, di samping itu kemampuan profesionalnya, seperti disediakannya fasilitas profesi maka guru akan lebih termotivasi dalam mengajarnya. Negara-negara yang memberikan perhatian khusus pada gaji dan peningkatan kesejahteraan guru lebih baik mutu pendidikannya. Dalam profesi guru di Indonesia, penghargaan terhadap

³ A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 90

⁴ Yuni Indah, *Kebijakan Sertifikasi, Kinerja, dan Kesejahteraan Guru*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 2.

⁵ Tisna Sukmana, *Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Puspahiang Kabupaten Tasikmalaya*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan Olahraga, Universitas Galuh. Volume 5. Nomor 1. Tahun 2017, hlm. 99.

profesi guru yang masih rendah terbukti dengan tidak meratanya kesejahteraan guru.

Berdasarkan pusat data dan informasi pendidikan, Balitbang Depdiknas tahun 2004, menunjukkan kelayakan mengajar guru di Negara Indonesia berdasarkan kualifikasi pendidikan tahun 2002/2003, dapat diketahui bahwa guru SMP Negeri yang layak mengajar sebanyak 202.720 guru, dan guru SMP Negeri yang tidak layak mengajar sebanyak 108.811 guru. Mayoritas guru SMP Negeri di Indonesia tidak dapat memenuhi kualifikasi sebagai guru, karena pada umumnya masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi tingkat pendidikan yang setara dengan S1 atau D4. Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pendidikan di Indonesia mengalami perubahan yang lebih baik. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tersebut memberi kemajuan terhadap guru-guru di Indonesia dalam hal perbaikan kesejahteraan dan profesionalisme seorang guru.⁶

Dalam penelitian ini yang dimaksud guru sejahtera bukan hanya dilihat dari sisi perekonomian guru itu saja, melainkan dari sisi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang lain, seperti prestasi yang dimiliki seorang guru, sehat jasmani rohani, serta dihormati dan terlindungi selama melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru terutama ketika berada di sekolah.

Kesejahteraan seorang guru bukan hanya dari gaji tinggi yang didapatnya, melainkan suasana kerja yang aman dan nyaman ketika berada di

⁶ Yuni Indah, *op.cit.*, hlm. 6.

sekolah. Jika pekerjaannya sebagai seorang guru sudah merasa aman dan nyaman maka kinerja dari guru tersebut juga akan baik. Begitupun sebaliknya, jika pekerjaannya sebagai seorang guru tersebut dirasa tidak nyaman atau beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sebanding dengan gaji yang diterimanya, maka akan berdampak pada berkurangnya kinerja dari seorang guru tersebut. Oleh karena itu, kesejahteraan guru yang lebih layak juga diperlukan untuk mendukung kinerja dari seorang guru.

Peningkatan kualitas seorang guru juga sangat penting, seperti jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi adalah keinginan bagi setiap guru, namun untuk mencapai keinginannya tersebut tidaklah mudah karena akan membutuhkan waktu serta biaya yang banyak, mengingat jadwal seorang guru yang padat selama berada di sekolah.

Setiap guru yang ada di sekolah mempunyai karakter dan sikap yang berbeda-beda, dilihat dari motivasinya yang melatarbelakangi sehingga mereka bisa menjadi seorang guru. Selain itu, kesejahteraan guru juga akan berpengaruh pada tindakan dan sikap seorang guru tersebut dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Terdapat pepatah yang mengatakan Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa. Pepatah tersebut tidak asing lagi bagi setiap orang, karena mengingat beratnya tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru. Guru merupakan orang tua kedua untuk anak-anak bangsa setelah orangtua kandung mereka. Tugas guru adalah mencerdaskan anak bangsa, selain itu tugas guru adalah membentuk akhlak yang baik bagi anak bangsa. Namun, masih banyak guru

di Indonesia yang memiliki rasa tidak ikhlas dalam mengajar karena mendapatkan gaji yang kurang memuaskan, sehingga dari permasalahan tersebut masih banyak guru yang kurang bersemangat dalam mengajar. Tanpa terkecuali seorang guru PNS yang juga memiliki rasa kurang bersemangat dalam mengajar, padahal dari sisi kesejahteraannya guru PNS mendapatkan gaji yang cukup layak dalam memenuhi kebutuhannya dan sudah di tanggung oleh negara.

Seorang guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh jika memiliki motivasi yang tinggi. Banyak guru yang merasa belum berhasil dalam hal mengajarnya karena guru tersebut kurang termotivasi dalam mengajar, sehingga berakibat pada menurunnya keprofesionalan atau kinerja guru tersebut dalam mengajar.⁷ Sebagai seorang pendidik yang profesional, seorang guru memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Inilah yang menyebabkan perbedaan kinerja dari setiap guru untuk meningkatkan mutu dalam pendidikan. Motivasi kerja seorang guru adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja seorang guru agar menjadi guru yang lebih profesional.

Kinerja dari seorang guru juga ditentukan oleh motivasi kerja seorang guru dalam mengajar. Motivasi kerja setiap orang tidak bisa dipaksakan, karena motivasi kerja dari setiap orang berasal dari diri sendiri bukan dari orang lain.

⁷ Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017, hlm. 15.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kebutuhan ini adalah teori jenjang kebutuhan dari Maslow. Teori tersebut terdiri dari lima jenjang, yaitu *The Physiological Needs, The Safety Needs, The Belongingness and Love Needs, The Esteem Needs, and The Need For Self-Actualization*.⁸ Motivasi guru merupakan faktor yang penting dalam kinerja sebagai seorang guru. Motivasi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, kondisi kerja, dan pelayanan tambahan terhadap guru. Salah satu penentu prestasi kerja guru adalah besar kecilnya imbalan atau penghasilan. Semakin tinggi penghasilan, maka semakin tinggi kesungguhan atau motivasinya dalam mengajar. Begitu juga sebaliknya apabila penghasilan yang didapat rendah maka kecil juga tindakan atau motivasinya dalam mengajar.

Berdasarkan pengalaman saya ketika melakukan validasi rencana pelaksanaan pembelajaran pada guru mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial di salah satu SMP Negeri di Kecamatan Tanggulangin, bahwa kinerja dari guru tersebut belum maksimal. Hal ini diduga penyebabnya adalah karena kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tersebut. Permasalahannya adalah dalam pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru tersebut belum optimal karena perangkat pembelajaran tersebut masih *copy paste* dari internet. Rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru tersebut belum menggunakan berbagai pendekatan dalam pembelajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru juga masih belum menggunakan sumber atau media pembelajaran.

⁸ Abraham H. Maslow, *Motivation And Personality*, (USA: Harper and Row Publication, 1970), hlm. 35.

Hal ini kondisi guru sangat diharapkan untuk dapat memberikan peran yang sangat besar. Beberapa upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan tantangan terbesar yang harus segera dilakukan oleh pemerintah. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah saat ini adalah dengan melalui kesejahteraan guru, melalui ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja seorang guru dalam proses pembelajaran ke arah yang lebih profesional.

Dari pemikiran di atas, akhirnya penulis tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo” dengan harapan dapat menjadi acuan kebijaksanaan pemerintah dan sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan motivasi kerja agar seorang guru bisa lebih meningkatkan kinerjanya menjadi yang lebih baik lagi.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah ada pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Guru

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi guru dalam rangka meningkatkan kinerja seorang guru dalam mengajar, selain itu dapat digunakan sebagai masukan untuk lebih meningkatkan motivasinya dalam mengajar peserta didik.

2. Sekolah

Bagi sekolah penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri.

3. Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti dapat menambah dan meningkatkan wawasan, pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut beberapa teori yang sudah dibaca, hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa.

Ha₁ : Kesejahteraan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

Ho₁ : Kesejahteraan guru tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

Ha₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

Ho₂ : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

Ha₃ : Kesejahteraan guru dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

Ho₃ : Kesejahteraan guru dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mencakup kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja seorang guru yang mengajar di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Peneliti akan membahas tentang kesejahteraan seorang guru dan motivasi kerja yang

berpengaruh pada kinerja sebagai seorang guru dalam mengajar. Dalam penelitian ini difokuskan pada variabel penelitian, yang terdiri dari tiga variabel. Variabel bebas dari penelitian ini adalah kesejahteraan guru dan motivasi kerja, variabel terikatnya adalah kinerja guru. Kemudian variabel tersebut akan dijelaskan berdasarkan indikator-indikator dari teori para ahli yang digunakan oleh peneliti. Objek dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo, yang terdiri dari SMP Negeri 1 Tanggulangin dan SMP Negeri 2 Tanggulangin Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil.

G. Originalitas Penelitian

Penelitian yang mencantumkan variabel kesejahteraan guru, motivasi kerja, dan kinerja guru bukan pertama kali dilakukan. Dari penelitian-penelitian terdahulu sudah banyak peneliti yang melakukan penelitian yang mencantumkan ketiga variabel tersebut. Adapun perbedaannya terletak pada perbedaan pada salah satu variabel pada penelitian tersebut. Sampel pada penelitian terdahulu cakupannya lebih luas yaitu mencakup Kota, sedangkan dalam penelitian ini hanya mencakup Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian terdahulu yang hampir sama dengan penelitian ini salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Reni Zetriuslita. Dalam penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh Zetriuslita mempunyai tiga variabel yang sama, yaitu kesejahteraan guru dan motivasi

kerja terhadap kinerja guru, yang membedakan adalah dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zetriuslita mencari hubungan, sedangkan dalam penelitian ini mencari pengaruh antara ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zetriuslita adalah motivasi kerja guru, kesejahteraan, dan kinerja guru matematika SMP di Kota Pekanbaru masing-masing dikategorikan tinggi, yakni berturut-turut dengan presentase 81,13%; 72,6% dan 78,6%. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru matematika sebesar 66%. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika sebesar 30,9%. Terdapat pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika sebesar 23,3%.⁹

Penelitian lain juga dilakukan oleh Mohammad Zulkifli, Arif Darmawan, dan Edy Sutrisno yaitu mempunyai variabel yang sama, yaitu terdapat variabel motivasi kerja, kesejahteraan dan kinerja guru, hanya ada satu variabel yang membedakan dengan penelitian ini, yaitu tanpa ada variabel sertifikasi. Yang membedakannya juga terletak pada teknik pengambilan sampel, dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* sedangkan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Zulkifli dkk menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dkk yang membuktikan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif

⁹ Wahyuni Reni Zetriuslita, *op.cit.*,

terhadap kinerja guru, serta kesejahteraan guru dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.¹⁰

Penelitian terdahulu yang lainnya juga diteliti oleh Titin Eka Ardiana. Dalam penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana mempunyai dua variabel yang sama, yaitu sama-sama mencari pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Perbedaannya dalam penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana hanya menggunakan dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Sampel dari penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana mencakup guru SMK Swasta maupun Negeri di Kota Madiun, sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah guru di SMP Negeri.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana menggunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana adalah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun.¹¹

Untuk mengetahui originalitas penelitian pada penelitian terdahulu, maka dalam hal ini akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu yang dibuat dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

¹⁰ Mohammad Zulkifli dkk, *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru*, Pesona Jurnal Psikologi Indonesia, Vol. 3, No. 02, hlm. 148-155, 2014.

¹¹ Titin Eka Ardiana, *op.cit.*,

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, Bentuk, Penerbit, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Wahyuni Reni Zetriuslita, <i>Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru</i> , Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains Edisi 1 Tahun ke-1, tahun 2013.	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian Kuantitatif - Memiliki variabel yang sama, yaitu motivasi kerja dan kesejahteraan guru sebagai variabel bebas, dan kinerja guru sebagai variabel terikat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek yang diteliti hanya guru Matematika saja. - Dalam jurnal ini mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. 	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memiliki variabel kesejahteraan guru dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Penelitian dilakukan di guru-guru SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini melihat pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2	Mohammad Zulkifli, Arif Darmawan, dan Edy Sutrisno, <i>Motivasi Kerja, Seritifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru</i> , Jurnal, Persona, Jurnal Psikologi Indonesia Vol. 3, No. 02, Mei tahun 2014.	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian Kuantitatif - Mempunyai variabel yang sama, yaitu kesejahteraan guru, motivasi kerja, dan kinerja guru. 	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat empat variabel. - Menggunakan teknik <i>proportional random sampling</i>. 	
3	Titin Eka Ardiana, <i>Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian Kuantitatif. - Sama-sama mencari 	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki dua variabel. - Menggunakan analisis regresi 	

No	Nama Peneliti, Judul, Bentuk, Penerbit, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
	<i>Kinerja Guru Akuntansi di SMK di Kota Madiun</i> , Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, ISSN: 1412-629X, Januari 2017.	pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.	linier sederhana.	

H. Definisi Operasional

Dari judul Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo, berikut ini adalah definisi operasionalnya:

1. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan adalah kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya, baik secara primer maupun sekunder. Seseorang bisa dikatakan sejahtera apabila kebutuhannya dapat terpenuhi secara lahir dan batin. Kesejahteraan guru adalah terpenuhinya kebutuhan atau keinginan pokok seorang guru yang diukur dari penghasilannya selama menjadi seorang guru.

Untuk mengukur kesejahteraan guru dipergunakan indikator; (a) penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga secara tetap dan berkualitas, (b) kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal, (c) memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan dan mengembangkan diri secara

profesional, dan (d) memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri, baik dorongan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan dorongan semangat yang tinggi melalui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai sebuah kepuasan atau keinginan dari hasil kerja kerasnya.

Untuk mengukur motivasi kerja dipergunakan indikator; (a) tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugas, (b) melaksanakan tugas sesuai kurikulum, (c) memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (d) ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, (e) memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan (f) selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah penguasaan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang didasarkan pada keahlian dan kemampuannya dalam bentuk pembinaan peserta didik agar dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.

Untuk mengukur kinerja guru dipergunakan indikator; (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketepatan kerja, (c) inisiatif dalam bekerja, (d) kemampuan bekerja, dan (e) komunikasi.

I. Sistematika Pembahasan

Agar mempermudah dalam pembuatan skripsi ini, peneliti membuat uraian sistematika pembahasan mulai dari bab I sampai bab VI, diantaranya sebagai berikut:

BAB I : Berisi mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis penelitian, ruang lingkup penelitian, originalitas penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Berisi mengenai kajian pustaka yang terdiri dari landasan teori kerangka berfikir. Pada penelitian ini berisi mengenai teori-teori kesejahteraan guru, motivasi kerja, serta kinerja guru.

BAB III : Bab ini berisi tentang metode penelitian, yang terdiri dari lokasi penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, analisis data, serta prosedur penelitian.

BAB IV : Bab ini berisi tentang deskripsi lokasi penelitian dan penyajian data yang telah diperoleh dari hasil angket yang sudah disebarkan ke responden.

BAB V : Berisi tentang pembahasan menjawab masalah penelitian dan menafsirkan temuan penelitian yang dikemukakan dalam hasil penelitian.

BAB VI : Berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan berasal dari kata “sejahtera.” Sejahtera ini mengandung pengertian dari bahasa Sansekerta “Catera” yang berarti payung. Dalam konteks ini, kesejahteraan yang terkandung dalam arti “catera” (payung) adalah orang yang sejahtera; yaitu orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik lahir maupun batin.¹² Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti aman sentosa dan makmur; selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Sedangkan kesejahteraan adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman.¹³

Hakim menjelaskan bahwa kesejahteraan sebagai suasana umum di mana setiap orang yang bekerja sungguh-sungguh dengan menggunakan kemampuan yang ada padanya terjamin akan sandang, pangan, dan papan yang layak buat dirinya sendiri dan keluarga.¹⁴ Kesejahteraan sebagai suatu kondisi kehidupan sosial ekonomi, sebagai tujuan hidup utama manusia. Supriyadi mengemukakan bahwa kesejahteraan dalam arti luas meliputi

¹² Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 8.

¹³ <https://kbbi.web.id/sejahtera>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2018 pukul 21.45 WIB.

¹⁴ Wahyu Rahmat Maulana, *Tesis: Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru*, (Surakarta: Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2016), hlm. 13.

gaji, tunjangan-tunjangan insentif dan lain-lain yang diberikan karena menjalankan tugasnya.¹⁵

Kesejahteraan merupakan kemampuan memenuhi kebutuhan primer dan sekunder, bahagia lahir dan batin serta mampu menciptakan keharmonisan dalam kehidupan masyarakat. Seseorang dapat dikatakan sejahtera apabila tercukupi atau terpenuhi kebutuhan lahir dan batin, sehingga merasa aman, tentram, dan makmur dalam kehidupannya. Usaha manusia dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya didasari dengan motivasi.

Mangkunegara menyatakan bahwa, “Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Sedangkan di dalam kompensasi terdapat program kesejahteraan karyawan. Hasibuan juga menyatakan bahwa, “setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan/kompensasi, pelengkap/ *fringe benefits*, gaji tersembunyi/ *indirect compensation/ employee welfare*”.¹⁶

Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.¹⁷ Menurut Hasibuan kesejahteraan guru adalah balas

¹⁵ Munasifah, *Tesis: Pengaruh Kreativitas dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru PAI di SMA Se-Kabupaten Pekalongan*, (Semarang: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo, 2010), hlm. 17.

¹⁶ Harmonvickler D. L., *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi Adven Surya Nusantara di Pematangsiantar*, (Sumatera Utara: Advent Surya Nusantara), hlm. 68.

¹⁷ <https://kbbi.web.id/guru>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2018 pukul 21.52 WIB.

jasa pelengkap/kompensasi (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.¹⁸

Kesejahteraan guru merupakan suatu pemberian kemakmuran hidup untuk orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik kesejahteraan berupa material maupun non material, sehingga kehidupannya dapat terpenuhi dengan layak dan lebih baik. Kesejahteraan juga sebuah timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dilakukannya. Terpenuhinya kesejahteraan seorang guru akan menambah semangat guru tersebut dalam pekerjaannya.

Firman Allah SWT. yang menjelaskan tentang kesejahteraan adalah dalam Q.S. Al-A'raf, ayat 10:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَةً قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Tetapi sedikit sekali kamu bersyukur. (Q.S. Al-A'raf: 10).¹⁹

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT. telah memberikan kesejahteraan hidup seseorang berupa kebutuhan hidup manusia yang tidak akan terhitung seberapa besar yang telah Allah SWT. berikan kepada manusia, tetapi disisi lain kesejahteraan hanya untuk duniawi saja, tapi yang abadi dan indah hanyalah kesejahteraan dalam surga, dan disanalah semua keindahan yang sebenarnya tercermin dan pada kesejahteraan yang didapat didunia sifatnya hanyalah sementara. Tetapi

¹⁸ Tisna Sukmana, *op.cit*, hlm. 99.

¹⁹ Nandang Burhanudin, *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah Al-Karim*, Surakarta: Ziyad Visi Media, 2009, hlm. 151.

masih banyak manusia yang kurang bersyukur dengan kehidupannya selama didunia.

Berdasarkan pengertian diatas mengenai pengertian kesejahteraan guru adalah pemberian keamanan, keselamatan, dan kemakmuran terhadap orang yang bekerja di lingkungan pendidikan terutama sebagai pengajar, baik dari segi material maupun non material sehingga dapat terpenuhi kehidupan yang lebih baik atas balas jasa dari tanggungjawabnya sebagai pengajar. Dalam pemenuhan kesejahteraan yang sudah didapatnya maka guru akan menjadi lebih termotivasi dalam mengajar.

Fungsi Kesejahteraan:

- a. Dapat meningkatkan taraf kehidupan guru untuk menjadi lebih baik lagi dan lebih layak;
- b. Dapat menjadikannya sebagai motivasi untuk guru baik dari segi materiil maupun non materiil untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.²⁰

Guru merupakan seseorang yang mempunyai peranan penting dalam sebuah proses belajar mengajar. Sehingga kedudukan seorang guru dalam sekolah sangat tinggi. Dengan kedudukan seseorang yang begitu penting dalam sekolah, guru berhak mendapat kesejahteraan dalam hidupnya.

Kesejahteraan tersebut berkaitan dengan penghasilan dari pekerjaannya sebagai seorang guru. Penghasilan merupakan salah satu faktor motivasi guru dalam mengajar. Apabila penghasilan yang diterima

²⁰ Agus kurniawan, Tesis: *Pengaruh kerja dan kesejahteraan guru terhadap kompetensi profesional guru pada MIN Air Joman dan MPI Binjai Serbangan Kabupaten Asahan*, (Medan: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017), hlm. 13.

oleh guru kecil maka guru kurang termotivasi untuk mengajar. Begitu juga sebaliknya apabila guru mendapat penghasilan dalam jumlah yang cukup dalam pemenuhan kebutuhannya maka guru akan lebih termotivasi dalam mengajar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan:

- a. Sarana dan prasarana kerja yang cukup,
- b. Imbalan (gaji) yang memenuhi standar hidup,
- c. Suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman, dan
- d. Sistem kerja yang adil dan terbuka, penuh kebersamaan.²¹

Menurut Isjoni, tingkat kesejahteraan guru dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga secara tetap dan berkualitas,
- b. Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal,
- c. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan dan mengembangkan diri secara profesional, dan
- d. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional.²²

Menurut Majid standar guru profesional merupakan sebuah kebutuhan mendasar yang tidak bisa ditawar-tawar lagi yang diimbangi dengan

²¹ *Ibid.*, hlm. 14.

²² Wahyuni Reni Zetriuslita, *op.cit.*, hlm. 3.

kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru tersebut mencakup lima aspek sebagai berikut:

- a. Imbalan jasa yang wajar dan proporsional,
- b. Rasa aman dalam melaksanakan tugasnya,
- c. Kondisi kerja yang kondusif bagi pelaksanaan tugas dan suasana kehidupannya,
- d. Hubungan antarpribadi yang baik dan kondusif, dan
- e. Kepastian jenjang karir dalam menuju masa depan yang lebih baik.²³

Review Educational Research, yang dikeluarkan oleh *American Educational Research Association*, Percival M. Symonds dan Robert T. Ford menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan guru adalah:

- a. Keamanan ekonomi, meliputi penghasilan yang memadai, jaminan sosial untuk kesehatan dan hari tua (pensiun), serta kepastian masa jabatan dalam posisi tertentu,
- b. Kemampuan profesional, yaitu mendapat pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi guru dalam jabatan maupun guru pra jabatan,
- c. Kenyamanan pribadi, yang tidak hanya melibatkan masalah kebebasan akademik dan sosial, tetapi juga hubungan interpersonal yang demokratis dalam situasi belajar ataupun urusan administrasi, dan

²³ *Ibid.*.

- d. Kondisi kerja, termasuk didalamnya lama kerja dalam satu hari, jumlah siswa yang diajar, karakter tugas, ketersediaan bahan ajar, dan karakter umum dari guru lainnya.²⁴

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.²⁵ Para ahli psikologi mendefinisikan motivasi sebagai proses di dalam diri individu yang aktif, mendorong, memberikan arah, dan menjaga perilaku setiap saat. Motivasi juga diartikan sebagai pengaruh kebutuhan-kebutuhan dan keinginan terhadap intensitas perilaku seseorang.²⁶ Teori motivasi didasarkan pada asumsi bahwa seseorang akan bekerja dengan baik jika diberi kesempatan dan dorongan yang tepat. Motivasi seseorang akan timbul karena didorong oleh kebutuhannya, baik dalam bekerja maupun kebutuhan pribadinya.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kebutuhan ini adalah teori jenjang kebutuhan dari Maslow. Teori tersebut terdiri dari lima jenjang, yaitu *The Physiological Needs, The Safety Needs, The Belongingness and Love Needs, The Esteem Needs, and The Need For Self-Actualization*.²⁷

a. Kebutuhan Fisiologis (*The Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis terdiri dari kebutuhan dasar, dan yang bersifat primer. Kadang-kadang mereka dinamakan kebutuhan-kebutuhan *biological*

²⁴ Yuni Indah, *op.cit.*, hlm. 151.

²⁵ <https://kbbi.web.id/motivasi>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2018 pukul 23.12 WIB

²⁶ Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), hlm. 27.

²⁷ Abraham H. Maslow, *op.cit.*, hlm. 35.

dalam lingkungan kerja modern dan termasuk didalamnya keinginan untuk mendapatkan pembayaran (upah/gaji), libur, rencana-rencana pensiun, periode-periode istirahat, lingkungan kerja yang menyenangkan, penerangan yang baik dan pada tempat-tempat kerja tertentu fasilitas AC.

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling kuat dan mendesak yang harus dipenuhi paling utama oleh manusia dalam menjalankan kehidupan kesehariannya. Ini berarti bahwa pada diri manusia yang sangat merasa kekurangan segala-galanya dalam kehidupannya, besar sekali kemungkinan bahwa motivasi yang paling besar ialah kebutuhan fisiologis dan bukan yang lain-lainnya. Dengan kata lain, seorang individu yang melarat kehidupannya, mungkin sekali akan selalu termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan ini.²⁸

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman (*The Safety Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan akan keamanan, atau kebutuhan akan kepastian. Orang yang merasa tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan tidak diharapkan.

Kebutuhan akan keamanan merefleksi keinginan untuk mengamankan imbalan-imbalan yang telah dicapai dan untuk melindungi diri sendiri terhadap bahaya, cedera, ancaman, kecelakaan, kerugian atau kehilangan.

Pada suatu organisasi kebutuhan demikian terlihat pada keinginan akan

²⁸ Iskandar, Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan, *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 4 No.1, ISSN: 2354-9629, Januari-Juni 2016, hlm. 27-28.

kepastian pekerjaan, sistem-sistem senioritas, serikat pekerja, kondisi kerja aman, imbalan-imbalan tambahan, asuransi, dan tabungan apabila terjadi hal-hal tertentu.²⁹

c. Kebutuhan Untuk Diterima (*Social Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologis dan keamanan selesai dipenuhi, maka perhatian sang individu beralih pada keinginan untuk mendapatkan kawan, cinta dan perasaan diterima. Sebagai makhluk sosial, manusia senang apabila mereka disenangi, dan berusaha memenuhi kebutuhan sosial pada waktu mereka bekerja, dengan jalan membantu kelompok-kelompok formal maupun informal, dan mereka bekerja sama dengan rekan-rekan kerja mereka, mereka turut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah dimana mereka bekerja.³⁰

d. Kebutuhan Untuk Dihargai (*The Esteem Needs*)

Pada tingkatan keempat hierarki Maslow, terlihat kebutuhan individu akan penghargaan, atau juga dinamakan orang kebutuhan “ego”. Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat yang untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*

e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (The Need For Self-Actualization)*

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri oleh organisasi dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan orang-orang untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk mendapatkan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian.³¹

Richard L. Daft membuatnya lebih spesifik dalam satu gambaran sebagai berikut.³²

Tabel 2.1 Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Pemenuhan di luar Pekerjaan	Hierarki Kebutuhan Manusia	Pemenuhan dalam Pekerjaan
Pendidikan, Religi, Hobi, Pertumbuhan Pribadi	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kesempatan untuk pelatihan, kemajuan, pertumbuhan dan kreatifitas.
Persetujuan keluarga, teman, komunitas	Kebutuhan untuk dihargai	Pengakuan, status tinggi, meningkatkan tanggung jawab
Keluarga, teman, grup komunitas	Kebutuhan untuk diterima	Kelompok kerja, rekan kerja, supervisor
Bebas dari perang, polusi, kekerasan	Kebutuhan akan rasa aman	Kerja yang aman, tunjangan kerja, jaminan
Makanan, air, oksigen	Kebutuhan fisiologis	Panas, udara, gaji pokok

Menurut Hamza Uno motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu berdasarkan pendapat Hamza Uno, maka disusun indikator motivasi kerja guru sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas,
- b. Melaksanakan tugas sesuai kurikulum,
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang,
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya,
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan
- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.³³

Tabel 2.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Menurut Hamzah B. Uno

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas. 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang. 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja. 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan teori di atas, pengertian motivasi kerja adalah sebuah keadaan seseorang yang mempunyai dorongan untuk melakukan suatu kegiatan yang berguna untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkannya.

³³ Wahyuni Reni Zetriuslita, *op.cit.*,

Sehingga motivasi yang ada pada diri seseorang akan dapat mewujudkan suatu tingkah laku yang akan diarahkan pada suatu tujuan untuk dapat mencapai suatu kepuasan.

Firman Allah SWT. yang menjelaskan tentang kesejahteraan adalah dalam Q.S. Al-Jumu'ah, ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S. Al-Jumu'ah: 10).³⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah hanya memberi karunia serta rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

3. Kinerja Guru

Secara etimologi kinerja berasal dari kata 'prestasi kerja'.³⁵ Kinerja adalah sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja.³⁶ Kata "kinerja" dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata dalam Bahasa Inggris "*performance*" yang berarti; (a). pekerjaan, perbuatan, (b). penampilan atau pertunjukan, sedangkan kinerja dalam ilmu administrasi/manajemen memiliki pengertian hampir sama dalam istilah *Rue*

³⁴ Nandang Burhanudin, *op.cit.*, hlm. 554

³⁵ Yuni Indah, *op.cit.*, hlm. 104.

³⁶ <https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/kinerja.html>

dan *Syare* sebagai tingkat pencapaian hasil/penyelesaian terhadap tujuan organisasi. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu.³⁷

Menurut Withmore, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan peran seseorang dalam bekerja. Withmore menjelaskan kinerja dan mengelompokkannya ke dalam dua kegiatan, yaitu menetapkan standar tertinggi orang itu sendiri yang melampaui apa yang diminta dan yang diharapkan; suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran umum keterampilan seseorang yang diekspresikan penuh potensi.

Definisi kerja yang dapat mengarah pada hasil kerja seorang pegawai dikemukakan Wilson dan Rosenfeld, yang menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil dari seorang pegawai. Definisi yang hampir serupa juga dikemukakan oleh Cascio, yang menyatakan bahwa kinerja merujuk pada keberhasilan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan Robbins mendefinisikan kinerja sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Pendapat-

³⁷ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategis Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 179

pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja identik dengan hasil kerja seseorang.³⁸

Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.³⁹ Menurut Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.⁴⁰

Sedangkan Hasibuan menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Timpe mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu, misalnya setelah guru mengajar siswa mengerti dan memahami materi pelajaran dan dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh siswa yang diajarinya.⁴¹

Hamzah Uno mengemukakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai

³⁸ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *op.cit.*, hlm. 119-120.

³⁹ Yuni Indah, *op.cit.*, hlm. 105.

⁴⁰ Titin Eka Ardiana, *op.cit.*,

⁴¹ Yuni Indah, *op.cit.*, hlm. 105.

proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.⁴²

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, kinerja mereka dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya ditandai etos kerja dan disiplin profesional guru.⁴³

Dalam proses belajar mengajar, kinerja guru dapat dilihat pada kualitas kerja yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional. Dalam hal ini, indikator kinerja yang lebih jelas, seperti dirumuskan dalam Lokakarya Pendidikan Nasional yang meliputi menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁴⁴

⁴² Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *op.cit.*, hlm. 86.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 65.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 68-69.

Kemampuan profesional seorang guru dalam menciptakan pendidikan secara keseluruhan. Kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan profesional guru, terutama dalam memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik secara efektif dan efisien.⁴⁵

Firman Allah SWT. yang menjelaskan tentang kinerja adalah dalam Q.S. At-Taubah, ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah: 105).⁴⁶

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa agar seorang manusia bekerja dengan cara yang halal untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan bekerja yang halal, seseorang akan menjadi bisa mandiri dan tidak menggantungkan diri pada orang lain. Kinerja merupakan usaha maksimal untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat disertai dengan sikap optimis. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk memiliki kinerja yang bagus untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan akhirat. Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Islam mengajarkan supaya manusia menjaga keseimbangan antara dunia dan akhirat. Allah

⁴⁵ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: PT Remaja Profesional, 2005, hlm. 13.

⁴⁶ Nandang Burhanudin, *op.cit.*, hlm. 203

menciptakan alam beserta segala isinya diperuntukkan bagi manusia. Manusia harus berusaha dan bekerja keras disertai dengan tawakal kepada Allah SWT.

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴⁷

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Risma & Sukanti yaitu:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru;
- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru;
- c. Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah);

⁴⁷ Hesti Murwati, *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta*, Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No.1 Tahun 2013, hlm. 16.

- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (kesejahteraan guru) dan internal (motivasi kerja guru).⁴⁸

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian menyatakan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- a. Bekerja dengan siswa secara individual,
- b. Persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- c. Pendayagunaan media pembelajaran,
- d. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- e. Kepemimpinan yang aktif dari guru.⁴⁹

Menurut Rusman menyatakan bahwa berkenaan dengan kepentingan penilaian kinerja guru, *Georgia department of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG) yang dikembangkan oleh proyek Pengembangan Pendidikan Dasar dan Menengah. Indikator tersebut adalah:

- a. Rencana pengajaran,
- b. Pelaksanaan pengajaran,
- c. Hubungan antar pribadi, dan
- d. Evaluasi.⁵⁰

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 17.

⁴⁹ Sri Lestari, *Skripsi: Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTs Mlinjon Filial Trucuk Klaten*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2010), hlm. 23

⁵⁰ Titin Eka Ardiana, *op.cit.*, hlm. 19.

Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru Menurut Hamzah B. Uno

No	Dimensi	Indikator
1	Kualitas kerja	a. Menguasai bahan b. Mengelola proses belajar mengajar c. Mengelola kelas
2	Kecepatan/ ketepatan kerja	a. Menggunakan media atau sumber belajar b. Menguasai landasan pendidikan c. Merencanakan program pengajaran
3	Inisiatif dalam kerja	a. Memimpin kelas b. Mengelola interaksi belajar mengajar c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4	Kemampuan kerja	a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5	Komunikasi	a. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah b. Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja dari proses pembelajaran yang sudah dicapai oleh seorang guru atau pendidik ketika menjalankan tugasnya. Hasil dari kinerja guru dapat dilihat dari indikator kinerja guru yaitu rencana pengajaran, pelaksanaan pengajaran, hubungan antar pribadi, dan evaluasi. Kinerja guru bisa diartikan sebagai keberhasilan seorang guru dalam mengajar atau sebagai pendidik berdasarkan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

4. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru

Menurut teori yang dikemukakan oleh Steers & Porter, bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan kesejahteraan, salah satu bentuk kesejahteraan seseorang adalah dilihat dari sistem pemberian

kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.⁵¹

Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh:⁵²

- a. Pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik;
- b. Pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya, akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.⁵³

Menurut teori di atas bahwa baik atau buruknya suatu kinerja seorang guru dipengaruhi dari berbagai faktor, salah satu faktor tersebut adalah pemberian imbalan jasa yang didapat atau diterima seorang guru atau yang biasa disebut dengan kompensasi. Pemberian kompensasi yang baik cukup berdampak bagi seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Salah satu yang termasuk kompensasi adalah gaji atau tunjangan. Gaji atau tunjangan termasuk yang berpengaruh dalam proses belajar mengajar, karena dapat diartikan bahwa jika pemberian kompensasi yang kurang tepat atau terlambat dapat mengakibatkan kinerja seorang guru tidak dapat meningkat dengan baik dalam proses pembelajaran.

Usaha yang harus dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja seorang guru adalah dengan menyiapkan dan melengkapi sarana dan prasarana yang digunakan dan diperlukan oleh guru dalam proses belajar mengajar. Selain

⁵¹ Tisna Sukmana, *op.cit.*, hlm. 100.

⁵² *Ibid.*.

⁵³ *Ibid.*.

itu memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan, memberikan pelatihan-pelatihan, dan masih banyak lagi cara yang dilakukan untuk memberikan kesejahteraan bagi guru agar guru lebih dapat meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran.

Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru karena apabila guru tersebut merasa kesejahteraannya baik dalam hal gaji, tunjangan, penghargaan, rasa aman, dan nyaman ketika bekerja hal ini akan mendorong seorang guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika kesejahteraan tersebut tidak terpenuhi dengan baik akhirnya kinerjanya tidak akan maksimal.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Teori motivasi yang terkait dengan kinerja dikemukakan oleh Armstrong dalam Wibowo, proses kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas.⁵⁴ Teori motivasi yang terkait dengan kinerja dibahas di bawah ini:

a. Teori Penguatan (*Reinforcement theory*)

Teori penguatan menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insentif dan penguat positif perilaku sukses, yang berulang di waktu yang akan datang apabila kebutuhan yang sama timbul.⁵⁵

⁵⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 338.

⁵⁵ *Ibid.*.

b. Teori Harapan (*Expectancy theory*)

Menurut teori harapan, motivasi hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja dan *outcomes*, dan *outcomes* dilihat sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.⁵⁶

c. Teori Efikasi (*Self-efficacy theory*)

Efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan *self-belief* atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu. Tujuan penting manajemen kinerja adalah meningkatkan *self-efficacy* dengan memberi individu peluang mempertimbangkan dan mendiskusikan dengan manajer mereka tentang bagaimana mereka dapat melakukan lebih banyak. Tetapi tanggungjawabnya adalah pada manajer untuk mendorong keyakinan diri dalam pikiran mereka yang diajak mendiskusikan kinerja dan pengembangan.⁵⁷

d. Teori Pembelajaran Sosial (*Social learning theory*)

Social learning mengombinasikan aspek penguatan dan teori harapan. Teori ini mengenal penting konsep dasar penguatan sebagai penentu perilaku masa depan, tetapi juga menekankan pentingnya faktor psikologis

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ *Ibid.*

internal, terutama harapan tentang nilai tujuan dan kemampuan individu untuk mencapainya.⁵⁸

e. Teori Atribusi (*Attribution theory*)

Teori atribusi berkepentingan dengan bagaimana orang menjelaskan kinerja mereka. Tipe penjelasan yang dapat dipergunakan untuk memperhitungkan keberhasilan atau kegagalan adalah; kemampuan, usaha, kesulitan tugas, situasi dan nasib baik. Apabila keberhasilan atau kegagalan dijelaskan dalam ukuran usaha, maka motivasi tinggi akan mengikuti. Tetapi sebaliknya apabila kegagalan untuk mencapai dijelaskan dalam ukuran kesulitan tugas, hasilnya mungkin kehilangan motivasi.⁵⁹

f. Pemodelan Peran (*Role modeling*)

Orang dapat dimotivasi dengan dasar perilaku mereka pada model peran, yaitu seseorang yang pendekatannya dalam bekerja dan kemampuannya menjalankan segala sesuatu memberikan inspirasi. Keadaan ini menciptakan keinginan untuk mengikuti contoh yang diberikan oleh Model. Manajer dan pemimpin tim dapat berfungsi sebagai model peran, dan manajemen kinerja dapat meningkatkan proses dengan dialog dan *coaching*.⁶⁰

Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi

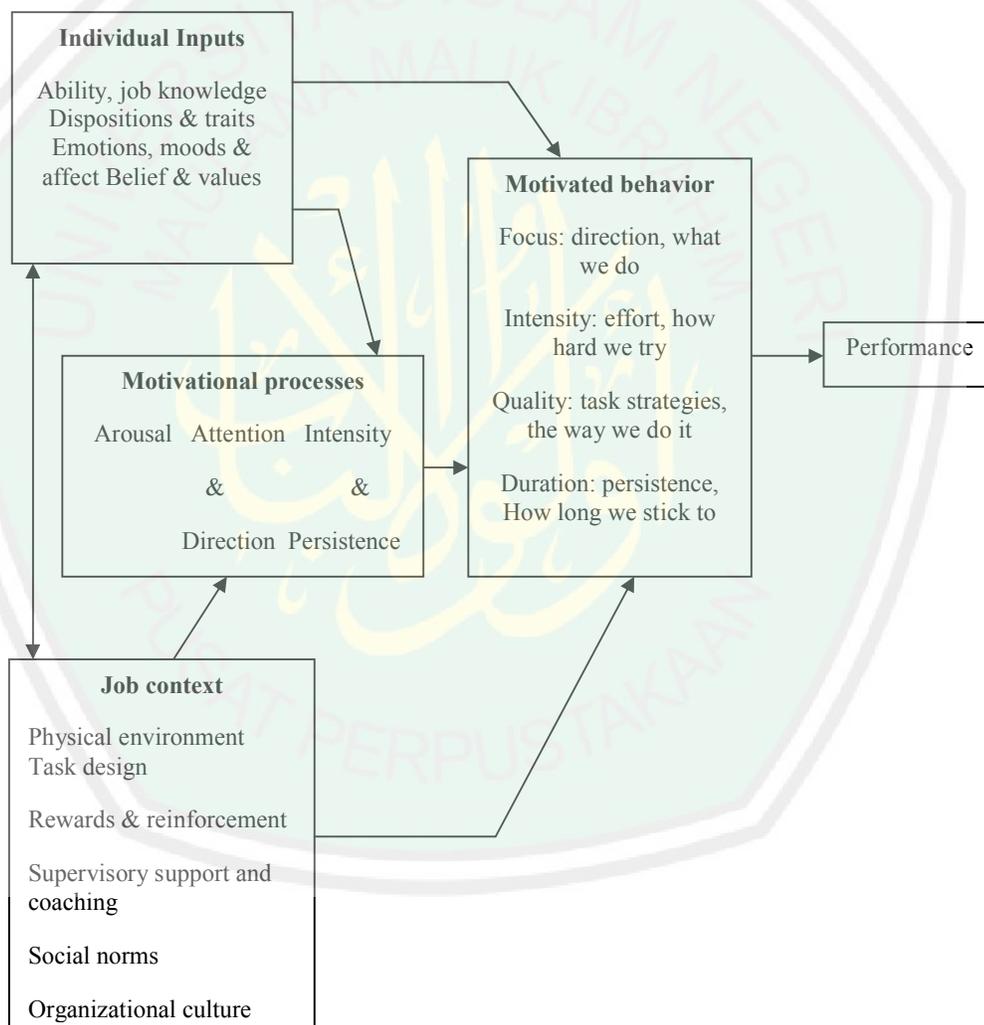
⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 339.

⁶⁰ *Ibid.*

motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi.⁶¹

Gambar 2.1 : A Job Performance Model of Motivation



Sumber: Wibowo, Edisi terjemahan; Manajemen Kinerja-Edisi Kelima, 2007, hlm. 330.

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 330.

Kedua faktor tersebut saling memengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.⁶²

Menurut teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang penting dalam kinerja seorang guru. Karena seorang guru yang termotivasi dalam bekerja akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

6. Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Hamzah Uno dalam penelitian Zetriuslita, salah satu indikator motivasi adalah “adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja guru. Salah satu indikator kinerja guru yang bersesuaian dengan indikator tersebut adalah “disiplin dalam menjalankan tugas”, seperti terdapat pada pernyataan “datang ke sekolah tepat waktu dan masuk kelas tepat waktu”. Pada variabel kesejahteraan untuk indikator “pendidikan berkelanjutan dan selalu mengembangkan diri” berkaitan dengan salah satu indikator kinerja” kemampuan mengembangkan kreativitas”.⁶³

⁶² *Ibid.*, hlm. 331.

⁶³ Wahyuni Reni Zetriuslita., *op.cit.*, hlm. 6.

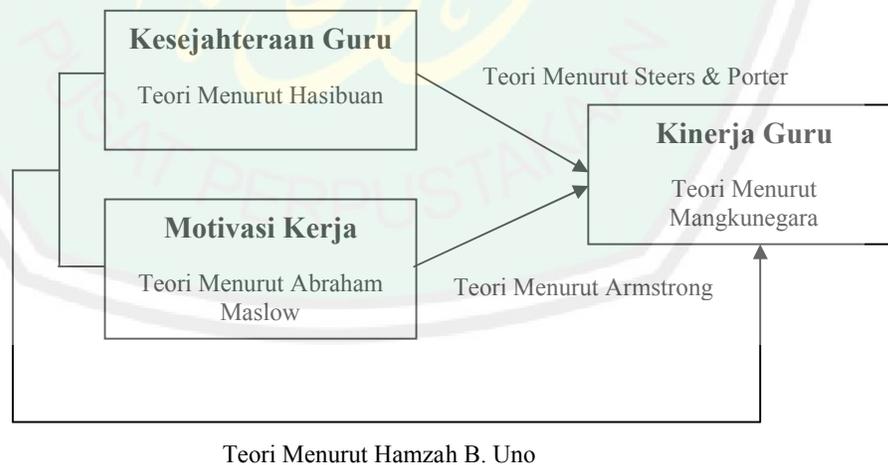
Menurut teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru dan motivasi kerja secara sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru, karena setiap indikator-indikator yang ada dalam setiap variabel penelitian saling mempengaruhi. Misalnya dalam indikator yang sudah disebutkan di atas yang berhubungan dengan indikator motivasi adalah adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, artinya ketika seorang guru dalam proses belajar mengajar harus mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Indikator motivasi ini sangat berpengaruh terhadap indikator kinerja mengenai disiplin dalam menjalankan tugas untuk menjadi seorang guru. Ketika seorang guru mempunyai tanggung jawab dalam mengajar, harus dibarengi dengan disiplin dalam proses belajar mengajar. Karena salah satu keberhasilan guru dilihat dari kedisiplinannya dalam mengajar. Disiplin disini dicontohkan dengan datang ke sekolah tepat waktu dan masuk kelas dengan tepat waktu.

Pada salah satu indikator kesejahteraan adalah pendidikan berkelanjutan dan selalu mengembangkan diri, indikator tersebut sangat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kemampuan mengembangkan kreativitas. Artinya seseorang yang memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai kemampuan membuat atau menyusun karya ilmiah yang termasuk salah satu indikator kinerja. Seorang guru jika mempunyai kesejahteraan yang baik dalam hidupnya akan membuat guru tersebut menjadi lebih termotivasi untuk mengajar dan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

B. Kerangka Berfikir

Guru merupakan faktor yang sangat penting dalam proses pendidikan. Keberhasilan dalam proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kinerja seorang guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran. Salah satu faktor penting dari berhasilnya kinerja seorang guru adalah motivasinya dalam mengajar. Motivasi adalah salah satu aspek yang penting dalam menentukan perilaku seseorang ketika bekerja. Ketika seorang guru melakukan proses pembelajaran dengan penuh semangat dan tanpa terpaksa artinya guru tersebut mempunyai motivasi dalam mengajar. Dengan memiliki motivasi kerja yang bagus akan mendorong guru tersebut untuk bekerja secara profesional dalam proses pembelajaran. Motivasi kerja seorang guru juga bisa dilihat dari kesejahteraan guru tersebut. Apabila tingkat kesejahteraan guru tersebut baik maka guru akan lebih mudah meningkatkan profesionalismenya dalam mengajar.

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo, yang terdiri dari dua sekolah, yaitu:

1. SMP Negeri 1 Tanggulangin, yang terletak di Jl. H. Umar No.1 Kelurahan Kalisampurno Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Telp/Fax. (031) 8950200.
2. SMP Negeri 2 Tanggulangin, yang terletak di Jl. Kedung Banteng Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Telp. (031) 8923733.

B. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh antara kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian, yaitu kesejahteraan guru dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Indikator-indikator dari setiap variabel akan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan dalam bentuk angket atau kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert, kemudian data diolah dan dianalisis dengan menggunakan program statistik. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sesuai dengan pendapat Musfiqon yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang difokuskan

pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif, kemudian dikuantifikasikan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik.⁶⁴

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian noneksperimental dengan jenis penelitian korelasi model hubungan kausal/sebab akibat. Pada jenis penelitian korelasi biasa disebut juga dengan penelitian asosiatif atau penelitian hubungan. Penelitian korelasi ini merupakan penelitian yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih dengan cara mengukur koefisiensi atau signifikansi dengan cara menggunakan statistik.⁶⁵ Jadi model hubungan kausal terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).⁶⁶

C. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu:

1. *Variabel Independent* atau biasa yang disebut dengan variabel bebas, yang pertama yaitu variabel (X_1) adalah Kesejahteraan Guru.
2. *Variabel Independent* yang kedua yaitu variabel (X_2) adalah Motivasi Kerja.
3. *Variabel Dependent* atau yang biasa disebut dengan variabel terikat, yaitu variabel (Y) adalah Kinerja Guru.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin

⁶⁴ M. Musfiqon, *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), hlm. 59.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 63.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2015, hlm. 93.

Kabupaten Sidoarjo. Populasi pada penelitian ini sejumlah 46 Guru⁶⁷ yang mengajar di SMP Negeri 1 Tanggulangin dan 35 Guru⁶⁸ yang mengajar di SMP Negeri 2 Tanggulangin, sehingga jumlah guru yang mengajar di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo sebanyak 81 Guru.

Apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi. Oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka disebut *sensus*. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak.⁶⁹

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah penelitian populasi, karena data yang diambil adalah seluruh guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo yang jumlahnya di bawah 100, yaitu 81 Guru.

Tabel 3.1 Jumlah Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin

No	Sekolah	Jumlah Guru	Jenis Kelamin
1	SMP Negeri 1 Tanggulangin	46 Guru	P = 27
			L = 19
2	SMP Negeri 2 Tanggulangin	35 Guru	P = 18
			L = 17

⁶⁷ <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/E55EC911171028D25664>, diakses pada tanggal 12-12-2018 pukul 18.37 WIB.

⁶⁸ <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/EFF99E7B598AA07A55A0>, diakses pada tanggal 12-12-2018 pukul 18.40 WIB.

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 195.

E. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo” adalah data kuantitatif. Data kuantitatif akan memberikan hasil observasi penelitian kuantitatif yang hasilnya nanti akan dinyatakan dalam bentuk angka atau bilangan. Ada dua macam data, yaitu:

1. Data Primer

Data Primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perorangan seperti hasil pengisian angket. Data primer ini dapat diperoleh langsung dari Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo melalui pengisian angket.

2. Data Sekunder

Data Sekunder, data ini bisa diperoleh dari studi pustaka yang berupa buku, referensi, dokumen dan sebagainya atau dari hasil pengamatan penelitian yang berfungsi untuk melengkapi data primer. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari buku referensi dan website yang berkaitan dengan kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kinerja guru.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa daftar pertanyaan tertulis (kuesioner) dan merupakan bahan penelitian yang utama. Kuesioner juga sering disebut sebagai angket. Jawaban yang diberikan oleh narasumber terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ditulis dalam sebuah kuesioner, tidak

dapat dikelompokkan sebagai jawaban yang salah. Semua jawaban diperoleh melalui kuesioner benar adanya sepanjang sesuai dengan kondisi yang dialami dan dirasakan oleh responden.⁷⁰ Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian angket atau kuesioner tertutup, yaitu jenis kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.⁷¹

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu kesejahteraan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas, dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Semua variabel diukur menggunakan instrumen pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala pengukuran yang dikembangkan oleh *Likert*. Skala *likert* mempunyai empat atau lebih butir-butir pertanyaan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai yang merepresentasikan sifat individu. Penggunaan jumlah dari semua butir pertanyaan valid karena setiap butir pertanyaan adalah indikator dari variabel yang direpresentasikannya.⁷²

Dalam penelitian ini skala *likert* membuat alternatif jawaban dalam pernyataan positif, dengan pemberian skornya disesuaikan dengan sifat pernyataan, jika pernyataan tersebut mengarah pada hal positif maka kata sangat setuju memiliki nilai tinggi.

⁷⁰ Triyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Ombak, 2012), hlm. 166

⁷¹ Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, hlm. 173.

⁷² Weksi Budiaji, Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert, *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, Vol. 2 No. 2 ISSN 2302-6308, Desember 2013, (Banten: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa), hlm. 129.

Rentang yang biasa digunakan oleh *Likert* adalah 5, sebagai berikut:⁷³

Pernyataan Positif	SS	S	R	TS	STS
	5	4	3	2	1

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberikan skor 4
3. Jawaban Ragu (R) diberikan skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1.

Tabel 3.2 kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item Soal
1	Kesejahteraan Guru (Hasibuan)	Kesejahteraan Material	a. Gaji	1, 2
			b. Insentif	3, 4
			c. Tunjangan	5, 6
			d. Penyediaan fasilitas pendukung	7, 8
		Kesejahteraan Non Material	a. Kenaikan pangkat	9, 10
			b. Pengembangan karir	11, 12
2	Motivasi Kerja (Hamzah B. Uno)	Motivasi Internal	a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.	1, 2
			b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	3, 4
			c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.	5, 6
			d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.	7, 8
			e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	9, 10
			f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.	11, 12
			g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	13, 14

⁷³ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 240.

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Item Soal
3	Kinerja Guru (Hamzah B. Uno)	Motivasi Eksternal	a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	15, 16
			b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	17, 18
			c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.	19, 20
			d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	21, 22
		Kualitas kerja	a. Menguasai bahan	1, 2
			b. Mengelola proses belajar mengajar	3, 4
			c. Mengelola kelas	5, 6
		Kecepatan / ketepatan kerja	a. Menggunakan media atau sumber belajar	7, 8
			b. Menguasai landasan pendidikan	9, 10
			c. Merencanakan program pengajaran	11, 12
		Inisiatif dalam kerja	a. Memimpin kelas	13, 14
			b. Mengelola interaksi belajar mengajar	15, 16
c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa	17, 18			
Kemampuan kerja	a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	19, 20		
	b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan	21, 22		
Komunikasi	a. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah	23, 24		
	b. Memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	25, 26		

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan sebuah data yang sesuai dengan tujuan, variabel penelitian, dan masalah dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner atau angket.

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu pertanyaan atau pernyataan-pernyataan telah memiliki alternatif jawaban (*option*) yang tinggal dipilih oleh responden. Responden tidak bisa memberikan jawaban atau respon lain kecuali yang telah tersedia sebagai alternatif jawaban.⁷⁴

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu, sebagai berikut:

1. Persiapan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti sebelumnya harus menyusun instrumen dan harus mengujinya terlebih dahulu, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas

⁷⁴ Nana Syaodih Sukmadinata, *op.cit*, hlm. 219.

instrumen, dan instrumen sudah dinyatakan valid dan reliabel maka instrumen siap digunakan untuk penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Menyebarkan angket atau kuesioner yang berisi tentang pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti.
- b. Setelah kuesioner disebar dan diisi oleh responden kemudian kuesioner dikumpulkan ke peneliti.
- c. Setelah kuesioner dikumpulkan, peneliti menganalisis data yang sudah diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian peneliti menyimpulkan dari hasil yang diperoleh.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument 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.⁷⁵

⁷⁵ Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, hlm. 211.

Untuk mengukur validitas menggunakan rumus korelasi yang dapat digunakan adalah dikemukakan oleh *Pearson*, yang dikenal dengan rumus korelasi *Product moment*, sebagai berikut:⁷⁶

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Korelasi skor variabel X dan Y terhadap total skor
 X = Jumlah skor item pertanyaan variabel X
 Y = Jumlah skor item pertanyaan variabel Y
 XY = Skor variabel X dan variabel Y

Dalam pengujian validitas butir taraf signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0.05$. Butir pernyataan dikatakan valid, jika koefisien korelasi *product moment* (r_{xy}) atau r hitung $>$ r tabel, sesuai taraf signifikansi yang telah ditentukan, derajat kebebasan (dk) yang digunakan adalah $n-2$.⁷⁷ Kriteria validitas data menurut Arikunto dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Validitas Data Menurut Arikunto

Nilai r	Interpretasi
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,40	Rendah
0,40 – 0,60	Cukup
0,60 – 0,80	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

⁷⁶ *Ibid.*, hlm. 213.

⁷⁷ Hamzah uno dan Nana Lamatenggo, *op.cit.*, hlm. 211.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Croanbach Alpha*, karena dalam instrument ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan 1 sampai 5.

Untuk menentukan tingkat keandalan atau konsistensi instrumen yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan suatu instrumen dapat dipercaya, dilakukan perhitungan reliabilitas instrumen sesuai dengan skala ukur yang dicapai oleh instrumen, yaitu skala interval, indeks reliabilitas dihitung dengan koefisien *alpha cronbach* (α),⁷⁸ yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum a_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0.6 atau dengan dibandingkan dengan r tabel (*Product Moment*) jika nilai koefisien reliabilitas

⁷⁸ *Ibid.*

Alpha Cronbach lebih besar dari r_{tabel} , maka dikatakan reliabel, dan sebaliknya.⁷⁹

Reliabilitas instrumen dihitung dari keseluruhan butir. Asumsinya, dengan melihat butir yang tidak valid, maka semakin mengecil harga reliabilitasnya. Atau dengan kata lain, semakin valid butir tes, maka semakin valid instrumennya. Selanjutnya, untuk menentukan diterima tidaknya setiap butir pernyataan yang dianalisis, diperlukan standar kriteria, baik kriteria mengenai pengujian validitas butir maupun perhitungan reliabilitas.⁸⁰

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi-rendahnya reliabilitas instrumen digunakan klasifikasi Guilford sebagai berikut:⁸¹

Kurang dari (<) 0,20	= Tidak ada korelasi
0,20 – 0,39	= Korelasi Rendah
0,40 – 0,69	= Korelasi Sedang
0,70 – 0,79	= Korelasi Tinggi
0,80 – 0,99	= Korelasi Sangat Tinggi
1,0	= Korelasi Sempurna

I. Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil angket dituangkan dalam bentuk statistik, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi terdiri

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *op.cit.*, hlm. 239.

⁸⁰ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *op.cit.*, hlm. 212

⁸¹ *Ibid.*

dari dua uji, yaitu uji asumsi klasik dan uji statistik. Berikut ini penjelasan dari analisis data yang digunakan dalam penelitian:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis untuk menggambarkan data yang akan dibuat baik data yang berdiri sendiri maupun secara berkelompok. Analisis deskriptif bertujuan untuk membuat sebuah gambaran secara sistematis yaitu data yang faktual dan akurat mengenai fakta serta hubungan sebuah fenomena yang diteliti.⁸² Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan keadaan yang ada di lapangan mengenai kesejahteraan guru, motivasi kerja, dan kinerja guru pada guru-guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin, yaitu di SMP Negeri 1 Tanggulangin dan SMP Negeri 2 Tanggulangin Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh sebuah gambaran mengenai pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, maka harus melakukan uji prasyarat. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa uji, yaitu:

⁸² Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 38.

a. Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik)

1) Uji Normalitas

Salah satu cara mengecek normalitas adalah dengan plot *Probabilitas Normal*. Melalui plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan dari distribusi normal, dan apabila titik-titik (data) terkumpul di sekitar garis lurus.⁸³

Selain plot normal ada satu plot lagi untuk menguji normalitas, yaitu *Detrend Normal Plot*. Jika sampel berasal dari populasi normal, maka titik-titik tersebut seharusnya terkumpul disekitar garis lurus yang melalui 0 dan tidak mempunyai pola. Meskipun plot probabilitas menyediakan dasar yang nyata untuk memeriksa kenormalan, uji hipotesis juga sangat diperlukan. Dua buah uji yang sering digunakan adalah uji *Shapiro-Wilks* dan *Uji Liliefors*.⁸⁴

Untuk uji keberangkatan (asal) data dari normalitas digunakan uji sampel *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menentukan seberapa baik sebuah sampel random data menjajaki distribusi teoritis tertentu (*normal, uniform, poisson, eksponensial*). Uji ini didasarkan pada perbandingan fungsi distribusi kumulatif sampel dengan fungsi distribusi kumulatif hipotesis.⁸⁵

Tujuan dari uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* adalah untuk memastikan apakah dapat berkesimpulan bahwa $F_{(x)} = F_{0(x)}$ untuk semua

⁸³ Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*, (Yogyakarta: ANDI, 2004), hlm. 89

⁸⁴ *Ibid.*.

⁸⁵ *Ibid.*.

x cocok dengan fungsi distribusi sampel $\{S_{(x)}\}$ yang teramati atau fungsi distribusi empiris.⁸⁶

Pengambilan kesimpulan pada pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut, dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$):⁸⁷

Asymp. Sig. < taraf signifikansi (α) \rightarrow Tolak H_a (Data tidak normal)

Asymp. Sig. > taraf signifikansi (α) \rightarrow Terima H_a (Data normal)

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai *standard error* menjadi tak terhingga. Jika multikolinieritas antar variabel independen tinggi, maka koefisien regresi variabel independen dapat ditentukan, tetapi memiliki nilai *standard error* tinggi berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat.⁸⁸

Salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menguji adanya multikolinieritas pada regresi linier berganda adalah *Variation Inflation Factor* (VIF). Adanya multikolinieritas dinilai dari nilai VIF yang dihasilkan. Besarnya nilai VIF ini bergantung pada nilai koefisien

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ *Ibid.*, hlm. 91

⁸⁸ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, (Semarang: Semarang University Press, 2012), hlm. 19

determinasi (R^2) yang dihasilkan. Jika nilai VIF melebihi 10 maka koefisien determinasi bernilai lebih besar dari 0,9. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh nilai R^2 terhadap nilai VIF yang dihasilkan, yaitu semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula nilai VIF yang dihasilkan.⁸⁹VIF dinyatakan dengan rumus:

$$(VIF)_j = \frac{1}{1-R_j^2}$$

Dimana R_j^2 adalah koefisien determinasi dari variabel bebas X_j yang diregresikan terhadap variabel bebas lainnya. Multikolinieritas dari sebuah regresi dapat diketahui apabila nilai $(VIF)_j > 5$.⁹⁰

Pedoman suatu model regresi ganda yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati satu.

$$Tolerance = \frac{1}{VIF} \quad \text{atau} \quad VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

Nilai *Tolerance* < 0.1 = Terjadi Multikolinieritas

Nilai *Tolerance* > 0.1 = Tidak Terjadi Multikolinieritas

Atau

Nilai VIF > 10 = Terjadi Multikolinieritas

Nilai VIF < 10 = Tidak Terjadi Multikolinieritas

⁸⁹ Agriska Prenadita Putri, *Skripsi: Penggunaan Metode Ridge Trace dan Variance Inflation Factors (VIF) pada regresi Ridge*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2011), hlm. 37

⁹⁰ Dwi Prihastuti, *Skripsi: Analisis Generalized Two Stages Ridge Regression (GTSRR) Untuk Mengatasi Multikolinieritas dan Autokorelasi Beserta Aplikasinya*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hlm. 24

Jika nilai *Tolerance* kurang dari 0.1 sebaiknya diselidiki lebih lanjut karena hal ini menandakan adanya multikolinieritas.⁹¹

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan uji koefisien korelasi *Spearman's rho*.⁹²

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi *Spearman's rho* yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dengan uji dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.⁹³

Sig.(Spearman's rho) < 0.05 = Terjadi masalah Heteroskedastisitas

Sig.(Spearman's rho) > 0.05 = Tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas

Metode grafik melihat pola titik titik pada grafik regresi, dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

⁹¹ Agriska Prenadita Putri, *op.cit.*, hlm. 38

⁹² Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, (Ponorogo: Wade Group, 2016), hlm. 125.

⁹³ *Ibid.*

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹⁴

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena *residual* (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu amatan ke amatan yang lain. Hal ini sering digunakan pada data tahunan atau runtut waktu/*time series* karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.⁹⁵

Pada data *cross section* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena “gangguan” pada amatan yang berbeda berasal dari individu/kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu cara yang umum

⁹⁴ *Ibid.*, hlm. 129.

⁹⁵ Dyah Nirmala Arum Janie, *op.cit.*, hlm. 30.

digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam regresi linier berganda adalah dengan *Uji Durbin Watson (DW)*.⁹⁶

a) Hipotesis :⁹⁷

$H_a : \rho = 0$ (tidak ada autokorelasi)

$H_o : \rho \neq 0$ (ada autokorelasi)

b) Taraf nyata $\alpha = 0.05$

c) Kriteria Keputusan:

Jika $d < dl$, berarti terdapat *autokorelasi* positif

Jika $d > (4 - dl)$, berarti terdapat *autokorelasi* negatif

Jika $du < d < (4 - dl)$, berarti tidak terdapat *autokorelasi*

Jika $dl < d < du$ atau $(4 - du)$, berarti tidak dapat disimpulkan

b. Uji Statistik

Pengujian statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan satu variabel terikat.⁹⁸

⁹⁶ *Ibid.*,

⁹⁷ Dwi Prihastuti, *op.cit.*, hlm. 48.

⁹⁸ *Ibid.*, hlm. 108.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Karena dalam penelitian ini terdapat dua Variabel *independent* (Variabel Bebas) yaitu kesejahteraan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2), variabel *dependent* (Variabel Terikat) yaitu kinerja guru (Y). Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji f.

Bentuk matematis analisis regresi linier berganda adalah:⁹⁹

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi X_1 terhadap Y

b_2 = Koefisien Regresi X_2 terhadap Y

X_1 = Variabel Bebas (Kesejahteraan Guru)

X_2 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

Y = Kinerja Guru

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.¹⁰⁰

⁹⁹ *Ibid.*, hlm. 108.

¹⁰⁰ Wahid Sulaiman, *op.cit.*, hlm. 86.

Untuk memperoleh R^2 dipakai rumus berikut:¹⁰¹

$$R^2 = \frac{\sum (Y^* - \tilde{Y})^2/k}{\sum (Y - \tilde{Y})^2/k} = \frac{\text{Jumlah Kuadrat}_{\text{regresi}}}{\text{Jumlah Kuadrat}_{\text{total}}}$$

Keterangan :

Y = Nilai Pengamatan

Y^* = Nilai Y yang ditaksir dengan model regresi

\tilde{Y} = Nilai rata-rata pengamatan

k = Jumlah variabel independen

2) Uji t

Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .¹⁰² Kriteria ini ditentukan oleh taraf nyata 0.05 (5%), derajat kebebasan (df) dari tabel = $n-k$, Uji satu sisi. Untuk memperoleh nilai t_{hitung} dipakai rumus berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i - (\beta_i)}{s(b_i)}$$

Keterangan:

B_i = Koefisien variabel ke- i

β_i = Koefisien regresi berganda/ Parameter ke- i yang dihipotesiskan

$s(b_i)$ = Kesalahan standar b_i

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² *Ibid.*

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.¹⁰³

3) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .¹⁰⁴

Untuk memperoleh nilai F_{hitung} dipakai rumus berikut:¹⁰⁵

$$F_{hitung} = \frac{\sum (Y^* - \tilde{Y})^2/k}{\sum (Y - \tilde{Y})^2/(n-k-1)} = \frac{\text{Rata-rata kuadrat regresi}}{\text{Rata-rata kuadrat residual}}$$

Keterangan:

Y = Nilai pengamatan

Y^* = Nilai Y yang ditaksir dengan model regresi

\tilde{Y} = Nilai rata-rata pengamatan

n = Jumlah pengamatan/sampel

k = Jumlah variabel independen

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*, hlm. 87

J. Prosedur Penelitian

1. Tahap Persiapan
 - a. Menentukan jadwal penelitian
 - b. Mendatangi sekolah-sekolah Negeri tersebut untuk meminta izin bahwa akan ada penelitian.
 - c. Melakukan observasi langsung dan wawancara dengan guru atau Kepala Sekolah di sekolah-sekolah SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo untuk menanyakan berapa jumlah guru-guru di setiap sekolah tersebut.
 - d. Membuat kuesioner atau angket berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu angket yang berisi indikator-indikator tentang kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kinerja guru.
 - e. Validasi kuesioner atau angket yang akan dibagikan ke guru-guru yang mengajar di sekolah-sekolah Negeri tersebut.
2. Tahap Pelaksanaan
 - a. Memberikan kuesioner atau angket ke guru-guru yang mengajar di sekolah-sekolah Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.
3. Tahap Analisis Data
 - a. Melakukan uji prasyarat.
 - b. Mengolah data-data hasil dari kuesioner atau angket tersebut.
 - c. Melakukan uji analisis untuk menjawab hipotesis yang sudah ditetapkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dokumentasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo, sehingga dapat gambaran secara umum mengenai SMP Negeri 1 Tanggulangin dan SMP Negeri 2 Tanggulangin sebagai berikut:

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. SMP Negeri 1 Tanggulangin

a. Identitas SMP Negeri 1 Tanggulangin

- 1) Nama Sekolah : SMP Negeri 1 Tanggulangin
- 2) Akreditasi Sekolah : “A”
- 3) Alamat Sekolah : Jl. Umar No. 1 Kalisampurno,
Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten
Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.
- 4) No. Telp : (031) 8950200
- 5) Kepala Sekolah : Drs. H. Kayis, MPd
- 6) NIP : 19600828 198811 1 001

b. Data Guru

Tabel 4.1 Daftar Guru SMP Negeri 1 Tanggulangin

No	Nama Guru	Jenis Kelamin
1.	Kayis	Laki-Laki
2.	Tri Sulistyowati	Perempuan
3.	Benny Firmansah	Laki-Laki
4.	Lilik Khusnuryati	Perempuan
5.	Yuliah	Perempuan
6.	Rina Afilia	Perempuan
7.	Achmadianto	Laki-Laki
8.	Ainis Jurroh	Perempuan
9.	Aji Suswanto	Laki-Laki
10.	Akhsin	Laki-Laki
11.	Aminin	Laki-Laki
12.	Anang	Laki-Laki
13.	Anas Sholihah	Perempuan
14.	Anis Artina	Perempuan
15.	Aris Titawati	Perempuan
16.	Asmat	Laki-Laki
17.	Bratistari	Perempuan
18.	Eko Prihantono	Laki-Laki
19.	Entik	Perempuan
20.	Evi Apriliyanti	Perempuan
21.	Fenny Diah Novitasari	Perempuan
22.	Gatot Subroto Sudi Kartomo	Laki-Laki
23.	Illa Analila	Perempuan
24.	Istiqomah	Perempuan
25.	Khaula Rohmaniyah	Perempuan
26.	Kholid	Laki-Laki
27.	Khoirul Anam	Laki-Laki
28.	Kustiyah	Perempuan
29.	Latifah Hanum	Perempuan
30.	Mintoasih	Perempuan
31.	Mohammad Solliq	Laki-Laki
32.	Mulyaningsih	Perempuan
33.	Nurniah Hidayati Safartin	Perempuan
34.	Rifdianti Wahyuningsih	Perempuan
35.	Rochmad Sugeng	Laki-Laki
36.	Sanuddin	Laki-Laki
37.	Siti Maesaroh	Perempuan
38.	Siti Mahmudah	Perempuan
39.	Yuli Sudarmanto	Laki-Laki

No	Nama Guru	Jenis Kelamin
40.	Wiwok Wahyu Mulyono	Laki-Laki
41.	Wahyono	Laki-Laki
42.	Tutik Andayani	Perempuan
43.	Titiek Rahayu	Perempuan
44.	Suprpto Hartono	Laki-Laki
45.	Yulianah	Perempuan
46.	Sri Puji Hastuti	Perempuan

2. SMP Negeri 2 Tanggulangin

a. Identitas SMP Negeri 2 Tanggulangin

- 1) Nama Sekolah : SMP Negeri 2 Tanggulangin
- 2) Akreditasi : "A"
- 3) Alamat Sekolah : Jl. Kedung Banteng Rt 5 Rw 2
Desa Kedung Banteng,
Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten
Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.
- 4) No. Telp : (031) 8923733
- 5) Nama Kepala Sekolah : Al Hadi, M.Pd.I
- 6) NIP : 19721020 199802 1 001

b. Data Guru

Tabel 4.2 Daftar Guru SMP Negeri 2 Tanggulangin

No	Nama Guru	Jenis Kelamin
1.	Al Hadi	Laki-Laki
2.	Sutinah	Perempuan
3.	Dwi Supriyanto	Laki-Laki
4.	Sunarto	Laki-Laki
5.	Mokh Khoiruddin	Laki-Laki
6.	Layuda Wahidah	Perempuan
7.	Abdul Hasan	Laki-Laki
8.	Alful Laily	Perempuan
9.	Ali Bisri	Laki-Laki
10.	Asmunir	Laki-Laki
11.	Asyri Basuki	Laki-Laki
12.	Bambang Sungkono	Laki-Laki
13.	Likanatus Solichah	Perempuan
14.	Edy Santoso	Laki-Laki
15.	Hudi Sujono	Laki-Laki
16.	Kukuh Winarso	Laki-Laki
17.	Lilik Fadelun	Perempuan
18.	Mulyadi	Laki-Laki
19.	Mustopa Maula	Laki-Laki
20.	Nannie Windajati	Perempuan
21.	Nur Hayati	Perempuan
22.	Nur Milah	Perempuan
23.	Pibing Suharto	Laki-Laki
24.	Setianingsih	Perempuan
25.	Siti Fatmawati	Perempuan
26.	Siti Juwariyah	Perempuan
27.	Lilik Mariatin	Perempuan
28.	Sunarti	Perempuan
29.	Suwito	Laki-Laki
30.	Syamsul Anam	Laki-Laki
31.	Titien Budiarti	Perempuan
32.	Umi Syafa'ah	Perempuan
33.	Winarsih	Perempuan
34.	Winy Mustikasari	Perempuan
35.	Alik Anatul Mufidah	Perempuan

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah angket dapat dikatakan valid jika pernyataan yang ada didalam angket tersebut dapat mengungkapkan hasil yang akan diukur. Angket dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari setiap responden terhadap pernyataan didalam angket tersebut bersifat konsisten.

Pada tahap ini, sebelum angket disebarkan kepada responden di SMP Negeri 1 Tanggulangin dan SMP Negeri 2 Tanggulangin, angket diuji terlebih dahulu agar mengetahui angket tersebut layak digunakan atau tidak.

Uji coba angket berlokasi di SMP Negeri 2 Jabon Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo.

Uji coba angket dilakukan di SMP Negeri 2 Jabon Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo karena memiliki karakteristik yang sama, yaitu sama-sama SMP Negeri. Responden yang diteliti yaitu berjumlah 32 responden.

Berikut ini adalah deskripsi hasil dari uji Validitas dan Reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel Kesejahteraan Guru (X_1)

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Guru

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1.	0,438	0,361	Valid
2.	0,093	0,361	Tidak Valid
3.	0,167	0,361	Tidak Valid
4.	0,450	0,361	Valid
5.	0,505	0,361	Valid
6.	0,568	0,361	Valid
7.	0,438	0,361	Valid

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
8.	0,529	0,361	Valid
9.	0,632	0,361	Valid
10.	0,767	0,361	Valid
11.	0,441	0,361	Valid
12.	0,419	0,361	Valid
13.	0,469	0,361	Valid
14.	0,605	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan data pada tabel diatas, terdapat 14 item pernyataan yang sudah diuji coba pada guru di SMP Negeri 2 Jabon Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo. Hasil dari uji coba angket tersebut adalah 2 soal tidak valid karena koefisien korelasinya $< 0,361$ yaitu pada item nomor 2 dan 3, pada item yang lainnya dikatakan valid karena $> 0,361$. Karena dari setiap indikator terdapat dua pernyataan dan semuanya sudah terwakili maka kedua item pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang atau dihapus. Sehingga angket tersebut menjadi layak digunakan untuk penelitian.

2) Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0,677	0,361	Valid
2.	0,835	0,361	Valid
3.	-0,304	0,361	Tidak Valid
4.	0,722	0,361	Valid
5.	0,542	0,361	Valid
6.	0,505	0,361	Valid
7.	0,462	0,361	Valid
8.	0,418	0,361	Valid
9.	0,061	0,361	Tidak Valid
10.	0,672	0,361	Valid
11.	0,508	0,361	Valid
12.	0,493	0,361	Valid
13.	0,612	0,361	Valid
14.	-0,160	0,361	Tidak Valid

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
15.	0,674	0,361	Valid
16.	0,378	0,361	Valid
17.	0,648	0,361	Valid
18.	0,604	0,361	Valid
19.	0,722	0,361	Valid
20.	0,076	0,361	Tidak Valid
21.	0,809	0,361	Valid
22.	0,596	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan data pada tabel diatas, terdapat 22 item pernyataan yang sudah diuji coba pada guru di SMP Negeri 2 Jabon Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo. Hasil dari uji coba angket tersebut adalah 4 soal tidak valid karena koefisien korelasinya $< 0,361$ yaitu pada item nomor 3, 9, 14, dan 20, pada item yang lainnya dikatakan valid karena $> 0,361$. Karena dari setiap indikator terdapat dua pernyataan dan semuanya sudah terwakili maka keempat item pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang atau dihapus. Sehingga angket tersebut menjadi layak digunakan untuk penelitian.

3) Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0,539	0,361	Valid
2.	0,614	0,361	Valid
3.	0,779	0,361	Valid
4.	0,512	0,361	Valid
5.	0,325	0,361	Tidak Valid
6.	0,766	0,361	Valid
7.	0,648	0,361	Valid
8.	0,074	0,361	Tidak Valid
9.	0,496	0,361	Valid
10.	0,577	0,361	Valid
11.	0,220	0,361	Tidak Valid

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
12.	0,385	0,361	Valid
13.	0,664	0,361	Valid
14.	0,631	0,361	Valid
15.	0,763	0,361	Valid
16.	0,649	0,361	Valid
17.	0,629	0,361	Valid
18.	0,666	0,361	Valid
19.	0,495	0,361	Valid
20.	0,721	0,361	Valid
21.	0,793	0,361	Valid
22.	- 0,058	0,361	Tidak Valid
23.	0,747	0,361	Valid
24.	0,710	0,361	Valid
25.	0,543	0,361	Valid
26.	0,459	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan data pada tabel diatas, terdapat 26 item pernyataan yang sudah diuji coba pada guru di SMP Negeri 2 Jabon Kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo. Hasil dari uji coba angket tersebut adalah 4 soal tidak valid karena koefisien korelasinya $< 0,361$ yaitu pada item nomor 5, 8, 11, dan 22, pada item yang lainnya dikatakan valid karena $> 0,361$. Karena dari setiap indikator terdapat dua pernyataan dan semuanya sudah terwakili maka keempat item pernyataan yang tidak valid tersebut dibuang atau dihapus. Sehingga angket tersebut menjadi layak digunakan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan tingkat keandalan atau konsistensi instrumen yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan suatu instrumen dapat dipercaya, dilakukan perhitungan reliabilitas instrumen dengan

pengambilan keputusan dari suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* (α) $> 0,6$.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Guru (X_1)	0,726	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,870	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,904	Reliabel

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil Reliabilitas dari tabel diatas diketahui bahwa variabel X mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach* (α) X_1 sebesar 0,726 dan X_2 sebesar 0,870, dan pada variabel Y sebesar 0,904. Pada setiap variabel mempunyai nilai $> 0,6$ sehingga bisa dikatakan instrumen yang digunakan peneliti tersebut sudah Reliabel.

2. Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data-data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data-data yang sudah terkumpul. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah jenis data kuantitatif dan dinyatakan dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan statistik. Data-data yang diperoleh merupakan hasil dari jawaban kuesioner atau angket yang sudah diisi oleh responden. Untuk mengklasifikasikan data dari setiap variabel harus ditentukan terlebih dahulu panjang kelas intervalnya.

1) Variabel Kesejahteraan Guru

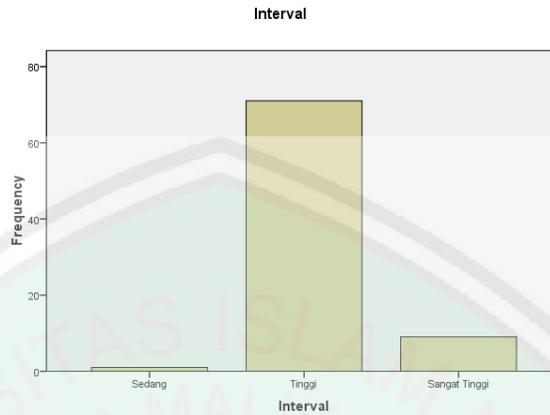
Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan guru terdiri dari 12 item pernyataan, dari setiap item pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban yang diukur dengan skala likert 1-5 dari setiap butir pernyataan. Untuk skor 1 pernyataan sangat rendah, skor 2 pernyataan rendah, skor 3 pernyataan sedang, skor 4 pernyataan tinggi, dan skor 5 pernyataan sangat tinggi.

Data variabel kesejahteraan guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo yang sudah dikumpulkan berjumlah 81 Guru, data secara kuantitatif menunjukkan skor tertinggi adalah 56 dan skor terendah adalah 22. Berdasarkan data tersebut skor harapan minimum berjumlah 12 didapat dari (1 X 12). Dan skor harapan maksimum berjumlah 60 didapat dari (5 X 12). Berdasarkan kelas interval yang berjumlah 5, hasil analisisnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Guru

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	12 – 21	Sangat Rendah	0	0 %
2.	22 – 31	Rendah	0	0 %
3.	32 – 41	Sedang	1	1,2 %
4.	42 – 51	Tinggi	71	87,7 %
5.	52 – 61	Sangat Tinggi	9	11,1 %
Jumlah			81	100 %

Sumber: *Data diolah (2019)*

Gambar 4.1 Diagram Variabel Kesejahteraan Guru

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kesejahteraan guru yang memiliki kategori sangat rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori rendah 1,2% dengan jumlah 1 responden, kategori sedang 4,9% dengan jumlah 4 responden, kategori tinggi 84% dengan jumlah 68 responden, dan kategori sangat tinggi 9,9% dengan jumlah 8 responden. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo termasuk dalam kategori tinggi.

2) Variabel Motivasi Kerja

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja terdiri dari 18 item pernyataan, dari setiap item pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban yang diukur dengan skala likert 1-5 dari setiap butir pernyataan. Untuk skor 1 pernyataan sangat rendah, skor 2 pernyataan rendah, skor 3 pernyataan sedang, skor 4 pernyataan tinggi, dan skor 5 pernyataan sangat tinggi.

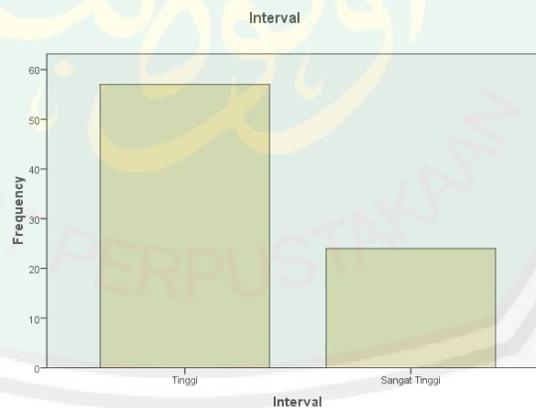
Data variabel kesejahteraan guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo yang sudah berhasil dikumpulkan berjumlah 81 Guru, data secara kuantitatif menunjukkan skor tertinggi adalah 85 dan skor terendah adalah 63. Berdasarkan data tersebut skor harapan minimum berjumlah 18 didapat dari (1×18) . Dan skor harapan maksimum berjumlah 90 didapat dari (5×18) . Berdasarkan kelas interval yang berjumlah 5, hasil analisisnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	18 – 32	Sangat Rendah	0	0 %
2.	33 – 47	Rendah	0	0 %
3.	48 – 62	Sedang	0	0 %
4.	63 – 76	Tinggi	57	70,4 %
5.	77 – 91	Sangat Tinggi	24	29,6 %
Jumlah			81	100 %

Sumber: Data diolah (2019)

Gambar 4.2 Diagram Variabel Motivasi Kerja



Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja yang memiliki kategori sangat rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori sedang 0% dengan jumlah 0 responden, kategori tinggi 70,4% dengan jumlah 57

responden, dan kategori sangat tinggi 29,6% dengan jumlah 24 responden. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo termasuk dalam kategori tinggi.

3) Variabel Kinerja Guru

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru terdiri dari 22 item pernyataan, dari setiap item pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban yang diukur dengan skala likert 1-5 dari setiap butir pernyataan. Untuk skor 1 pernyataan sangat rendah, skor 2 pernyataan rendah, skor 3 pernyataan sedang, skor 4 pernyataan tinggi, dan skor 5 pernyataan sangat tinggi.

Data variabel kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo yang sudah berhasil dikumpulkan berjumlah 81 Guru, data secara kuantitatif menunjukkan skor tertinggi adalah 108 dan skor terendah adalah 82. Berdasarkan data tersebut skor harapan minimum berjumlah 22 didapat dari (1×22) . Dan skor harapan maksimum berjumlah 110 didapat dari (5×22) . Berdasarkan kelas interval yang berjumlah 5, hasil analisisnya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	22-39	Sangat Rendah	0	0 %
2.	40-57	Rendah	0	0 %
3.	58-75	Sedang	0	0 %
4.	76-93	Tinggi	45	55,6 %
5.	94-110	Sangat Tinggi	36	44,4 %
Jumlah			81	100 %

Sumber: *Data diolah (2019)*

Gambar 4.3 Diagram Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja guru yang memiliki kategori sangat rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori rendah 0% dengan jumlah 0 responden, kategori sedang 0% dengan jumlah 0 responden, kategori tinggi 55,6% dengan jumlah 45 responden, dan kategori sangat tinggi 44,4% dengan jumlah 36 responden. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo termasuk dalam kategori tinggi.

b. Uji Regresi Linier Berganda

1) Uji Prasyarat (Uji Asumsi Klasik)

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini penting dilakukan untuk karena berkaitan dengan tepat atau tidaknya pemilihan uji statistik yang akan dilakukan oleh peneliti. Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini menggunakan metode uji *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan ketentuannya, jika nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		81	81	81
Normal Parameters ^a	Mean	48.21	73.98	92.56
	Std. Deviation	3.247	4.639	5.958
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.132	.109
	Positive	.106	.072	.109
	Negative	-.095	-.132	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.954	1.186	.979
Asymp. Sig. (2-tailed)		.322	.120	.293

a. Test distribution is Normal.

Sumber: *Data diolah (2019)*

Dari hasil uji normalitas diatas, dapat diperoleh nilai Asymp.Sig. (2-tailed) kesejahteraan guru (X_1) $0,322 > 0,05$, motivasi kerja (X_2) $0,120$

$> 0,05$, dan kinerja (Y) $0,293 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (*Independent*) satu dengan variabel bebas (*Independent*) yang lainnya. Untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas atau tidak dapat dianalisis dengan melihat pada tabel *Coefficients* dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program *SPSS*. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi multikolinieritas. Nilai toleransi yang digunakan untuk mengukur uji multikolinieritas dari nilai toleransi adalah $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas yang diolah melalui *SPSS* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	42.947	10.808		3.973	.000		
	X1	.424	.208	.231	2.041	.045	.786	1.272
	X2	.394	.145	.307	2.709	.008	.786	1.272

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah (2019)*

Hasil uji multikolinieritas dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk nilai *tolerance* kesejahteraan guru (X_1) adalah $0,786 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,272 < 10$. Nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja (X_2)

adalah $0,786 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,272 < 10$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data tersebut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Jika ada perbedaan varian yang besar, berarti telah terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ini bisa dianalisis dengan melihat koefisien korelasi *Spearman's rho*. Kriteria uji heteroskedastisitas dengan membandingkan *probability alpha* ($\alpha = 0,05$) dengan sig. (2-tailed).

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations		
		X1	X2	Unstandardized Residual
SpearmX1 rho	Correlation Coefficient	1.000	.418**	-.050
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.656
	N	81	81	81
X2	Correlation Coefficient	.418**	1.000	-.001
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.990
	N	81	81	81
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.050	-.001	1.000
	Sig. (2-tailed)	.656	.990	.
	N	81	81	81

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

Sumber: *Data diolah (2019)*

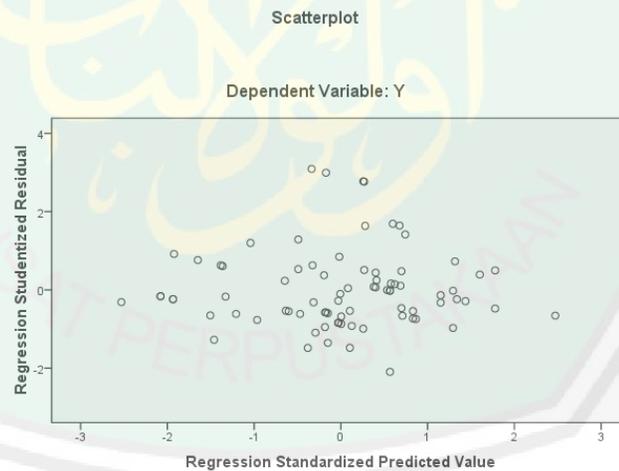
Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel kesejahteraan guru (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) dengan

Unstandardized Residual memiliki nilai sig. $> 0,05$, kesejahteraan guru (X_1) adalah $0,656 > 0,05$, motivasi kerja (X_2) adalah $0,990 > 0,05$, sehingga data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode grafik melihat pola titik titik pada grafik regresi, dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

- (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁰⁶

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Data diolah (2019)*

Berdasarkan hasil grafik plots dari data yang diolah dalam *SPSS* bahwa titik-titik dari plots tersebut menyebar secara acak baik diatas

¹⁰⁶ Rochmat Aldy Purnomo, *op.cit.*, hlm. 125

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dalam hal ini ditunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada masing-masing variabel. Uji autokorelasi dalam penelitian ini dianalisis menggunakan nilai *Durbin-Watson*, dengan melihat ketentuan keputusan dibawah ini:

Jika $d < d_L$, berarti terdapat autokorelasi positif

Jika $d > (4 - d_L)$, berarti terdapat autokorelasi negatif

Jika $d_U < d < (4 - d_L)$, berarti tidak terdapat autokorelasi

Jika $d_L < d < d_U$ atau $(4 - d_U) < d < (4 - d_L)$, berarti tidak dapat disimpulkan

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah $n = 81$ dan banyaknya variabel dalam penelitian ini adalah $k = 2$, $\alpha = 0,05$. Nilai d_U dan d_L dilihat dari tabel *Durbin Watson*, dengan nilai $d_U = 1,6898$ dan nilai $d_L = 1,5888$. Hasil uji autokorelasi dianalisis dalam *SPSS* dengan hasil dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.462 ^a	.213	.193	5.352	1.907

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah (2019)*

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,907. Nilai $d_U = 1,6898$ dan nilai $d_L = 1,5888$. Dari ketentuan keputusan *Durbin-Watson* berada di antara nilai d_U dan d_L , ketentuan keputusan $d_U < d < (4 - d_L)$, $1,6898 < 1,907 < (4 - 1,5888)$, $1,6898 < 1,907 < 2,4112$. $d_U (1,6898) < d (1,907) < d_L (2,4112)$. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, sehingga variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini tidak terganggu oleh variabel pengganggu.

2) Uji Statistik

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini adalah analisis hasil dari uji regresi linier berganda yang dihasilkan melalui program *SPSS 16*.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42.947	10.808		3.973	.000
X1	.424	.208	.231	2.041	.045
X2	.394	.145	.307	2.709	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *data diolah (2019)*

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas, maka persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut:

$$Y = 42,947 + 0,424X_1 + 0,394X_2$$

Keterangan :

X_1 = Kesejahteraan Guru

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Guru

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- (1) Pada tabel hasil uji regresi linier berganda diatas, menunjukkan bahwa pada angka 42,947 berarti kinerja guru akan konstan sebesar 42,947 jika variabel tersebut tidak dipengaruhi oleh variabel kesejahteraan guru dan motivasi kerja.
- (2) Pada regresi dari variabel kesejahteraan guru (X_1) sebesar 0,424 yang berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap ada penambahan variabel kesejahteraan guru (X_1) sebesar satu satuan akan menambah variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,424. Sehingga pada variabel kesejahteraan guru (X_1), terdapat pengaruh positif antara variabel kesejahteraan guru terhadap kinerja guru.
- (3) Pada regresi dari variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,394 yang berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja guru. Setiap ada penambahan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menambah variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,394. Sehingga pada variabel motivasi kerja (X_2), terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.15 Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.213	.193	5.352

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan hasil dari tabel *Model Summary*, pada bagian ini ditampilkan nilai $R = 0,462$ dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,213 (0,213 adalah pengkuadratan dari nilai R , $0,462 \times 0,462 = 0,213$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru (Y) dipengaruhi sebesar 21,3% oleh variabel kesejahteraan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan sisanya ($100\% - 21,3\% = 78,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

b) Uji t

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas variabel terikat. Uji t ini berguna untuk menguji signifikan konstanta dan variabel bebas yang terdiri dari kesejahteraan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2), apakah variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) pada guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

**Tabel 4.16 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.947	10.808		3.973	.000
	X1	.424	.208	.231	2.041	.045
	X2	.394	.145	.307	2.709	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *data diolah (2019)*

(1) Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru:

Hipotesis pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru:

Ha : Kesejahteraan guru (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

Ho : Kesejahteraan guru (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

Nilai t_{tabel} : $t = n - dk$

$$= 81 - 2$$

$$= 79 (1,990)$$

Kriteria penilaian jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak. Nilai kesejahteraan guru (X_1) = 2,041 dengan nilai signifikan = 0,045.

Berdasarkan kesimpulan dari variabel kesejahteraan guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y), $t_{hitung} (2,041) > t_{tabel} (1,990)$ dan nilai signifikan $0,045 < 0,050$. Dari analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dalam hal ini

menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Kontribusi dari variabel kesejahteraan guru terhadap kinerja guru adalah $(2,041)^2 \times 100\% = 4,2\%$.

(2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru:

Ha : Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

Ho : Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{\text{tabel}} &: t = n - dk \\ &= 81 - 2 \\ &= 79 (1,990) \end{aligned}$$

Kriteria penilaian jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka Ho diterima. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka Ho ditolak. Nilai motivasi kerja (X_2) = 2,709 dengan nilai signifikan = 0,008.

Berdasarkan kesimpulan dari variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), $t_{\text{hitung}} (2,709) > t_{\text{tabel}} (1,990)$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,050$. Dari analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dalam hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Kontribusi dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah $(2,709)^2 \times 100\% = 7,3\%$.

c) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, yaitu antara variabel kesejahteraan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , atau pengambilan keputusannya berdasarkan nilai signifikansi 0,05.

Tabel 4.17 Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.697	2	302.848	10.572	.000 ^a
	Residual	2234.303	78	28.645		
	Total	2840.000	80			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2019)

(1) Hipotesis dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Kesejahteraan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

H_a : Kesejahteraan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

Mencari nilai F_{tabel} :

df pembilang = Jumlah variabel – 1

$$= 3 - 1$$

$$= 2$$

df penyebut = Jumlah data – jumlah variabel

$$= 81 - 3$$

$$= 78$$

df total = df pembilang + df penyebut

$$= 2 + 78$$

$$= 80$$

Kriteria pengujian :

Ho diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$. Ha diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$.

Berdasarkan uji F dalam penelitian ini $F_{hitung} (10,572) > F_{tabel} (3,11)$, dan nilai signifikannya $(0,000) < (0,05)$. Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Dalam hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari angket yang sudah diberikan kepada bapak dan ibu guru mengenai kesejahteraan guru menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah kesejahteraan guru semakin rendah juga kinerja guru. Dalam hal ini disebabkan karena seorang guru yang memiliki kesejahteraan rendah atau kesejahteraan guru yang kurang terjamin baik, dari segi material maupun non materialnya maka konsentrasi guru dalam mengajar akan lemah dan dapat menurunkan kualitas sebagai seorang guru dalam mengajar yang berakibat pada menurunnya kinerja guru tersebut. Begitupun sebaliknya, jika kesejahteraan guru tersebut terjamin baik maka guru akan semakin bersemangat dan lebih konsentrasi dalam bekerja dan dapat berpengaruh pada kinerja guru yang semakin meningkat.

Steers & Porter, bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan kesejahteraan, salah satu bentuk kesejahteraan seseorang adalah dilihat dari sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh

lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.¹⁰⁷

Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru karena apabila guru tersebut merasa kesejahteraannya baik dalam segi material berupa gaji, insentif, tunjangan, penyediaan fasilitas pendukung, sedangkan dari segi non material berupa kenaikan pangkat, pengembangan karir, dan suasana kerja. Hal ini akan mendorong seorang guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika kesejahteraan tersebut tidak terpenuhi dengan baik akhirnya kinerja guru tersebut tidak akan maksimal. Jadi kesejahteraan guru adalah hal yang sangat penting bagi seorang guru untuk bisa meningkatkan kinerja guru tersebut dalam bekerja.

Penelitian ini merujuk pada teori yang ada, yaitu kesejahteraan dalam segi material berupa gaji guru yang diperoleh sudah sesuai dengan kerja yang dilakukannya, insentif yang didapatkan guru ketika melakukan tugas luar, tunjangan yang diperoleh guru sesuai dengan kesepakatan dari sekolah, penyediaan fasilitas pendukung yang memadai untuk mempermudah kerja guru selama berada di sekolah, sedangkan dalam segi non material dari penelitian ini seperti mudahnya guru tersebut dalam hal kenaikan pangkatnya di sekolah yang sesuai dengan keprofesionalannya dan suasana kerja yang aman dan nyaman untuk guru tersebut selama berada di sekolah. Berdasarkan instrumen yang sudah dibuat oleh peneliti diperoleh hasil bahwa mayoritas

¹⁰⁷ Tisna Sukmana, *op.cit.*, hlm. 100.

guru SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo sudah memiliki kesejahteraan yang tinggi.

Pada variabel kesejahteraan guru dari hasil penelitian yang dikumpulkan dari 81 responden secara kuantitatif, untuk variabel kesejahteraan guru yang memiliki kategori sangat tinggi 11,1% dari 9 responden, kategori tinggi 87,7% dari 71 responden, kategori sedang 1,2% dari 1 responden, kategori rendah 0% dari 0 responden, dan kategori sangat rendah 0% dari 0 responden. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo termasuk dalam kategori tinggi. Hasil pengamatan ketika berada di lapangan menunjukkan mayoritas kesejahteraan guru-guru tersebut cukup tinggi.

Peranan kesejahteraan guru dalam peningkatan kinerja guru sangatlah penting, karena seorang guru menjadi panutan bagi siswanya. Sekolah tidak bisa mengalami kemajuan kualitas jika guru tersebut tidak ada peningkatan kualitas dari guru itu sendiri. Jika guru mendapatkan jaminan kesejahteraan yang baik diharapkan bisa meningkatkan kualitas kinerja guru tersebut. Peningkatan dari kinerja guru adalah hal yang harus dilakukan, agar bisa menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru secara professional.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh wahyu rahmat maulana yang berjudul pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan komitmen

organisasi terhadap kinerja guru mendapatkan hasil bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.¹⁰⁸

Hasil penelitian yang sama juga diteliti oleh Ahmad Syihabuddin Asrori yang berjudul pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru MAN Sumberoto, mendapatkan hasil bahwa secara parsial kesejahteraan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN Sumberoto, dengan kontribusi variabel kesejahteraan sosial terhadap kinerja guru adalah 5,2%.¹⁰⁹

Firman Allah SWT. yang menjelaskan tentang pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru adalah dalam Q.S. Al An'am, ayat 132 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya : dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan. (Q.S. Al An'am, ayat 132).¹¹⁰

Hubungan ayat tersebut dengan penelitian ini adalah bahwa setiap guru itu mempunyai kesejahteraan yang berbeda-beda antara guru yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan apa yang sudah di kerjakan, jika guru tersebut sudah melakukan kinerja dengan baik dan ikhlas maka Allah SWT. akan memberikan kesejahteraan bagi kehidupannya sesuai dengan apa yang sudah dilakukan guru tersebut selama menjalankan profesinya dengan baik.

¹⁰⁸ Wahyu Rahmat Maulana., *op.cit.*, hlm. 102.

¹⁰⁹ Ahmad Syihabuddin Asrori, *Skripsi: Pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru MAN Sumberoto*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017, hlm. 93.

¹¹⁰ Nandang Burhanudin, *op.cit.*, hlm. 145.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari angket yang sudah diberikan kepada bapak dan ibu guru mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja semakin rendah juga kinerja guru. Dalam hal ini disebabkan karena seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan mempengaruhi guru tersebut dalam mengajar, guru yang kurang termotivasi akan lebih malas dalam mengajar karena guru tersebut menganggap bahwa menjadi guru hanyalah tuntutan pekerjaan bukan dari keinginan hatinya. Hal ini yang menyebabkan menurunnya kinerja seorang guru karena dapat melemahkan konsentrasi guru tersebut dalam mengajar dan menyebabkan guru menjadi kurang profesional.

Teori motivasi yang terkait dengan kinerja dikemukakan oleh Armstrong dalam Wibowo, proses kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas.¹¹¹ Seorang guru akan merasa termotivasi dalam bekerja jika kinerja mereka baik dan dapat dihargai oleh rekannya.

Penelitian ini merujuk pada teori yang ada, dimana motivasi kerja dibagi menjadi dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah motivasi internal yaitu seorang guru mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan

¹¹¹ Wibowo., *op.cit.*, hlm. 338.

tugasnya sebagai seorang guru, seorang guru harus memiliki perasaan senang dalam bekerja tanpa adanya paksaan karena menjadi guru adalah tugas yang mulia. Dimensi yang kedua adalah motivasi eksternal yaitu selama menjadi seorang guru merasa senang jika memperoleh pujian dari rekannya atas apa yang sudah dikerjakannya. Berdasarkan instrumen yang sudah dibuat oleh peneliti diperoleh hasil bahwa mayoritas guru SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dalam mengajar.

Pada variabel motivasi kerja dari hasil penelitian yang dikumpulkan dari 81 responden secara kuantitatif, untuk variabel motivasi kerja yang memiliki kategori sangat tinggi 29,6% dari 24 responden, kategori tinggi 70,4% dari 57 responden, kategori sedang 0% dari 0 responden, kategori rendah 0% dari 0 responden, dan kategori sangat rendah 0% dari 0 responden. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas guru dalam mengajar cukup baik, karena guru memiliki semangat dalam mengajar dimana guru menggunakan metode-metode dalam mengajarnya meskipun tidak semua guru, karena masih ada beberapa guru yang kurang mengerti pendekatan dan metode-metode dalam pembelajaran.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Titin Eka Ardiana yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun, mendapatkan hasil motivasi kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sesuai dengan hasil penelitiannya bahwa dalam uji analisis multi variabel korelasi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru akuntansi SMK Kota Madiun, penelitian ini juga memberikan deskripsi yang jelas bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun.¹¹²

Firman Allah SWT. yang menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah dalam Q.S. Al-Baqarah, ayat 110 :

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

Artinya : dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Alah Maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Baqarah, ayat 110).¹¹³

Hubungan ayat tersebut dengan penelitian ini adalah bahwa jika seorang guru mau berusaha dan memotivasi dirinya untuk melakukan kebaikan seperti bekerja dengan sungguh-sungguh dan ikhlas tanpa ada paksaan maka kinerja guru tersebut akan baik dan optimal. Allah SWT. juga akan memberikan balasan berupa pahala bagi guru-guru yang mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan ikhlas untuk mendapatkan kinerja yang baik.

¹¹²Titin Eka Ardiana, *op.cit.*,

¹¹³Nandang Burhanudin., *op.cit.*, hlm. 17.

C. Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan seorang guru dalam menjalankan profesinya sebagai seorang guru. Tetapi, pada kenyataannya setiap guru memiliki kinerja yang berbeda-beda. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kesejahteraan guru dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin sebesar 21,3%.

Kinerja guru dalam penelitian ini merujuk pada beberapa aspek, yaitu dinilai dari kualitas kinerja guru tersebut bahwa guru tersebut sudah menguasai bahan pembelajaran seperti merencanakan program pembelajaran yang digunakan untuk mengajar, mengelola kelas dalam proses belajar mengajar dengan baik, menguasai media-media atau sumber belajar yang digunakan dalam pembelajaran, dapat menggunakan berbagai pendekatan atau metode-metode dalam proses belajar mengajar, guru juga harus adil dalam memberikan penilaian bagi peserta didik. Kinerja guru yang baik bukan dinilai dari proses belajar mengajar selama di kelas saja, tetapi dinilai dari bagaimana guru tersebut bisa memahami dan melaksanakan administrasi atau tugas-tugas dari sekolah. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan didapatkan hasil bahwa mayoritas guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo sudah memiliki kinerja yang baik atau dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dari pengumpulan kuesioner yang sudah dibagikan ke 81 guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin secara kuantitatif, didapatkan hasil bahwa pada variabel kinerja guru yang memiliki kategori sangat tinggi sebesar 44,4% dari 36 responden, kategori tinggi sebesar 55,6% dari 45 responden, kategori sedang 0% dari 0 responden, kategori rendah 0% dari 0 responden, dan kategori sangat rendah 0% dari 0 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo termasuk dalam kategori tinggi.

Kinerja guru yang baik sangat diperlukan kesejahteraan guru yang baik juga, yang dimaksud kesejahteraan dalam penelitian ini berupa gaji, tunjangan, insentif, penyediaan fasilitas di sekolah, kenaikan pangkat, pengembangan karir, serta suasana kerja yang aman dan nyaman. Sehingga hubungan diantara teman sesama guru dapat terjalin dengan baik, jika suasana kerja sudah terjalin dengan baik akan dapat memotivasi guru tersebut untuk melakukan pekerjaannya lebih giat lagi, dan akan membuat kinerja guru tersebut semakin meningkat.

Pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam penelitian ini sesuai dengan teori Supriyadi yang mengatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru, hal yang dibutuhkan adalah peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan lainnya,¹¹⁴ tenaga kependidikan lainnya disini seperti kompetensi pedagogik, motivasi kerja seorang guru dan

¹¹⁴ Dedi Supriyadi (1988), dikutip oleh Ahmad Syihabuddin Asrori, *Skripsi: Pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru MAN Sumberoto*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017, hlm. 47.

lain sebagainya. Kinerja seorang guru dapat di nilai dari bagus kualitas guru tersebut dalam hal pekerjaan yang dihasilkannya. Keberhasilan kinerja seorang guru ditentukan dari seberapa baik motivasi kerja yang dimiliki guru tersebut dalam dalam proses belajar mengajar.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh wahyuni reni zetriuslita, dalam penelitiannya yang berjudul hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru matematika sekolah menengah pertama di Kota Pekanbaru, berdasarkan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja guru, kesejahteraan, dan kinerja guru matematika SMP di Kota Pekanbaru masing-masing dikategorikan tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika sebesar 23,3%. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut motivasi kerja dan kesejahteraan guru yang memadai akan berimplikasi pada terwujudnya kinerja guru yang memadai pula.¹¹⁵ Peningkatan kinerja guru sangatlah penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Jika kesejahteraan guru sudah baik dan diikuti dengan motivasi kerjanya juga baik, maka kualitas kinerja dari guru tersebut juga akan menjadi meningkat lebih baik.

Firman Allah SWT. yang menjelaskan tentang pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah dalam Q.S. At Taubah, ayat 121:

¹¹⁵ Zetriuslita, *op.cit.*,

وَلَا يُنْفِقُونَ نَفَقَةً صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً وَلَا يَقْطَعُونَ وَادِيًّا إِلَّا كُتِبَ لَهُمْ
لِيَجْزِيَهُمُ اللَّهُ أَحْسَنَ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٢١﴾

Artinya : dan mereka tiada menafkahkan suatu nafkah yang kecil dan tidak (pula) yang besar dan tidak melintasi suatu lembah, melainkan dituliskan bagi mereka (amal saleh pula) karena Allah akan memberi Balasan kepada mereka yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.S. At Taubah, ayat 121).¹¹⁶

Hubungan ayat tersebut dengan penelitian ini adalah bahwa kesejahteraan guru jika dinilai dari setiap gaji yang diterima sudah sesuai dengan apa yang sudah dikerjakannya, tidak terlalu besar dan tidak terlalu sedikit. Dan seorang guru untuk mendapatkan kesejahteraan tersebut harus dibarengi dengan bagaimana motivasi guru tersebut dalam bekerja, untuk menghasilkan kinerja yang baik seorang guru juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Jika kesejahteraan yang didapat guru tersebut sudah cukup dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru tersebut juga akan baik, dan Allah SWT. akan memberikan balasan yang lebih baik untuk guru tersebut dari apa yang sudah mereka kerjakan.

¹¹⁶ Nandang Burhanudin, *op.cit.*, hlm. 206.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru secara *parsial* atau uji t dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,424. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan guru maka semakin meningkat kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara *parsial* atau uji t dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,394. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.
3. Ada pengaruh secara simultan kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan nilai R Square sebesar 0,213, artinya variabel kinerja guru (Y) dipengaruhi sebesar 21,3% oleh variabel kesejahteraan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sisanya yaitu 78,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini:

1. Untuk Pemerintah Pusat atau Daerah agar bisa lebih memperhatikan kesejahteraan guru melalui tunjangan-tunjangan bagi guru agar lebih bisa fokus dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru, jika guru lebih fokus dalam tugasnya maka kinerja dari guru tersebut akan lebih meningkat.
2. Untuk Kepala Sekolah agar bisa mempertahankan dan memberikan fasilitas yang lebih memadai lagi bagi guru-guru agar bisa menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman serta lebih kondusif agar guru-guru bisa lebih meningkatkan motivasinya dalam mengajar tanpa kekurangan fasilitas yang ada di kelas dalam proses pembelajaran.
3. Untuk guru harus lebih meningkatkan motivasinya dalam mengajar agar bisa meningkatkan kinerjanya menjadi seorang guru, karena guru harus bisa untuk meningkatkan kinerjanya yang lebih baik lagi, seperti dalam proses pembelajaran guru harus lebih termotivasi dan bersemangat agar peserta didik merasa senang dan nyaman dalam proses pembelajaran berlangsung. Serta guru juga harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru agar mendapatkan suasana kerja yang lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam penelitian yang selanjutnya. Dari teori yang digunakan dalam penelitian ini masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian selanjutnya diharapkan bisa meneliti faktor-faktor lain selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui lebih banyak lagi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga lebih memberikan manfaat lagi dalam pendidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldy, Rochmat Purnomo. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin dan Esa Nur Wahyuni. 2015. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Budiaji, Weksi. 2013. *Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert, Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan, Vol. 2 No. 2 ISSN 2302-6308*. Banten: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Burhanudin, Nandang. 2009. *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah Al-Karim*. Surakarta: Ziyad Visi Media.
- Eka, Titin Ardiana. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02.
- Fahrudin, Adi. 2012. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harmonvickler D. L. *Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi Adven Surya Nusantara di Pematangsiantar*. Sumatera Utara: Advent Surya Nusantara.
- Indah, Yuni. 2016. *Kebijakan Sertifikasi, Kinerja, dan Kesejahteraan Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Iskandar. 2016. Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan, *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, Vol. 4 No.1,ISSN: 2354-9629*.
- Kurniawan, Agus. 2017. Tesis: *Pengaruh kerja dan kesejahteraan guru terhadap kompetensi professional guru pada MIN Air Joman dan MPI Binjai Serbangan Kabupaten Asahan*. Medan: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

- Lestari, Sri. 2010. *Skripsi: Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru MTs Mlinjon Filial Trucuk Klaten*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Maslow, Abraham H. 1970. *Motivation And Personality*. USA: Harper and Row Publication.
- Munasifah. 2010. *Tesis: Pengaruh Kreativitas dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru PAI di SMA Se-Kabupaten Pekalongan*. Semarang: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo.
- Murwati, Hesti. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta*, Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No.1.
- Musfiqon, M. 2012. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Profesional.
- Nirmala, Dyah Arum Janie. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Prenadita, Agriska Putri. 2011. *Skripsi: Penggunaan Metode Ridge Trace dan Variance Inflation Factors (VIF) pada regresi Ridge*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prihastuti, Dwi. 2014. *Skripsi: Analisis Generalized Two Stages Ridge Regression (GTSRR) Untuk Mengatasi Multikolinieritas dan Autokorelasi Beserta Aplikasinya*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahmat, Wahyu Maulana. 2016. *Tesis : Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. Surakarta: Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Reni, Wahyuni Zetriuslita. 2013. *Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru*, Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains Edisi 1 Tahun ke-1.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Manajemen Strategic Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, Tisna. 2017. *Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Puspahiang Kabupaten Tasikmalaya*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan Olahraga, Universitas Galuh. Volume 5. Nomor 1.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Contoh Kasus dan Pemecahannya*. Yogyakarta: ANDI.
- Syaodih, Nana Sukmadinata. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syihabuddin, Ahmad Asrori. 2017. *Skripsi: Pengaruh kesejahteraan sosial dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru MAN Sumberoto*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Tilaar, A.R..2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Triyono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Ombak.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulkifli, Mohammad dkk. 2014. *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru*. Pesona Jurnal Psikologi Indonesia, Vol. 3, No. 02.
- <https://kbbi.web.id/sejahtera>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2018 pukul 21.45 WIB.
- <https://kbbi.web.id/guru>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2018 pukul 21.52 WIB.
- <https://kbbi.web.id/motivasi>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2018 pukul 23.12 WIB.
- <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/E55EC911171028D25664>, diakses pada tanggal 12-12-2018 pukul 18.37 WIB.
- <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/EFF99E7B598AA07A55A0>, diakses pada tanggal 12-12-2018 pukul 18.40 WIB.



LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Surat Izin Penelitian Dari Fakultas untuk SMP Negeri 1 Tanggulangin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitkuin-malang.ac.id>, email: fitkuin-malang.ac.id

Nomor : 944 /Un.03.1/TL.00.1/04/2019
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian
10 April 2019

Kepada
Yth. Kepala SMPN 1 Tanggulangin Sidoarjo
di
Sidoarjo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Rizka Amelia Wachidah
NIM : 15130035
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (PIPS)
Semester - Tahun Akademik : Genap - 2018/2019
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo
Lama Penelitian : April 2019 sampai dengan Juni 2019
(3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan
Drs. Maimun, M.Pd
NIP. 19630817 199803 1 003

Tembusan :

1. Yth. Ketua Jurusan PIPS
2. Arsip

LAMPIRAN II

Surat Izin Penelitian Dari Fakultas untuk SMP Negeri 2 Tanggulangin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 56 2398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id>, email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 45 /Un.03 1/TL.00.1/04/2019
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

10 April 2019

Kepada
Yth. Kepala SMPN 2 Tanggulangin Sidoarjo
di
Sidoarjo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Rizka Amelia Wachidah
NIM : 15130035
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (PIPS)
Semester - Tahun Akademik : Genap - 2018/2019
Judul Skripsi : **Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo**
Lama Penelitian : April 2019 sampai dengan Juni 2019
(3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

Tembusan :

1. Yth. Ketua Jurusan PIPS
2. Arsip

LAMPIRAN III

Surat Keterangan Selesai Penelitian dari SMP Negeri 1 Tanggulangin



PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 1 TANGGULANGIN

Jl. Umar No.1Kalisampurno, Tanggulangin, Telp/Fax. (031) 8950200 Sidoarjo 61272

Email: smpn1.tanggulangin@gmail.com

TANGGULANGIN - SIDOARJO

SURAT KETERANGAN

Nomor : 005 / 108 / 438.5.1.1.37 / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. H. KAYIS , MPd
NIP : 19600828 198811 1 001
Pangkat / Gol. : Pembina TK.I /IV-b
Jabatan : Kepala SMP Negeri 1 Tanggulangin

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : RIZKA AMELIA WACHIDAH
Nomor Pokok Mahasiswa : 15130035
Program Studi : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (PIPS)
Semester : VIII (delapan)
Tahun Akademik : 2018 – 2019

Telah Melaksanakan Kegiatan Penelitian yang berjudul ' PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU dan MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN TANGGULANGIN' Se Kecamatan Tanggulangin kabupaten Sidoarjo Tgl 14 Juni – 24 Juni 2019

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sidoarjo, 24 Juni 2019
Kepala Sekolah

Drs. H. KAYIS , MPd
NIP. 19600828 198811 1 001

LAMPIRAN IV

Surat Keterangan Selesai Penelitian dari SMP Negeri 2 Tanggulangin



PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SMP NEGERI 2 TANGGULANGIN
Jl. Kedungbanteng Tanggulangin Telepon 031 8923733 Sidoarjo 61272
Email : smpn2tanggulangin@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421/059/ 438.5.1.1.38/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama : **AL HADI, M.Pd.I.**
NIP : 19721020 199802 1 001
Gol/Pangkat : Pembina / IV a
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMP Negeri 2 Tanggulangin

Menerangkan bahwa :

Nama : **RIZKA AMELIA WACHIDAH**
NIM : 15130035
Program Studi : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (PIPS)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melakukan penelitian di SMP Negeri 2 Tanggulangin mulai tanggal 10 s.d. 11 Mei 2019, dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul " Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Guru"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanggulangin, 21 Juni 2019
Kepala Sekolah



AL HADI, M.Pd.I.
NIP. 19721020 199802 1 001

LAMPIRAN V

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Setiap pernyataan diikuti oleh lima (5) pilihan jawaban, Bapak/Ibu Guru cukup memilih salah satu dari lima (5) jawaban yang tersedia, dengan ketentuan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

2. Cara menjawabnya adalah dengan memberi tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu Guru alami.

B. Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Pengalaman Mengajar : Tahun

Instrumen Kesejahteraan Guru (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga.					
2	Saya mendapatkan kenaikan gaji secara berkala.					
3	Saya merasa insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan.					
4	Saya mendapatkan insentif ketika kegiatan diluar, seperti kegiatan dinas.					
5	Saya mendapat tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya menerima tunjangan fungsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
7	Saya bebas menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran yang disediakan oleh satuan pendidikan sesuai dengan bahan ajar.					
8	Saya menggunakan fasilitas yang ada di sekolah untuk memperlancar kerja saya.					

9	Saya merasa mendapat kemudahan dalam kenaikan pangkat.					
10	Saya mendapat kenaikan pangkat atas prestasi kerja saya.					
11	Di lembaga saya bekerja terdapat jenjang karir yang jelas.					
12	Saya merasa puas dengan pelatihan-pelatihan yang saya dapatkan untuk mengembangkan karir saya.					
13	Saya selalu merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas tanpa ada tekanan dari pihak manapun.					
14	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam pengembangan karir saya sebagai seorang guru.					

Instrumen Motivasi Kerja Guru (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.					
2	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja.					
3	Saya merasa bahwa keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.					
4	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.					
5	Saya merasa bahwa mendapat tugas-tugas berat membuat tantangan untuk maju.					
6	Saya berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja saya jika mendapat tugas-tugas yang menantang.					
7	Saya memperoleh gaji setiap bulan yang sesuai dengan pengabdian saya selama di sekolah.					
8	Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh karena akan mendapatkan imbalan dari sekolah.					
9	Saya merasa bahwa profesi guru merupakan profesi yang membanggakan.					
10	Saya menganggap mengajar merupakan pekerjaan yang mulia.					
11	Saya bekerja dengan giat agar menjadi guru teladan di sekolah.					
12	Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.					
13	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.					
14	Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					

15	Saya merasa gaji yang diterima sebagai guru dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.					
16	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya.					
17	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain.					
18	Setiap pekerjaan saya mendapat pujian, saya lebih bersemangat dalam bekerja.					
19	Saya lebih bersemangat bekerja bila mendapatkan insentif.					
20	Guru yang berprestasi mendapatkan penghargaan dari dinas.					
21	Saya bekerja dengan baik agar mendapat perhatian dari teman kerja saya.					
22	Sebagai guru saya sangat dihargai dan dihormati oleh kepala sekolah dan teman sejawat.					

Instrumen Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi, untuk menghindari penjelasan konsep yang kurang tepat.					
2	Saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami peserta didik sehari-hari dalam menjelaskan materi.					
3	Saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal peserta didik sebelum memulai pengajaran pada awal caturwulan.					
4	Saya memberikan tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah.					
5	Saya meminta bantuan ketua kelas untuk menyalin materi di papan tulis jika ada pekerjaan lain di sekolah.					
6	Saya selalu mengajak peserta didik untuk berdoa bersama sebelum memulai pelajaran di kelas.					
7	Saya berusaha menggunakan media pembelajaran dalam mengajar.					
8	Saya berusaha membuat media pembelajaran sendiri, jika tidak tersedia media pembelajaran di sekolah.					
9	Saya membuat dan merencanakan bahan pelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru dari pemerintah.					
10	Saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan pancasila dan UUD 45 dalam melaksanakan tugas mengajar.					

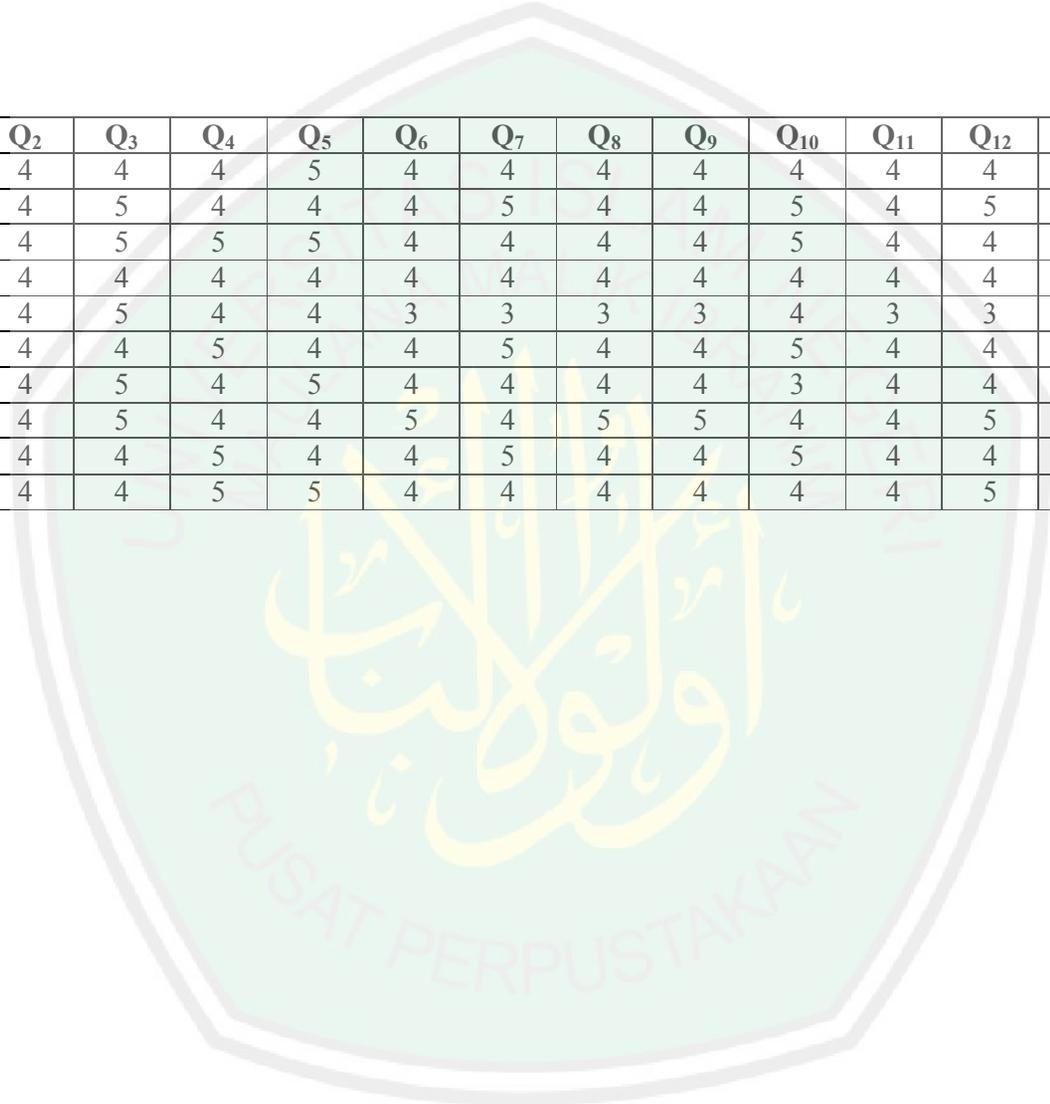
11	Saya selalu menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar.					
12	Saya menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar.					
13	Saya mampu menciptakan ketertiban, kedisiplinan dan kenyamanan dalam proses belajar.					
14	Saya biasanya memberikan pembelajaran dikelas dalam bentuk kelompok.					
15	Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
16	Saya adakan tanya jawab dengan peserta didik setiap kali mengajar.					
17	Saya melakukan penilaian pekerjaan peserta didik secara objektif.					
18	Saya mengembalikan pekerjaan peserta didik setelah saya nilai, agar peserta didik melihat bagaimana hasil pekerjaannya.					
19	Saya menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar mengajar.					
20	Saya menggunakan metode mengajar yang bervariasi, menyesuaikan dengan materi yang akan disampaikan.					
21	Saya memberikan waktu kepada peserta didik untuk melakukan bimbingan bagi peserta didik yang ingin bertanya diluar jam pelajaran.					
22	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing peserta didik yang mengalami masalah dalam belajar.					
23	Saya menyiapkan dengan baik semua buku administrasi kelas sesuai dengan pedoman yang ada.					
24	Saya menyiapkan dengan baik semua buku-buku administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah.					
25	Saya sudah melakukan perbaikan-perbaikan dalam pembelajaran setelah saya mengikuti seminar.					
26	Saya mengetahui dan menerapkan dalam pembelajaran tentang kurikulum terbaru yang diberlakukan oleh pemerintah yang sudah saya ikuti dalam seminar.					

LAMPIRAN VI DATA MENTAH UJI COBA INSTRUMEN

KESEJAHTERAAN GURU

Res	Q₁	Q₂	Q₃	Q₄	Q₅	Q₆	Q₇	Q₈	Q₉	Q₁₀	Q₁₁	Q₁₂	Q₁₃	Q₁₄	Skor
1	3	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	4	4	51
2	3	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3	4	4	51
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	2	1	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	55
5	5	4	4	3	4	3	2	1	2	3	5	5	4	3	48
6	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56
7	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	58
8	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	49
9	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	49
10	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	56
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
19	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	58
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	59
21	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	59
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	60

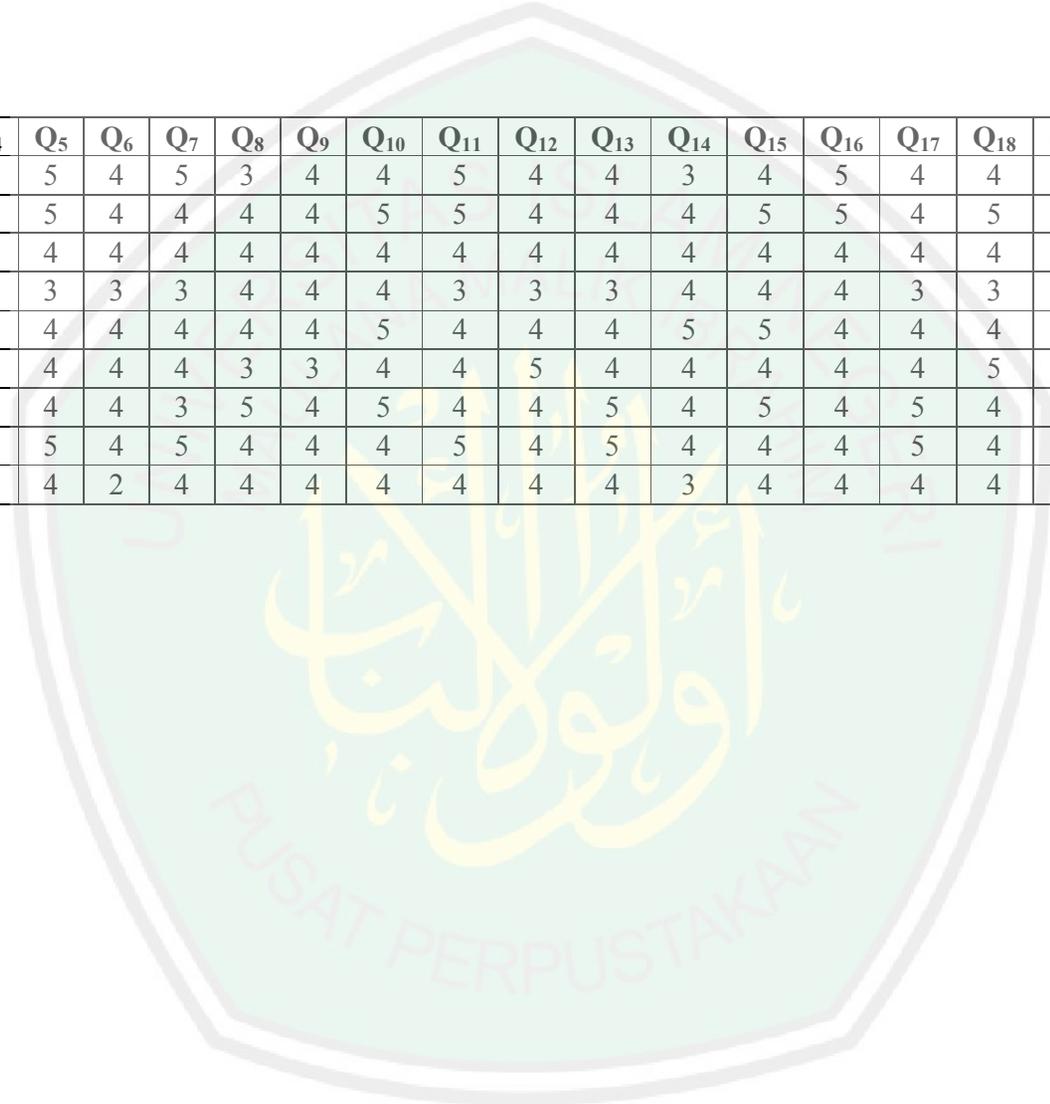
Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Skor
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	60
25	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	61
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	50
28	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	60
29	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	58
30	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	62
31	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	60
32	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60



MOTIVASI KERJA

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Q ₁₉	Q ₂₀	Q ₂₁	Q ₂₂	Skor
1	5	2	4	3	5	3	5	2	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	2	4	84
2	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	70
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	99
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	100
6	2	2	5	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	5	2	4	1	4	4	5	2	4	75
7	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	75
8	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	2	4	74
9	5	2	4	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	80
10	2	2	5	3	4	4	3	4	5	2	4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	2	4	78
11	2	2	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	2	4	2	4	2	5	4	4	2	4	79
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
13	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	86
14	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	90
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	94
17	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	100
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
19	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	91
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
21	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	92
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	94
23	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	86

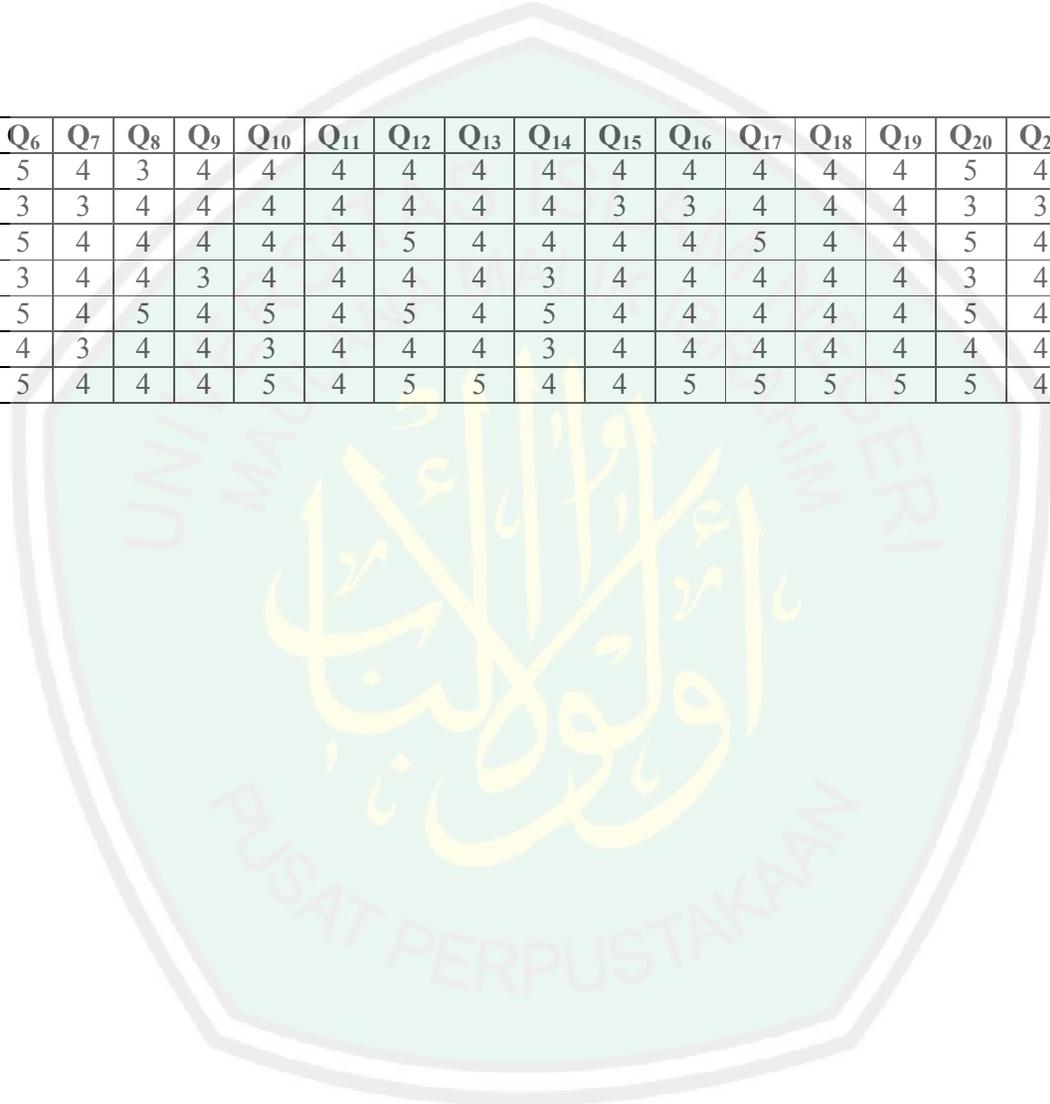
Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Q ₁₉	Q ₂₀	Q ₂₁	Q ₂₂	Skor
24	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	93
25	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	99
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	76
28	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	95
29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
30	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	97
31	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	94
32	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	87



KINERJA GURU

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Q ₁₉	Q ₂₀	Q ₂₁	Q ₂₂	Q ₂₃	Q ₂₄	Q ₂₅	Q ₂₆	Skor	
1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	102
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	101
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	121
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124
6	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	117
7	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	122
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	122
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	122
10	5	5	5	3	1	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	111
11	3	5	4	5	1	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	108
12	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	109
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	106
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	105
16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	110
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
19	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	109
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	109
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	110
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
24	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	114
25	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	104

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Q ₁₉	Q ₂₀	Q ₂₁	Q ₂₂	Q ₂₃	Q ₂₄	Q ₂₅	Q ₂₆	Skor	
26	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	108
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	91
28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	108
29	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	100
30	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	113
31	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	98	
32	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	116



LAMPIRAN VII

UJI VALIDITAS KESEJAHTERAAN GURU

Correlations

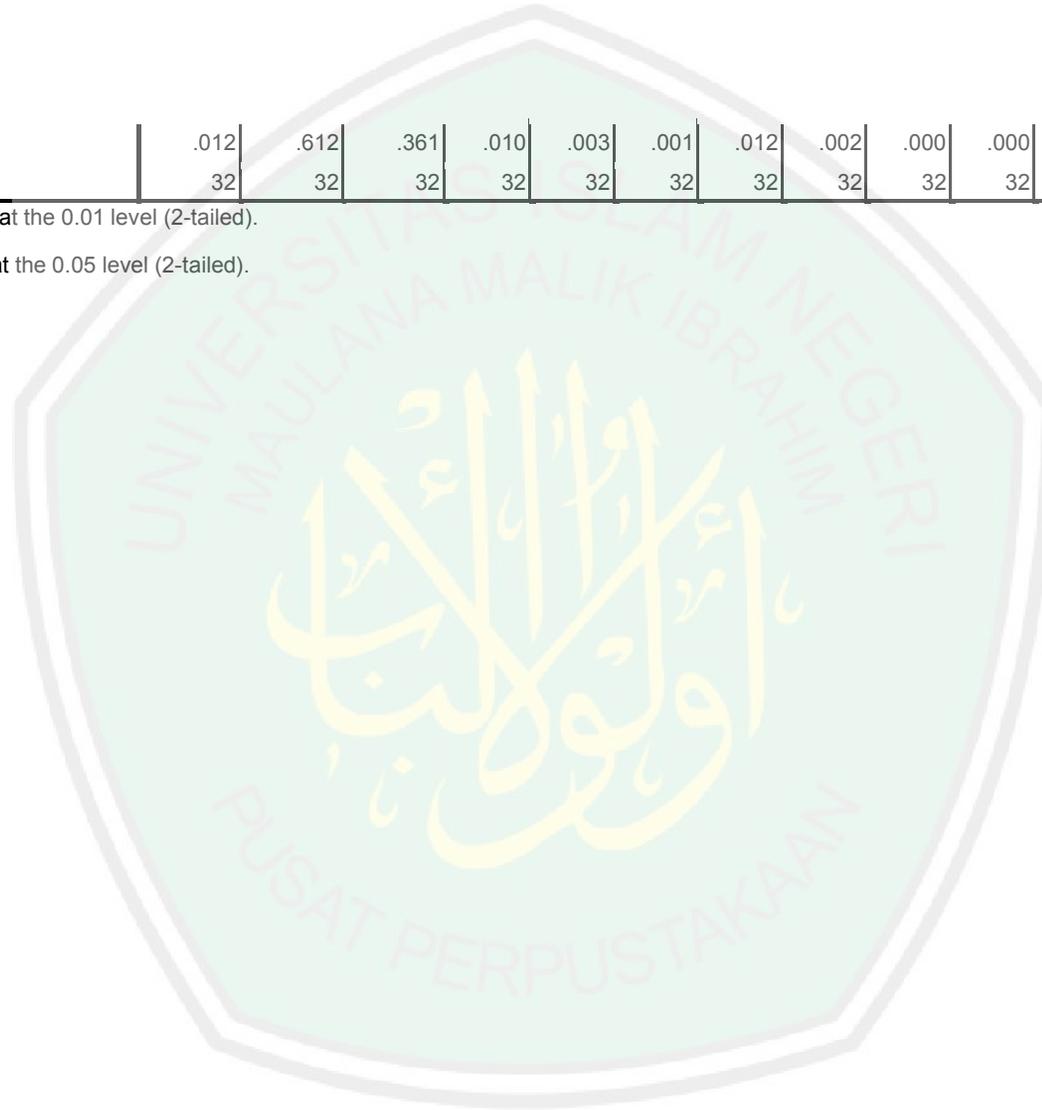
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Skor
Q1	Pearson Correlation	1	-.257	-.191	.184	.560**	.073	-.266	-.306	.228	.545**	.617**	.484**	.203	-.023	.438*
	Sig. (2-tailed)		.156	.294	.314	.001	.691	.141	.088	.210	.001	.000	.005	.265	.899	.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q2	Pearson Correlation	-.257	1	.730**	-.359	.016	.327	.150	-.004	-.275	-.007	-.184	-.273	-.292	.028	.093
	Sig. (2-tailed)	.156		.000	.044	.930	.068	.413	.983	.127	.971	.313	.131	.104	.879	.612
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q3	Pearson Correlation	-.191	.730**	1	-.258	.188	.235	-.036	.005	-.238	.071	-.074	-.196	-.338	.182	.167
	Sig. (2-tailed)	.294	.000		.155	.304	.196	.845	.980	.189	.698	.689	.282	.059	.320	.361
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q4	Pearson Correlation	.184	-.359	-.258	1	.267	.083	.342	.370	.402	.429	-.078	.069	.332	.235	.450**
	Sig. (2-tailed)	.314	.044	.155		.139	.652	.055	.037	.022	.014	.672	.707	.064	.195	.010
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q5	Pearson Correlation	.560**	.016	.188	.267	1	.056	.026	.010	.244	.473**	.335	.078	.049	.082	.505**
	Sig. (2-tailed)	.001	.930	.304	.139		.760	.889	.956	.179	.006	.061	.670	.792	.655	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q6	Pearson Correlation	.073	.327	.235	.083	.056	1	.035	.274	.220	.284	.213	.400	.125	.305	.568**
	Sig. (2-tailed)	.691	.068	.196	.652	.760		.851	.128	.226	.116	.242	.023	.497	.089	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q7	Pearson Correlation	-.266	.150	-.036	.342	.026	.035	1	.612**	.504**	.284	-.293	-.173	.318	.295	.438*
	Sig. (2-tailed)	.141	.413	.845	.055	.889	.851		.000	.003	.115	.104	.343	.076	.102	.012

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q8	Pearson Correlation	-.306	-.004	.005	.370	.010	.274	.612**	1	.668**	.259	-.215	-.079	.225	.574**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.088	.983	.980	.037	.956	.128	.000		.000	.153	.236	.668	.215	.001	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q9	Pearson Correlation	.228	-.275	-.238	.402	.244	.220	.504**	.668**	1	.424	.096	.110	.245	.382	.632**
	Sig. (2-tailed)	.210	.127	.189	.022	.179	.226	.003	.000		.016	.599	.548	.176	.031	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q10	Pearson Correlation	.545**	-.007	.071	.429	.473**	.284	.284	.259	.424	1	.410	.173	.211	.314	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.971	.698	.014	.006	.116	.115	.153	.016		.020	.345	.246	.080	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q11	Pearson Correlation	.617**	-.184	-.074	-.078	.335	.213	-.293	-.215	.096	.410	1	.652**	.384	.092	.441
	Sig. (2-tailed)	.000	.313	.689	.672	.061	.242	.104	.236	.599	.020		.000	.030	.618	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q12	Pearson Correlation	.484**	-.273	-.196	.069	.078	.400	-.173	-.079	.110	.173	.652**	1	.371	.179	.419
	Sig. (2-tailed)	.005	.131	.282	.707	.670	.023	.343	.668	.548	.345	.000		.037	.327	.017
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q13	Pearson Correlation	.203	-.292	-.338	.332	.049	.125	.318	.225	.245	.211	.384*	.371*	1	.426*	.469**
	Sig. (2-tailed)	.265	.104	.059	.064	.792	.497	.076	.215	.176	.246	.030	.037		.015	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q14	Pearson Correlation	-.023	.028	.182	.235	.082	.305	.295	.574**	.382*	.314	.092	.179	.426*	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.899	.879	.320	.195	.655	.089	.102	.001	.031	.080	.618	.327	.015		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Skor	Pearson Correlation	.438*	.093	.167	.450**	.505**	.568**	.438*	.529**	.632**	.767**	.441*	.419*	.469*	.605**	1

Sig. (2-tailed)	.012	.612	.361	.010	.003	.001	.012	.002	.000	.000	.011	.017	.007	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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



UJI RELIABILITAS KESEJAHTERAAN GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.724	14

UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

Correlations

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Skor
Q1 Pearson Correlation	1	.630**	-.345	.371	.236	.122	.134	.323	-.076	.964**	.160	.236	.402	-.232	.552**	.088	.601**	.181	.371	-.338	.671**	.112	.677**
Sig. (2-tailed)		.000	.053	.036	.194	.507	.463	.071	.678	.000	.381	.194	.022	.201	.001	.632	.000	.322	.036	.059	.000	.543	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q2 Pearson Correlation	.630**	1	-.306	.680**	.147	.360	.112	.453**	-.128	.619**	.134	.196	.603**	-.166	.715**	.253	.571**	.387	.680**	-.101	.938**	.277	.835**
Sig. (2-tailed)	.000		.088	.000	.421	.043	.541	.009	.484	.000	.466	.282	.000	.363	.000	.163	.001	.029	.000	.582	.000	.125	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q3 Pearson Correlation	-.345	-.306	1	-.342	-.116	.116	-.322	-.221	.117	-.358**	-.138	-.222	-.304	.259	-.135	.289	-.492**	-.117	-.342	.108	.326	-.156	-.304
Sig. (2-tailed)	.053	.088		.055	.527	.527	.072	.223	.522	.044	.450	.221	.091	.152	.460	.109	.004	.524	.055	.555	.068	.395	.091
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q4 Pearson Correlation	.371	.680**	-.342	1	.277	.417	.275	.173	-.039	.385**	.253	.277	.371	-.222	.468**	.164	.240	.415	1.000**	.140	.726**	.369	.722**
Sig. (2-tailed)	.036	.000	.055		.124	.018	.127	.344	.834	.030	.162	.124	.037	.223	.007	.371	.187	.018	.000	.444	.000	.038	.000
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q5 Pearson Correlation	.236	.147	-.116	.277	1	.181	.582**	-.097	-.060	.245	.785**	.528**	.225	-.243	.234	.401	.325	.473**	.277	.343	.157	.781**	.542**
Sig. (2-tailed)	.194	.421	.527	.124		.321	.000	.598	.744	.177	.000	.002	.216	.180	.198	.023	.069	.006	.124	.055	.390	.000	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q6 Pearson Correlation	.122	.360	.116	.417	.181	1	.259	.198	.182	.126	.221	.181	.291	.149	.234	.102	.097	.415	.417	-.012	.384	.348	.505**
Sig. (2-tailed)	.507	.043	.527	.018	.321		.152	.276	.320	.491	.225	.321	.106	.415	.198	.579	.597	.018	.018	.946	.030	.051	.003
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q7 Pearson Correlation	.134	.112	-.322	.275	.582**	.259	1	.021	.130	.193	.662**	.658**	.073	-.149	.026	.247	.142	.533**	.275	.212	.069	.646**	.462**
Sig. (2-tailed)	.463	.541	.072	.127	.000	.152		.911	.479	.291	.000	.000	.692	.415	.888	.172	.438	.002	.127	.245	.707	.000	.008
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

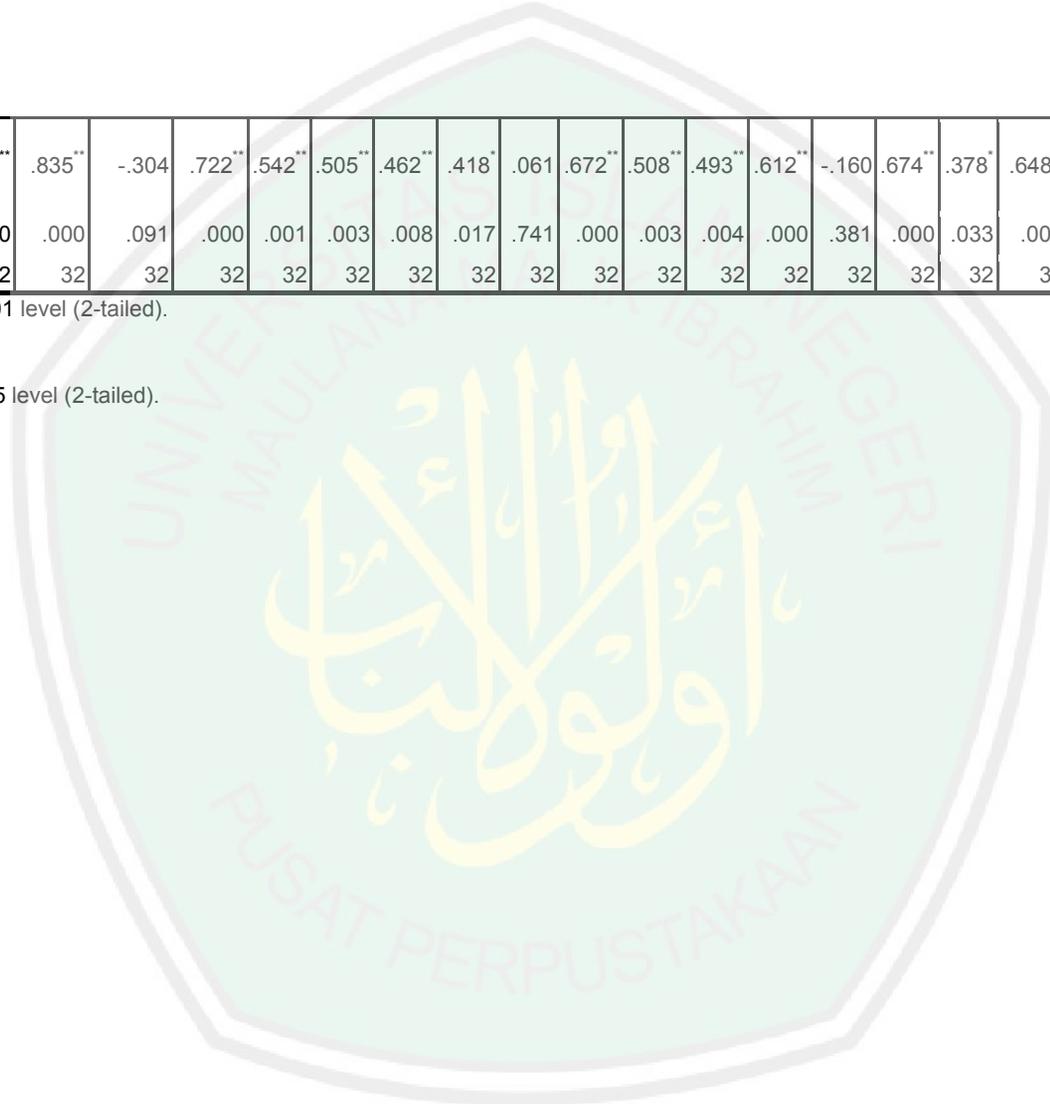
Q8	Pearson Correlation	.323	.453**	-.221	.173	-.097	.198	.021	1	.197	.296	-.171	.072	.161	-.046	.216	.056	.429*	.244	.173	-.172	.520**	-.046	.418
	Sig. (2-tailed)	.071	.009	.223	.344	.598	.276	.911		.281	.100	.349	.694	.378	.803	.236	.759	.014	.178	.344	.345	.002	.803	.017
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q9	Pearson Correlation	-.076	-.128	.117	-.039	-.060	.182	.130	.197	1	-.005	.031	.047	-.102	.174	-.018	.112	-.120	.069	-.039	.096	-.207	.035	.061
	Sig. (2-tailed)	.678	.484	.522	.834	.744	.320	.479	.281		.980	.867	.799	.579	.341	.921	.541	.511	.707	.834	.601	.255	.850	.741
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q10	Pearson Correlation	.964**	.619**	-.358*	.385*	.245	.126	.193	.296	-.005	1	.166	.299	.313	-.241	.535**	.091	.538**	.244	.385*	-.351*	.624**	.116	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.044	.030	.177	.491	.291	.100	.980		.363	.096	.081	.185	.002	.619	.002	.178	.030	.049	.000	.528	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q11	Pearson Correlation	.160	.134	-.138	.253	.785**	.221	.662**	-.171	.031	.166	1	.421*	.260	-.178	.278	.295	.312	.353*	.253	.371*	.083	.889**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.381	.466	.450	.162	.000	.225	.000	.349	.867	.363		.016	.150	.331	.123	.101	.082	.047	.162	.037	.653	.000	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q12	Pearson Correlation	.236	.196	-.222	.277	.528**	.181	.658**	.072	.047	.299	.421*	1	.150	-.141	.127	.281	.202	.717**	.277	.035	.105	.371*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.194	.282	.221	.124	.002	.321	.000	.694	.799	.096	.016		.413	.442	.489	.119	.267	.000	.124	.848	.566	.036	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q13	Pearson Correlation	.402*	.603**	-.304	.371*	.225	.291	.073	.161	-.102	.313	.260	.150	1	.000	.357*	.114	.705**	.310	.371*	.098	.544**	.390	.612**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.091	.037	.216	.106	.692	.378	.579	.081	.150	.413		1.000	.045	.533	.000	.084	.037	.594	.001	.027	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q14	Pearson Correlation	-.232	-.166	.259	-.222	-.243	.149	-.149	-.046	.174	-.241	-.178	-.141	.000	1	-.035	-.293	-.211	-.132	-.222	.017	.177	-.200	-.160
	Sig. (2-tailed)	.201	.363	.152	.223	.180	.415	.415	.803	.341	.185	.331	.442	1.000		.850	.104	.247	.470	.223	.928	.332	.272	.381
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q15	Pearson Correlation	.552**	.715**	-.135	.468**	.234	.234	.026	.216	-.018	.535**	.278	.127	.357*	-.035	1	.153	.529**	.014	.468**	-.009	.622**	.244	.674**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.460	.007	.198	.198	.888	.236	.921	.002	.123	.489	.045	.850		.403	.002	.940	.007	.962	.000	.179	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q16	Pearson Correlation	.088	.253	.289	.164	.401*	.102	.247	.056	.112	.091	.295	.281	.114	-.293	.153	1	.156	.442*	.164	.230	.190	.332	.378

	Sig. (2-tailed)	.632	.163	.109	.371	.023	.579	.172	.759	.541	.619	.101	.119	.533	.104	.403		.395	.011	.371	.206	.297	.064	.033
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q17	Pearson Correlation	.601**	.571**	-.492**	.240	.325	.097	.142	.429*	-.120	.538**	.312	.202	.705**	-.211	.529**	.156	1	.203	.240	-.108	.568**	.351*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.187	.069	.597	.438	.014	.511	.002	.082	.267	.000	.247	.002	.395		.265	.187	.556	.001	.049	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q18	Pearson Correlation	.181	.387	-.117	.415	.473**	.415	.533**	.244	.069	.244	.353	.717**	.310	-.132	.014	.442	.203	1	.415	.060	.359*	.503*	.604*
	Sig. (2-tailed)	.322	.029	.524	.018	.006	.018	.002	.178	.707	.178	.047	.000	.084	.470	.940	.011	.265		.018	.745	.044	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q19	Pearson Correlation	.371*	.680**	-.342	1.000**	.277	.417*	.275	.173	-.039	.385*	.253	.277	.371*	-.222	.468**	.164	.240	.415*	1	.140	.726**	.369*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.055	.000	.124	.018	.127	.344	.834	.030	.162	.124	.037	.223	.007	.371	.187	.018		.444	.000	.038	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q20	Pearson Correlation	-.338	-.101	.108	.140	.343	-.012	.212	-.172	.096	-.351*	.371*	.035	.098	.017	-.009	.230	-.108	.060	.140	1	.176	.418*	.076
	Sig. (2-tailed)	.059	.582	.555	.444	.055	.946	.245	.345	.601	.049	.037	.848	.594	.928	.962	.206	.556	.745	.444		.336	.017	.679
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q21	Pearson Correlation	.671**	.938**	-.326	.726**	.157	.384*	.069	.520**	-.207	.624**	.083	.105	.544**	-.177	.622**	.190	.568**	.359*	.726**	-.176	1	.228	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.068	.000	.390	.030	.707	.002	.255	.000	.653	.566	.001	.332	.000	.297	.001	.044	.000	.336		.209	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q22	Pearson Correlation	.112	.277	-.156	.369*	.781**	.348	.646**	-.046	.035	.116	.889**	.371*	.390*	-.200	.244	.332	.351*	.503**	.369*	.418*	.228	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.543	.125	.395	.038	.000	.051	.000	.803	.850	.528	.000	.036	.027	.272	.179	.064	.049	.003	.038	.017	.209		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Skor Pearson Correlation	.677**	.835**	-.304	.722**	.542**	.505**	.462**	.418*	.061	.672**	.508**	.493**	.612**	-.160	.674**	.378*	.648**	.604**	.722**	.076	.809**	.596**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.091	.000	.001	.003	.008	.017	.741	.000	.003	.004	.000	.381	.000	.033	.000	.000	.000	.679	.000	.000	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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



UJI RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.870	.848	22

UJI VALIDITAS KINERJA GURU

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Skor
Q1	Pearson Correlation	1	.402*	.670**	.070	.248	.290	.445*	.128	.267	.138	-.273	.305	.039	.486**	.506**	.170	.303	.222	.206	.302	.546**	.024	.610**	.267	.123	.279	.539**
	Sig. (2-tailed)		.023	.000	.702	.171	.108	.011	.486	.139	.453	.131	.089	.831	.005	.003	.351	.091	.223	.258	.093	.001	.898	.000	.139	.502	.123	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q2	Pearson Correlation	.402*	1	.560**	.247	-.130	.701**	.598**	.201	.032	.420*	-.017	-.089	.309	.558**	.448*	.268	.130	.478**	.218	.640**	.494**	.082	.641**	.318	.393*	.093	.614**
	Sig. (2-tailed)	.023		.001	.174	.478	.000	.000	.271	.861	.017	.926	.628	.085	.001	.010	.138	.478	.006	.230	.000	.004	.656	.000	.076	.026	.611	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q3	Pearson Correlation	.670**	.560**	1	.187	.116	.452**	.730**	.051	.294	.525**	.101	.194	.431*	.588**	.581**	.488**	.473**	.482**	.329	.387*	.639**	.124	.896**	.525**	.492**	.342	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.306	.527	.009	.000	.780	.102	.002	.582	.288	.014	.000	.000	.005	.006	.005	.066	.029	.000	.500	.000	.002	.004	.055	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q4	Pearson Correlation	.070	.247	.187	1	.182	.435*	.198	.226	.263	.028	.267	.118	.504**	.214	.396*	.436*	.374*	.342	.445*	.443*	.422*	.050	.132	.405*	.023	.080	.512**
	Sig. (2-tailed)	.702	.174	.306		.319	.013	.278	.214	.146	.878	.140	.519	.003	.240	.025	.013	.035	.056	.011	.011	.016	.787	.471	.022	.900	.665	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q5	Pearson Correlation	.248	-.130	.116	.182	1	.187	-.016	.143	.203	.016	-.022	.515**	.078	.347	.273	.067	.236	-.010	-.158	.234	.277	.009	.042	.080	.024	.226	.325
	Sig. (2-tailed)	.171	.478	.527	.319		.306	.931	.436	.264	.931	.907	.003	.672	.052	.131	.714	.193	.956	.388	.198	.125	.959	.821	.663	.898	.214	.069
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Q6	Pearson Correlation	.290	.701**	.452**	.435*	.187	1	.504**	.221	.273	.447*	.191	.166	.524**	.529**	.470**	.358*	.302	.480**	.374*	.964**	.538**	.176	.468**	.357*	.403	.265	.766**
	Sig. (2-tailed)	.108	.000	.009	.013	.306		.003	.223	.130	.010	.295	.363	.002	.002	.007	.044	.092	.005	.035	.000	.001	.336	.007	.045	.022	.142	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q7	Pearson Correlation	.445*	.598**	.730**	.198	-.016	.504**	1	.222	.179	.352*	.133	-.098	.343	.504**	.368*	.415*	.272	.529**	.124	.525**	.412*	.091	.827**	.465**	.325	.230	.648**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.278	.931	.003		.222	.327	.048	.468	.592	.055	.003	.038	.018	.132	.002	.498	.002	.019	.621	.000	.007	.070	.204	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q8	Pearson Correlation	.128	.201	.051	-.226	-.143	.221	.222	1	-.074	.319	-.117	.077	-.141	.112	-.099	-.122	-.165	-.129	.085	.235	-.087	.334	.085	.145	.298	-.016	.074
	Sig. (2-tailed)	.486	.271	.780	.214	.436	.223	.222		.689	.075	.523	.677	.442	.541	.591	.506	.368	.481	.642	.196	.638	.062	.642	.429	.097	.929	.687
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q9	Pearson Correlation	.267	.032	.294	.263	.203	.273	.179	.074	1	.107	.241	.183	.348	.235	.529**	.302	.447*	.205	.353	.290	.577**	.147	.205	.394*	.088	.303	.496**
	Sig. (2-tailed)	.139	.861	.102	.146	.264	.130	.327	.689		.559	.183	.315	.051	.196	.002	.094	.010	.260	.047	.107	.001	.423	.262	.026	.633	.092	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q10	Pearson Correlation	.138	.420*	.525**	.028	.016	.447*	.352*	.319	.107	1	.019	.466**	.206	.348	.272	.297	.240	.260	.402	.388	.193	.107	.520**	.324	.947**	.215	.577**
	Sig. (2-tailed)	.453	.017	.002	.878	.931	.010	.048	.075	.559		.918	.007	.259	.051	.132	.099	.186	.150	.022	.028	.289	.559	.002	.070	.000	.238	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q11	Pearson Correlation	-.273	-.017	.101	.267	-.022	.191	.133	.117	.241	.019	1	-.133	.462**	.067	.151	.240	.022	.133	.326	.216	.193	.122	.010	.171	-.009	.139	.220
	Sig. (2-tailed)	.131	.926	.582	.140	.907	.295	.468	.523	.183	.918		.469	.008	.715	.409	.185	.907	.468	.069	.236	.290	.504	.957	.349	.960	.447	.227
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Q18	Pearson Correlation	.222	.478**	.482**	.342	-.010	.480**	.529**	-.129	.205	.260	.133	-.013	.742**	.484**	.438*	.643**	.622**	1	.284	.393*	.498**	.005	.583**	.691**	.224	.289	.666**
	Sig. (2-tailed)	.223	.006	.005	.056	.956	.005	.002	.481	.260	.150	.468	.946	.000	.005	.012	.000	.000		.115	.026	.004	.977	.000	.000	.217	.109	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q19	Pearson Correlation	.206	.218	.329	.445*	-.158	.374*	.124	.085	.353*	.402*	.326	.242	.392*	.063	.407*	.216	.324	.284	1	.297	.450**	-.056	.270	.285	.377*	.111	.495**
	Sig. (2-tailed)	.258	.230	.066	.011	.388	.035	.498	.642	.047	.022	.069	.182	.027	.733	.021	.235	.070	.115		.099	.010	.762	.135	.113	.033	.544	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q20	Pearson Correlation	.302	.640**	.387*	.443*	.234	.964**	.525**	.235	.290	.388*	.216	.181	.444*	.542**	.389*	.289	.234	.393*	.297	1	.450**	-.147	.392*	.297	.347	.271	.721**
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.029	.011	.198	.000	.002	.196	.107	.028	.236	.322	.011	.001	.028	.109	.198	.026	.099		.010	.422	.027	.099	.051	.134	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q21	Pearson Correlation	.546**	.494**	.639**	.422*	.277	.538**	.412*	-.087	.577**	.193	.193	.153	.614**	.344	.927**	.532**	.526**	.498**	.450**	.450**	1	.094	.590**	.597**	.169	.432*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.016	.125	.001	.019	.638	.001	.289	.290	.404	.000	.054	.000	.002	.002	.004	.010	.010		.610	.000	.000	.355	.014	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q22	Pearson Correlation	.024	-.082	-.124	-.050	.009	-.176	-.091	-.334	.147	-.107	-.122	-.050	-.040	-.112	.047	-.174	.028	.005	-.056	-.147	.094	1	-.056	-.107	-.142	-.042	-.058
	Sig. (2-tailed)	.898	.656	.500	.787	.959	.336	.621	.062	.423	.559	.504	.786	.827	.540	.799	.342	.879	.977	.762	.422	.610		.762	.559	.439	.820	.754
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q23	Pearson Correlation	.610**	.641**	.896**	.132	.042	.468**	.827**	.085	.205	.520**	.010	.133	.392*	.535**	.540**	.462**	.457**	.583**	.270	.392*	.590**	-.056	1	.520**	.492**	.244	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.471	.821	.007	.000	.642	.262	.002	.957	.468	.027	.002	.001	.008	.009	.000	.135	.027	.000	.762		.002	.004	.179	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Q24	Pearson Correlation	.267	.318	.525**	.405*	.080	.357*	.465**	.145	.394*	.324	.171	.151	.617**	.234	.656**	.890**	.624**	.691**	.285	.297	.597**	.107	.520**	1	.394*	.469**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.139	.076	.002	.022	.663	.045	.007	.429	.026	.070	.349	.410	.000	.196	.000	.000	.000	.000	.113	.099	.000	.559	.002		.026	.007	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q25	Pearson Correlation	.123	.393*	.492**	.023	.024	.403*	.325	.298	.088	.947**	-.009	.441*	.168	.331	.243	.262	.196	.224	.377*	.347	.169	.142	.492**	.394*	1	.207	.543**
	Sig. (2-tailed)	.502	.026	.004	.900	.898	.022	.070	.097	.633	.000	.960	.012	.358	.064	.180	.147	.282	.217	.033	.051	.355	.439	.004	.026		.256	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Q26	Pearson Correlation	.279	.093	.342	.080	.226	.265	.230	.016	.303	.215	.139	.218	.271	.116	.406*	.368*	.244	.289	.111	.271	.432*	.042	.244	.469**	.207	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.123	.611	.055	.665	.214	.142	.204	.929	.092	.238	.447	.230	.134	.526	.021	.038	.179	.109	.544	.134	.014	.820	.179	.007	.256		.008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Skor	Pearson Correlation	.539**	.614**	.779**	.512**	.325	.766**	.648**	.074	.496**	.577**	.220	.385*	.664**	.631**	.763**	.649**	.629**	.666**	.495**	.721**	.793**	.058	.747**	.710**	.543**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.069	.000	.000	.687	.004	.001	.227	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.754	.000	.000	.001	.008	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

UJI RELIABILITAS KINERJA GURU

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.910	26

LAMPIRAN VIII

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Setiap pernyataan diikuti oleh lima (5) pilihan jawaban, Bapak/Ibu Guru cukup memilih salah satu dari lima (5) jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu Guru alami, dengan ketentuan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

B. Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Pengalaman Mengajar : Tahun

Instrumen Kesejahteraan Guru (X_1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Saya memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga.					
2.	Saya mendapatkan insentif ketika kegiatan diluar, seperti kegiatan dinas.					
3.	Saya mendapat tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Saya menerima tunjangan fungsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
5.	Saya bebas menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran yang disediakan oleh satuan pendidikan sesuai dengan bahan ajar.					
6.	Saya menggunakan fasilitas yang ada di sekolah untuk memperlancar kerja saya.					
7.	Saya merasa mendapat kemudahan dalam kenaikan pangkat.					
8.	Saya mendapat kenaikan pangkat atas prestasi kerja saya.					

9.	Di lembaga saya bekerja terdapat jenjang karir yang jelas.					
10.	Saya merasa puas dengan pelatihan-pelatihan yang saya dapatkan untuk mengembangkan karir saya.					
11.	Saya selalu merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas tanpa ada tekanan dari pihak manapun.					
12.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam pengembangan karir saya sebagai seorang guru.					

Instrumen Motivasi Kerja Guru (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Saya menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu.					
2.	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja.					
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.					
4.	Saya merasa bahwa mendapat tugas-tugas berat membuat tantangan untuk maju.					
5.	Saya berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja saya jika mendapat tugas-tugas yang menantang.					
6.	Saya memperoleh gaji setiap bulan yang sesuai dengan pengabdian saya selama di sekolah.					
7.	Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh karena akan mendapatkan imbalan dari sekolah.					
8.	Saya menganggap mengajar merupakan pekerjaan yang mulia.					
9.	Saya bekerja dengan giat agar menjadi guru teladan di sekolah.					
10.	Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.					
11.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.					
12.	Saya merasa gaji yang diterima sebagai guru dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.					
13.	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya.					
14.	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain.					

15.	Setiap pekerjaan saya mendapat pujian, saya lebih bersemangat dalam bekerja.					
16.	Saya lebih bersemangat bekerja bila mendapatkan insentif.					
17.	Saya bekerja dengan baik agar mendapat perhatian dari teman kerja saya.					
18.	Sebagai guru saya sangat dihargai dan dihormati oleh kepala sekolah dan teman sejawat.					

Instrumen Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Saya sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi, untuk menghindari penjelasan konsep yang kurang tepat.					
2.	Saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami peserta didik sehari-hari dalam menjelaskan materi.					
3.	Saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal peserta didik sebelum memulai pengajaran pada awal caturwulan.					
4.	Saya memberikan tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah.					
5.	Saya selalu mengajak peserta didik untuk berdoa bersama sebelum memulai pelajaran di kelas.					
6.	Saya berusaha menggunakan media pembelajaran dalam mengajar.					
7.	Saya membuat dan merencanakan bahan pelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru dari pemerintah.					
8.	Saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan pancasila dan UUD 45 dalam melaksanakan tugas mengajar.					
9.	Saya menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar.					
10.	Saya mampu menciptakan ketertiban, kedisiplinan dan kenyamanan dalam proses belajar.					
11.	Saya biasanya memberikan pembelajaran dikelas dalam bentuk kelompok.					
12.	Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
13.	Saya adakan tanya jawab dengan peserta didik setiap kali mengajar.					

14.	Saya melakukan penilaian pekerjaan peserta didik secara objektif.					
15.	Saya mengembalikan pekerjaan peserta didik setelah saya nilai, agar peserta didik melihat bagaimana hasil pekerjaannya.					
16.	Saya menggunakan metode-metode baru dalam proses belajar mengajar.					
17.	Saya menggunakan metode mengajar yang bervariasi, menyesuaikan dengan materi yang akan disampaikan.					
18.	Saya memberikan waktu kepada peserta didik untuk melakukan bimbingan bagi peserta didik yang ingin bertanya diluar jam pelajaran.					
19.	Saya menyiapkan dengan baik semua buku administrasi kelas sesuai dengan pedoman yang ada.					
20.	Saya menyiapkan dengan baik semua buku-buku administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah.					
21.	Saya sudah melakukan perbaikan-perbaikan dalam pembelajaran setelah saya mengikuti seminar.					
22.	Saya mengetahui dan menerapkan dalam pembelajaran tentang kurikulum terbaru yang diberlakukan oleh pemerintah yang sudah saya ikuti dalam seminar.					

LAMPIRAN IX DATA MENTAH VARIABEL PENELITIAN

KESEJAHTERAAN GURU

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Skor
1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	50
7	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	49
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	48
10	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45
15	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
16	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
18	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	51
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	55
20	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	53

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Skor
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51
22	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	44
23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	44
24	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	44
25	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	44
26	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
27	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	44
28	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	44
29	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	51
30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47
33	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	48
34	5	4	2	2	5	5	3	3	3	4	3	4	43
35	1	2	1	1	4	4	1	1	1	2	2	2	22
36	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51
37	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51
38	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	45
39	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	47
40	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	42
41	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	42
42	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	44
43	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	44

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Skor
44	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
46	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	42
47	4	4	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	44
48	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	42
49	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	42
50	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	44
51	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	43
52	2	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	39
53	2	1	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	37
54	4	1	4	5	4	5	2	2	2	4	5	3	41
55	4	5	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	47
56	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	47
57	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	51
58	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	54
59	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
60	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	56
61	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	53
62	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	48
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
64	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	51
65	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	45
66	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	48

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Skor
67	4	4	4	1	4	4	3	4	5	4	4	4	45
68	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	50
69	4	3	4	4	4	2	4	3	3	5	5	5	46
70	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	47
71	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	5	47
72	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	50
73	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	49
74	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
75	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
76	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
77	5	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	51
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
79	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	49
80	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	49
81	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	46



MOTIVASI KERJA

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Skor
1	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	71
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	74
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	72
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	74
5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	74
6	5	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
7	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	78
8	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	64
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	73
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	75
11	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	70
12	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	2	3	5	74
13	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	77
14	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	73
15	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	71
16	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	80
17	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	74
18	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	77
19	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	71
20	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4	73
21	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	71

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Skor
22	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	65
23	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	68
24	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	64
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	76
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	69
27	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	65
28	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	64
29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	80
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	75
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	76
32	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	66
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	74
34	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	77
35	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	76
36	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	79
37	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	75
38	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	78
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	68
40	4	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	78
41	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	63
42	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	74
43	4	3	4	2	5	4	5	5	4	2	4	4	3	5	4	4	5	3	69
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	75

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Skor
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	74
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	74
47	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	3	73
48	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	76
49	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	73
50	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	67
51	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	64
52	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	71
53	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	74
54	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	74
55	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	70
56	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	79
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	78
58	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	85
59	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	78
60	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
61	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	80
62	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	72
63	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	2	3	4	5	74
64	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	79
65	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	74
66	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	79
67	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	80

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Skor
68	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	76
69	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	79
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
71	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	76
72	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	77
73	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	73
74	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	76
75	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	76
76	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	80
77	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	81
78	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	80
79	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	78
80	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	76
81	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	75

PUSAT PERPUSTAKAAN

KINERJA GURU

Res	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Q ₁₉	Q ₂₀	Q ₂₁	Q ₂₂	Skor	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	87
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	85
7	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	97
8	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	82
9	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	89
10	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	96
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	88
12	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	102
13	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	94
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
16	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	103
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
18	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
19	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
20	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	103
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89

Res	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Skor	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
46	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
47	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	95
48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
49	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
50	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	92
51	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	92
52	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	92
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
54	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	98
55	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	2	3	4	4	5	5	3	2	3	4	4	4	86
56	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	94
57	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	100
58	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	96
59	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	100
60	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	95
61	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	99
62	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	90
63	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	5	91
64	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	94
65	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	94
66	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	95
67	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	92

Res	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Skor
68	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	94
69	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	94
70	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	92
71	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	90
72	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	91
73	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	97
74	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	95
75	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	94
76	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	96
77	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	95
78	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	2	3	5	5	5	4	4	91
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	92
80	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	95
81	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	94

LAMPIRAN X

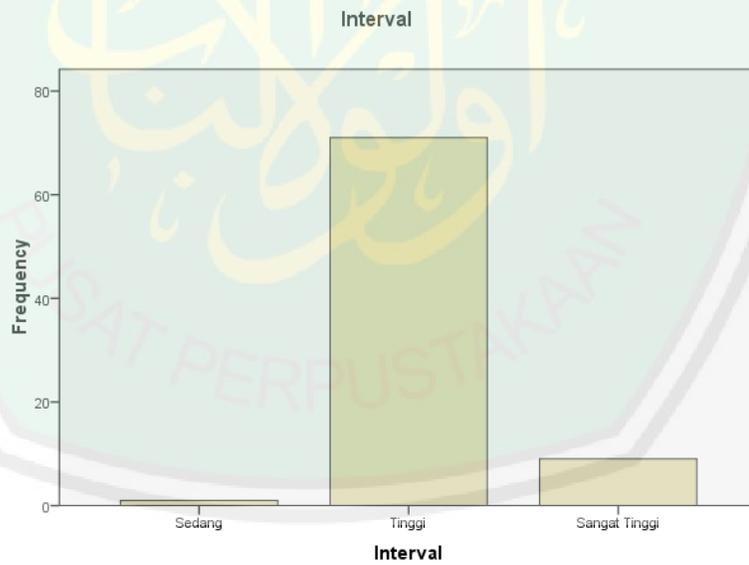
HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI

KESEJAHTERAAN GURU

Statistics

Interval		
N	Valid	81
	Missing	0

		Interval			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	1.2	1.2	1.2
	Tinggi	71	87.7	87.7	88.9
	Sangat Tinggi	9	11.1	11.1	100.0
Total		81	100.0	100.0	



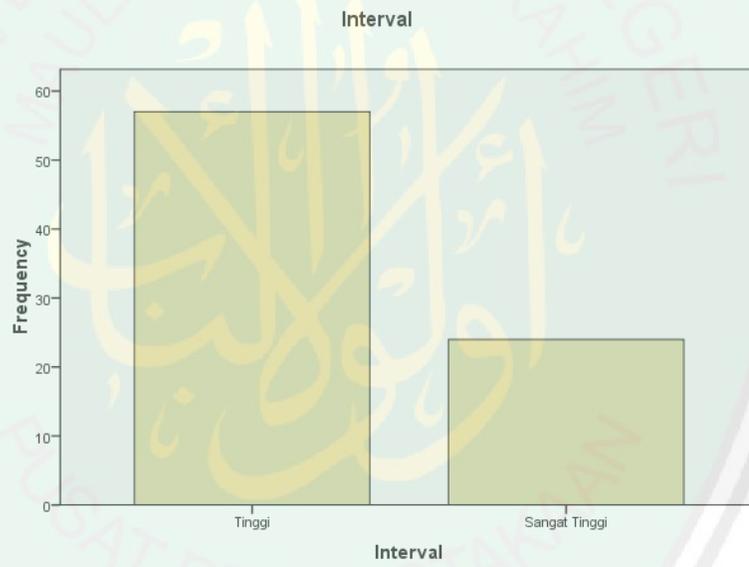
MOTIVASI KERJA

Statistics

Interval

N	Valid	81
	Missing	0

		Interval			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Tinggi	57	70.4	70.4	70.4
	Sangat Tinggi	24	29.6	29.6	100.0
Total		81	100.0	100.0	



KINERJA GURU

Statistics

Interval

N	Valid	81
	Missing	0

Interval

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	45	55.6	55.6	55.6
	Sangat Tinggi	36	44.4	44.4	100.0
Total		81	100.0	100.0	

Interval



Interval

LAMPIRAN XI

UJI ASUMSI KLASIK

**NPar Tests
UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		81	81	81
Normal Parameters ^a	Mean	48.21	73.98	92.56
	Std. Deviation	3.247	4.639	5.958
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.132	.109
	Positive	.106	.072	.109
	Negative	-.095	-.132	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.954	1.186	.979
Asymp. Sig. (2-tailed)		.322	.120	.293

a. Test distribution is Normal.

**UJI MULTIKOLINERITAS
Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

**Regression
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42.947	10.808		3.973	.000		
X1	.424	.208	.231	2.041	.045	.786	1.272
X2	.394	.145	.307	2.709	.008	.786	1.272

a. Dependent Variable:
Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	35.792	.20	1.00	.23
	3	.002	39.330	.80	.00	.77

a. Dependent Variable: Y

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.462 ^a	.213	.193	5.352	1.907

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	85.60	99.36	92.56	2.752	81
Residual	-11.113	16.372	.000	5.285	81
Std. Predicted Value	-2.530	2.472	.000	1.000	81
Std. Residual	-2.076	3.059	.000	.987	81

a. Dependent Variable: Y

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

		X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho X1	Correlation Coefficient	1.000	.418**	-.050
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.656
	N	81	81	81
X2	Correlation Coefficient	.418**	1.000	-.001
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.990
	N	81	81	81
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.050	-.001	1.000
	Sig. (2-tailed)	.656	.990	.
	N	81	81	81

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

Residuals Statistics^a

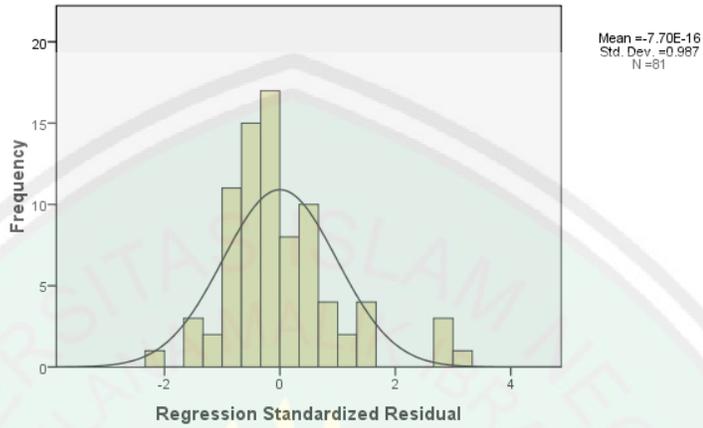
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	85.60	99.36	92.56	2.752	81
Std. Predicted Value	-2.530	2.472	.000	1.000	81
Standard Error of Predicted Value	.596	1.760	.979	.321	81
Adjusted Predicted Value	85.76	99.69	92.57	2.748	81
Residual	-11.113	16.372	.000	5.285	81
Std. Residual	-2.076	3.059	.000	.987	81
Stud. Residual	-2.094	3.090	-.001	1.002	81
Deleted Residual	-11.301	16.703	-.016	5.441	81
Stud. Deleted Residual	-2.142	3.277	.006	1.027	81
Mahal. Distance	.006	7.665	1.975	1.989	81
Cook's Distance	.000	.088	.010	.016	81
Centered Leverage Value	.000	.096	.025	.025	81

a. Dependent Variable: Y

Charts

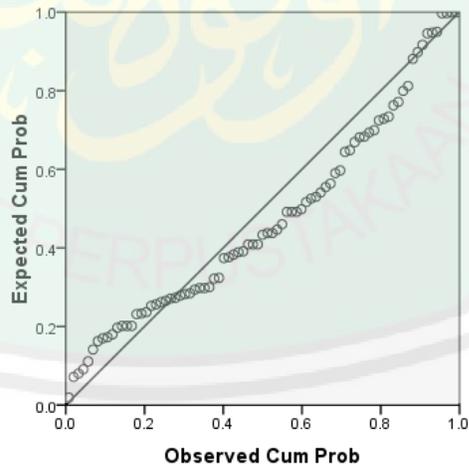
Histogram

Dependent Variable: Y



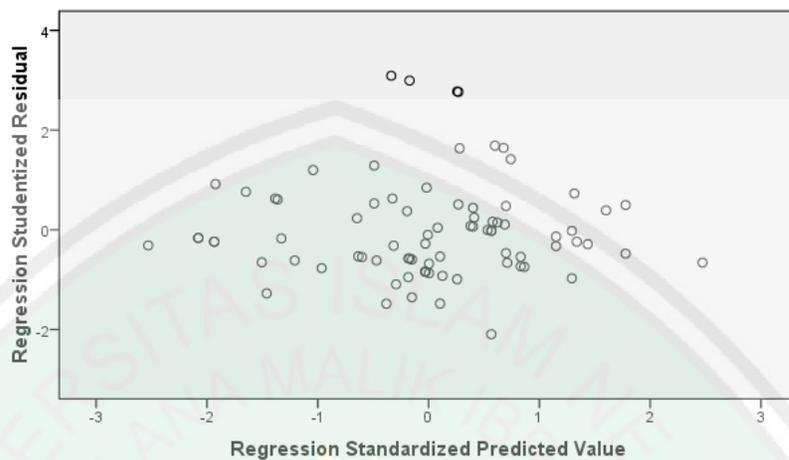
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y



LAMPIRAN XII

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Notes

Output Created		13-Jul-2019 23:17:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	81
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) (*ZPRED ,Y) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /SAVE PRED MCIN ICIN RESID.
Resources	Processor Time	00:00:03.588
	Elapsed Time	00:00:03.760
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	1160 bytes
Variables Created or Modified	PRE_1	Unstandardized Predicted Value
	RES_1	Unstandardized Residual
	LMCI_1	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for Y
	UMCI_1	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for Y
	LICI_1	95% Individual Confidence Interval Lower Bound for Y
	UICI_1	95% Individual Confidence Interval Upper Bound for Y

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	92.56	5.958	81
X1	48.21	3.247	81
X2	73.98	4.639	81

Correlations

		X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.418**	-.050
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.656
		81	81	81
X2	Correlation Coefficient	.418**	1.000	-.001
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.990
		81	81	81
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.050	-.001	1.000
	Sig. (2-tailed)	.656	.990	.
		81	81	81

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

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.462 ^a	.213	.193	5.352	.213	10.572	2	78	.000	1.907

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.697	2	302.848	10.572	.000 ^a
	Residual	2234.303	78	28.645		
	Total	2840.000	80			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

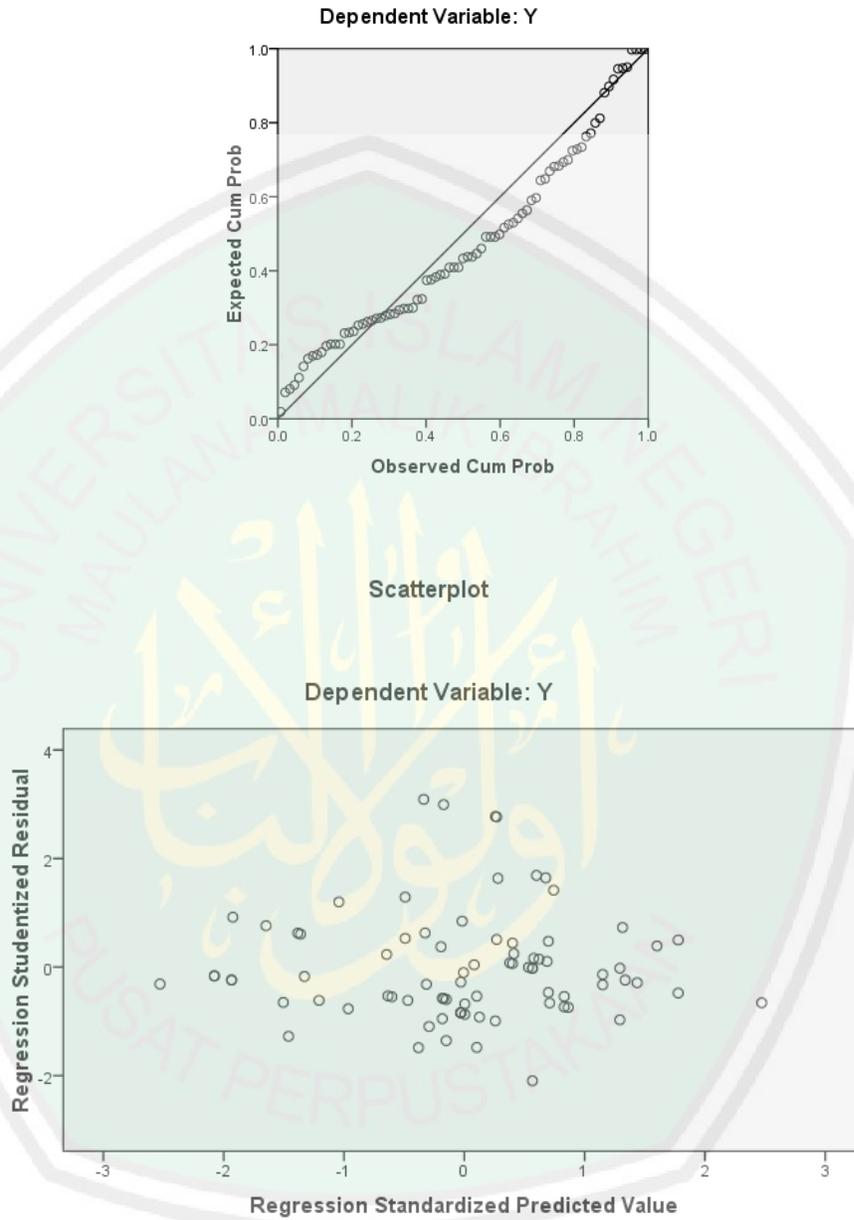
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	42.947	10.808		3.973	.000		
X1	.424	.208	.231	2.041	.045	.786	1.272
X2	.394	.145	.307	2.709	.008	.786	1.272

a. Dependent Variable:

Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN XIII

TABEL *DURBIN-WATSON* (DW), $\alpha = 5\%$

Direproduksi oleh:

Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

dari sumber: <http://www.stanford.edu>

Catatan-Catatan Reproduksi dan Cara Membaca Tabel:

1. Tabel DW ini direproduksi dengan merubah format tabel mengikuti format tabel DW yang umumnya dilampirkan pada buku-buku teks statistik/ekonometrik di Indonesia, agar lebih mudah dibaca dan diperbandingkan
2. Simbol 'k' pada tabel menunjukkan banyaknya variabel bebas (penjelas), tidak termasuk variabel terikat.
3. Simbol 'n' pada tabel menunjukkan banyaknya observasi.

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716

50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781

LAMPIRAN XIV

TABEL PRESENTASE DISTRIBUSI t

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	

29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663

80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019

LAMPIRAN XV

TABEL PRESENTASE DISTRIBUSI F
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91

43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78

LAMPIRAN XVI

BUKTI KONSULTASI



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 JALAN GAJAYANA 50 MALANG, TELEPON 0341-552398, FAKSIMILE 0341-552398

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI

JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL

Nama : RIZKA AMELIA WACHIDAH
 Nim : 15130035
 Judul : PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN TANJULANGIN KABUPATEN SIDOARJO
 Dosen Pembimbing : LUTHFIYA FATHI RUSPOSARI, M.E

No.	Tanggal	Catatan Perbaikan	Tanda Tangan Pembimbing
1	8 Mei 2019	konsultasi Bab I II III	
2	13 Juni 2019	Revisi Bab I II III	
3	19 Juni 2019	Konsultasi Instrumen Penelitian	
4	1 Juli 2019	konsultasi Bab IV	
5	3 Juli 2019	Revisi Bab IV dan konsul Bab V	
6	5 Juli 2019	Revisi Bab V dan konsul Bab VI	
7	9 Juli 2019	konsul Bab I-VI + Lampiran	
8	16 Juli 2019	Revisi Bab I-VI + Lampiran	
9	22 Juli 2019	ACC	
10			
11			
12			

Malang, 22 Juli 2019
 Mengetahui,
 Kajur PIPS,

DR. ALIFAH YULI EFİYANTI, MA

LAMPIRAN XVII

DOKUMENTASI PENELITIAN



LAMPIRAN XVIII

BIODATA MAHASISWA



Nama : Rizka Amelia Wachidah
NIM : 15130035
Tempat Tanggal Lahir : Sidoarjo, 03 April 1997
Fak./Jur./Prog. Studi : FITK/Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Tahun Masuk : 2015
Alamat Rumah : Desa Putat Rt. 03 Rw. 01
Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo
No Tlp Rumah/Hp : 085330860581
Alamat email : rizkaamelia3497@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Riwayat Pendidikan	Nama Sekolah
TK	RA. Perwanida Putat
SD	SD Al-Islamiyah Putat
SMP	SMP Negeri 2 Tanggulangin
SMA	SMA Negeri 1 Porong
S1	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 22 Juli 2019
Mahasiswa,

Rizka Amelia Wachidah
15130035