

**PENGARUH PEMBERDAYAAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SMK DI KABUPATEN PADANG LAWAS**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Pendidikan Tinggi*

Oleh :

LANNIDAR SAHRONI HASIBUAN

NPM : 1720060018



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **LANNIDAR SAHRONI HASIBUAN**
NPM : 1720060018
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Kabupaten Padang Lawas

Pengesahaan Tesis
Medan, 11 Februari 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sulhati, MA.


Indra Praselia, S.Pd., M.Si.

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. Syaiful Bahri, M.AP.


Dr. Sulhati, MA.

PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBERDAYAAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK DI
KABUPATEN PADANG LAWAS**

“Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji,
Yang dibentuk oleh Magister Manajemen Pendidikan Tinggi PPs. UMSU dan Dinyatakan
Lulus Dalam Ujian,
Pada Hari, Tanggal 11 Februari 2020”

Panitia Penguji

1. Dr. Sulhati, MA.
Ketua

2. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si.
Sekretaris

3. Dr. Elfrianto, M.Pd.
Anggota

4. Dr. Syaiful Bahri, M.AP.
Anggota

5. Dr. Salim Aktar, M.Pd.
Anggota

1.

2.

3.

4.

5.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

LANNIDAR SAHRONI HASIBUAN

NPM : 1720060018

PENGARUH PEMBERDAYAAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK DI KABUPATEN PADANG LAWAS

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan guru terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas, untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas, untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (2002:87) merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu usia. Ketika para guru makin bertambah lanjut usianya. Mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Guru yang lebih muda cenderung kurang puas karena berpengharapan tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain,tingkat pekerjaan. Orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk merasa lebih puas, ukuran organisasi. Pada saat organisasi semakin besar, ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung agak menurun apabila tidak diambil tindakan perbaikan untuk mengimbangi kecenderungan itu.

Penelitian ini bertempat di SMK Swasta di Padang Lawas yang berjumlah 4 SMK. Adapun waktu penelitian ini dimulai Mei sampai dengan September 2019. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Swasta yang ada di Padang Lawas yang berjumlah 112 orang.

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji regresi sederhana, uji regresi berganda, dan uji F. Pertanyaan uji hipotesis penelitian ini yaitu pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas, kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas, otivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas. Pengujian hipotesis tersebut menggunakan analisis regresi sederhana.

Kata Kunci : Pemberdayaan , kualitas, motivasi, kepuasan, dan kerja guru.

ABSTRACT

LANNIDAR SAHRONI HASIBUAN

NPM : 1720060018

EFFECT OF EMPOWERMENT, QUALITY OF WORK LIFE AND WORK MOTIVATION TOWARD WORK SATISFACTION VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS IN PADANG LAWAS DISTRICT

This study aims to determine the effect of teacher empowerment on job satisfaction of vocational school teachers in Padang Lawas, to determine the effect of work life quality on job satisfaction of vocational school teachers in Padang Lawas, to determine the effect of work motivation on job satisfaction of vocational school teachers in Padang Lawas, to determine the effect empowerment, quality of work life and work motivation together towards vocational teacher job satisfaction in Padang Lawas.

Factors - factors that influence job satisfaction according to Davis and Newstroom (2002: 87) detailing the factors that influence a person's job satisfaction, namely age. When the teachers grow older They tend to be a little more satisfied with their work. Younger teachers tend to be less satisfied because of high expectations, lack of adjustment and various other reasons, the level of work. People with higher-level jobs tend to feel more satisfied with their work. They usually get better salaries and working conditions, and the work done provides an opportunity to feel more satisfied, the size of the organization. As the organization grows, there is some evidence that job satisfaction tends to decrease somewhat if no corrective action is taken to compensate for this tendency.

This research is located in 4 private vocational schools in Padang Lawas. The time of this study began in May until September 2019. The population of this study were all teachers in private vocational schools in Padang Lawas, amounting to 112 people.

Testing this hypothesis using a simple regression test, multiple regression test, and F test. The hypothesis test question of this study is that empowerment has a positive and significant effect on job satisfaction of Padang Lawas Private Vocational School teachers, the quality of work life has a positive and significant effect on vocational school job satisfaction Private Padang Lawas, work motivation has a positive and significant impact on job satisfaction of Padang Lawas Private Vocational School teachers. Testing these hypotheses using simple regression analysis.

Keywords: Empowerment, quality, motivation, satisfaction, and teacher work.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selawat serta salam tak lupa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad Rosulullah SAW beserta keluarga dan para sahabat, amin.

Dimana penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas Tesis di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sehubungan dengan itu maka disusunlah tesis ini dengan judul “PENGARUH PEMBERDAYAAN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK DI KABUPATEN PADANG LAWAS”

Dengan selesainya tesis ini, Penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada kedua orang tua penulis, karena beliau berdua adalah matahari penulis dan inspirasi penulis.

Secara khusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Suami tercinta Taufiq Azhari dan kepada anak-anak penulis. Atas segala perhatian, dukungan, dan Do'a yang diberikan mulai dari proses perkuliahan hingga dapat di selesaikannya pembuatan tesis ini.

Pada Kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, MAP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan serta fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program pascasarjana ini.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.Ap, Selaku Direktur Pacasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Dr. Sulhati, M.A, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Indra Prasetia, S.Pd., M.Si Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.
5. Bapak Dr. Salim Aktar, M.Pd Selaku Dosen Penguji Yang Telah memberikan masukan-masukan kepada penulis.
6. Bapak Dr. Elfrianto, M.Pd, Selaku Dosen Penguji Yang Telah memberikan masukan-masukan kepada penulis.
7. Bapak-bapak dan Ibu Dosen serta segenap karyawan dan karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khusus nya Biro Akademik Pascasarjana yang banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Bapak Rustam Effendy Pohan, SP., S.Pd., M.Pd, selaku Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Sosa Kabupaten Padang Lawas Yang Telah memberikan dukungan dan masukan-masukan kepada penulis.

9. Keluarga Besar Penulis, terutama adinda Suheni Syafitri Hasibuan, S.Pd, terimakasih atas bantuannya selama ini, baik moril maupun materil, semoga Allah SWT mengantinya dengan limpahan rezki dan pahala, amin.
10. Seluruh Teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karna itu, Penulis mengharapkan Kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Semoga kehadiran tesis ini bermanfaat adanya bagi sidang pembaca.

Semua pihak yang terlibat dan telah membantu penulis sejak penulis mulai kuliah, hingga selesainya tesis ini di buat, semoga senantiasa Allah SWT limpahkan rezki, nikmat kesehatan dan iman, serta pahala, kepada Bapak, Ibu, Abang, Kakak, dan teman-teman semua yang tidak bisa penulis sebutkan satua-persatu dalam lembaran sepetah kata pengantar tesis ini.

Medan, Januari 2020

Penulis,

LANNIDAR SAHRONI HASIBUAN
1720060018

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah Penelitian	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kerangka Teori.....	11
1. Kepuasan Kerja	11
2. Pemberdayaan	34
3. Kualitas Kehidupan Kerja.....	38
4. Motivasi Kerja.....	43
B. Kerangka Konseptual	48
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Tempat dan waktu penelitian	51
3.2 Populasi dan Sampel	51
3.3 Desain Penelitian	52
3.4 Devenisi Oprasional Variabel	52
3.5 Teknil Analisis Data	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Deskripsi Hasil Penelitian	62
1. Kepuasan Kerja Guru (Y)	62
2. Pemberdayaan (X1)	65
3. Kualitas Kehidupan Kerja Guru	70
4. Motivasi Kerja Guru	75
B. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data	79
C. Pembahasan	86
1. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja	87
2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	88
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi saat ini, tantangan yang akan dihadapi oleh bangsa Indonesia akan semakin besar. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, akan membuat persaingan sumber daya manusia yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, dunia pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan.

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia mempunyai peranan yang cukup penting dalam proses pendidikan. Pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan telah menimbulkan semacam keyakinan bahwa tingkat rendahnya kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kualitas guru. Oleh karena itu, guru memainkan peranan penting dalam proses pendidikan, maka perhatian terhadap guru tidak boleh diabaikan, terutama persoalan kepuasan kerja guru. Terdapat gejala, bahwa kepuasan kerja guru masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari tingkat kesejahteraan guru yang relatif rendah terkhusus bagi guru-guru honorer. Sebagai jabatan profesional, sudah selayaknya guru memperoleh jaminan hidup yang layak dan memadai, sebab hal ini bukan saja akan menyebabkan kepuasan

kerja, tetapi juga memungkinkan seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbin (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Persoalan kepuasan kerja guru sangat nyata terlihat dalam berbagai tampilan kerja mereka yakni kinerja aktual harian guru di sekolah, ketika guru tidak menemukan harapan-harapan yang diinginkan dalam pekerjaannya, sebagai misal seorang guru mengharapkan kejelasan kondisi kerja yang aman dan kemudian hal ini tidak terpenuhi, maka ketidakpuasan dan kekecewaan akan muncul. Hal ini akan mengakibatkan terjadinya bentuk-bentuk ungkapan yang bernuansa pada munculnya konflik. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan keadaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Perasaan itu bisa puas atau tidak puas.

Berdasarkan uraian di atas, persoalan kepuasan kerja guru menjadi sangat penting untuk diteliti, sebagaimana kepuasan kerja guru SMK di Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan guru di beberapa SMK Swasta yang ada di Padang Lawas, memperoleh informasi bahwa selama menjalankan tugas sebagai guru belum sepenuhnya mendapatkan perhatian baik dari pihak sekolah maupun pemerintah terkait tentang tingkat kesejahteraan (gaji/honor) yang masih rendah. Selama ini gaji ataupun honor mengajar guru di sekolah masih dirasakan belum memenuhi tingkat kelayakan, yakni rata-rata hanya berkisar Rp 30.000,00 – 35.000,00/jam mengajar. Selain tingkat kesejahteraan yang masih rendah, kebutuhan akan jaminan kerja seperti kenaikan jabatan atau karier, jaminan pensiunan, kesehatan dan lainnya tidak mereka dapatkan dari sekolah. Sementara sebagian dari para guru yang ada di sekolah merupakan guru tetap Yayasan dan belum mendapatkan sertifikasi. Persoalan-persoalan lain yang dihadapi guru di sekolah adalah kurang

diberdayakannya guru dalam menjalankan tugas dan fungsi guru yang semestinya, sementara tuntutan kerjanya tinggi, pemberian penghargaan yang tidak sebanding dengan hasil yang diharapkan, ditambah lagi dengan adanya perlakuan yang tidak adil dari pihak sekolah terhadap guru terkait dengan sanksi (*finishman*) yang diberikan oleh sekolah kepada guru seperti PHK atau skorsing. Selain itu juga, adanya kebutuhan hidup sehingga ada sebagian guru yang merangkap profesi sampingan sebagai pedagang, teknisi dan lainnya. Berdasarkan temuan-temuan dilapangan ini menunjukkan bahwa terdapat persoalan-persoalan kepuasan kerja guru, diantara yakni (1) kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan guru terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya sebagai imbalan mereka sebagai guru dan untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas kerja dan promosi; (2) kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru, seperti tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi, peraturan kerja; (3) kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama guru, maupun dengan atasannya dan (4) kepuasan psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan guru seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Berdasarkan temuan di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Sebagaimana temuan-temuan

dilaporkan bahwa kepuasan kerja guru berdampak pada sekolah, seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya. Berdasarkan fenomena tersebut tampak bahwa ada dampak atau hubungan antara kepuasan kerja guru dengan motivasi kerja guru. Tingkat pemberdayaan (kewenangan) guru terhadap kepuasan kerja, begitu juga antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja guru.

Penghargaan, gaji, perhatian dan kebutuhan akan rasa keadilan bagi para guru merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah atau manajemen organisasi. Sebagaimana menurut Anoraga (1992:13) antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan atau supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi

berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Padahal tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja guru, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan sekolah. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Selain motivasi berprestasi, pemberdayaan guru juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut Murray (2010:13) pemberdayaan adalah proses di mana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap kehidupan mereka. Sufyarman (2003:63) pemberdayaan guru adalah upaya untuk membangun daya atau potensi guru dengan upaya mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Pemberdayaan guru menjadi sangat penting karena melalui pemberdayaan guru tersebut para guru akan mendapatkan ide-ide baru tentang proses belajar mengajar dan para guru juga akan mempelajari teknik-teknik baru dalam mengajar. Hal ini akan berdampak positif karena guru yang telah dilatih untuk menggunakan berbagai teknik mengajar akan lebih cenderung untuk mengaplikasikan teknik-teknik mengajar tersebut terhadap siswa-siswanya. Menurut Chisman dan Chandrall (2007: 15) selain itu pada kegiatan pemberdayaan guru, guru akan jadi termotivasi melalui berbagai ide baru dan

mpengalaman-pengalaman baru yang akan mereka dapatkan. Subroto (2012: 181) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja seseorang. Demikian juga pemberdayaan guru memiliki kaitan yang positif terhadap kepuasan guru. Dengan mengikuti program pemberdayaan guru, guru akan menjadi termotivasi. Semakin guru tersebut termotivasi, maka kinerja guru akan semakin tinggi, demikian juga dengan kepuasan kerjanya. Sebagai dampaknya, hasil belajar siswa akan semakin baik.

Pada dasarnya kepuasan kerja guru merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi guru (*internal factor*) maupun upaya strategis dari sekolah. Tercapainya kualitas kehidupan kerja guru tentunya merupakan harapan bagi semua organisasi dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kualitas kehidupan kerja guru pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler (1986:476) adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya perlakuan yang fair, adil, dan suportif terhadap para pegawai, kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh, kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya, dan kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan

secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti “Pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas Provisnsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diklarifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kepuasan kerja guru
2. Kualitas kerja guru masih belum optimal
3. Tingkat kesejahteraan guru belum memadai
4. Fasilitas yang diberikan pada guru belum optimal

C. Batasan Masalah

Penelitian ini mencoba mengkaji tentang “pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas Provisnsi Sumatera Utara”. Persoalan kepuasan kerja guru di batasi pada guru SMK Swasta di Padang Lawas. Persoalan guru SMK swasta menjadi sangat penting untuk diteliti. Mengingat guru-guru SMK swasta di Padang Lawas masih memiliki tingkat kepuasan yang sangat rendah, jika dibandingkan dengan para guru SMK Negeri di Padang Lawas.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pemberdayaan guru terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas ?
2. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas?
4. Apakah ada pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan guru terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas ?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas ?

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis yakni bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan serta informasi bagi semua civitas akademik tentang pentingnya pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Padang Lawas.
2. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau sumbangan yang konstruktif dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan dan juga dapat digunakan sebagai bahan pustaka untuk mengadakan penelitian lanjutan.
3. Bagi Penulis. Dapat menambah wawasan pengalaman baru yang nantinya dapat dijadikan sebagai modal dalam meningkatkan proses belajar sesuai dengan disiplin ilmu, terutama setelah terjun ke dunia pendidikan.
4. Manfaat teoritis, yakni mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya kepuasan kerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Kepuasan Kerja

Newstrom (1992:171) mengemukakan bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (pegawai) dalam bekerja. Wexley dan Yukl(2000:141) mengartikan kepuasan kerja sebagai *the way an employee feels about his or her job*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Handoko menyatakan keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robins(1992:178) menyatakan kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robins tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai makan nasi goreng

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut Riggio dalam Hadjam dan Nasiruddin (2003: 167) kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya. Semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negative akan berperan menciptakan perasaan kepuasan ini.

Davis dan Newstroom (2002:12) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Hasibuan (2001:122) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional guru dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa guru dengan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun nonfinansial. Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Enam jenis sasaran yang harus dicapai sebelum kepuasan kerja dapat diperoleh adalah :

1. Uang,
2. Wibawa,
3. Kedudukan,
4. Keamanan,
5. Pengakuan,
6. Rasa memiliki,
7. Kreativitas (Frase, 1993).

Tiffin (1974:45) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap guru terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh guru yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang

negatif. Bahwa positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dilihat dari besaran gaji atau upah yang diberikan, tetapi ini sebenarnya bukan satu-satunya faktor ada faktor lain seperti suasana kerja, hubungan atasan dan guru ataupun rekan sekerja, pengembangan karier, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, fasilitas yang ada dan diberikan. Muhammad (1996:64) menyebutkan ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya. Hal pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Yang kedua, apabila hubungan sesama teman sekerja kurang baik.

Atau dengan kata lain ketidakpuasan kerja ini berhubungan dengan dengan masalah komunikasi. Sedang Hasibuan menyebutkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi faktor-faktor: (1) balas jasa yang adil dan layak; (2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; (3) berat-ringannya pekerjaan; (4) suasana dan lingkungan pekerjaan; (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; dan (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Selanjutnya Hasibuan menjelaskan bahwa tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu guru berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* besar maka secara relatif kepuasan kerja guru baik. Sebaliknya jika kedisiplinan. Moral kerja, dan *turnover* kecil maka kepuasan kerja guru di sekolah

bertambah. Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi.

1.1 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Wexley (1996:512) telah mengategorikan teori-teori kepuasan kerja kepada tiga kumpulan utama, yaitu: teori ketidaksesuaian (*discrepancy*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor.

1. Teori Ketidaksesuaian

Menurut Locke kepuasan atau ketidak puasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan idefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidak puasannya, Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara

minimal dan kelebihan yang menguntungkan (misalnya: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Proter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Konsepsi ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Studi Wanous dan Laler menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan.

Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja. Kesimpulannya teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

2. **Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam dan teori ini merupakan

variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah “input”, ‘hasil’, ‘orang bandingan’ dan ‘keadilan dan ketidakadilan’.

Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut teori ini, seorang menilai *fair* hasilnya dengan membandingkan hasilnya rasio inputnya dengan hasil dengan rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi maupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan-pekerjaan pendahulunya. Teori ini tidak memerinci bagaimana seorang memilih orang bandingan atau berapa banyak orang bandingan yang akan digunakan. Jika rasio hasil input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja.

Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap adil. Ketidakadilan merupakan sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Tabel berikut ini merinci kondisi-kondisi dimana ketidakadilan karena kompensasi lebih, dan

ketidakadilan karena kompensasi kurang, menganggap bahwa input total dan hasil total dikotomi pada skala nilai sebagai ‘tinggi’ atau ‘rendah’.

Tingkat ketidakadilan akan ditentukan atas dasar besarnya perbedaan antar rasio hasil input seseorang pekerja dengan rasio hasil dengan input orang bandingan, dianggap semakin besar ketidakadilan. Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang pekerja akan mengubah input usahanya bila tindakan ini lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan.

Seorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas atau kuantitas dari pelaksanaan kerjanya, jika seorang pekerja mendapatkan kompensasi kurang dari porsi substansinya gaji atau upahnya terkait pada kualitas pelaksanaan kerja (misalnya upah perpotong) ia akan meningkatkan pendapatan insentifnya tanpa meningkatkan usahanya. Jika pengendalian kualitas tidak ketat, pekerja biasanya dapat meningkatkan kuantitas outputnya tanpa usaha ekstra dengan mengurangi kualitasnya.

Kesimpulannya teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima. Keadilan diartikan sebagai rasio antara input (misalnya, pendidikan guru, pengalaman mengajar, jumlah jam mengajar, banyaknya usaha yang dicurahkan pada sekolah) dengan output (misalnya upah/gaji, penghargaan, promosi/kenaikan pangkat)

dibandingkan dengan guru lain di sekolah yang sama atau di sekolah lain pada input dan output yang sama.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas. Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2001:53) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain: (1) prestasi yang diraih (*achievement*); (2) Pengakuan orang lain (*recognition*); (3) tanggungjawab (*responsibility*); (4) Peluang untuk maju (*advancement*); (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*); dan (6) kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan guru sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi: (1) kompensasi; (2) keamanan dan keselamatan

kerja; (3) kondisi kerja; (4) status; (5) prosedur perusahaan; dan (6) mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan guru.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskannya anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian guru merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Guru akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual (kenyataan), guru akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan guru akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidakpuasan kerja (*disatisfier*).

1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Davis dan Newstrom (2002:87) merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

1. Usia. Ketika para guru makin bertambah lanjut usianya. Mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Guru yang lebih muda cenderung kurang puas karena berpengharapan tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain,
2. Tingkatpekerjaan. Orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja lebih baik, dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk merasa lebih puas,
3. Ukuran organisasi. Pada saat organisasi semakin besar, ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung agak menurun apabila tidak diambil tindakan perbaikan untuk mengimbangi kecenderungan itu.

Menurut Roy dan Raja dalam Pareek (1984:132) faktor yang mendorong kepuasan kerja dan kekecewaan kerja meliputi:

1. Promosi merupakan perangsang yang paling penting dan juga merupakan penyebab kekecewaan yang paling penting di antara para penyelia dan para manajer,
2. Pengakuan merupakan faktor pekerjaan yang paling penting dalam kaitan dengan kepuasan dan kekecewaan kerja,

3. Diantara faktor-faktor yang membantu terjadinya kekecewaan, yang paling sering disebut-sebut adalah tidak adanya kebijakan organisasi dan administrasi yang memadai, tidak adanya penyelia yang simpatik dan cakap secara teknis, sifat tidak ramah dan sombong dan tidak adanya peluang untuk tumbuh,
4. Faktor-faktor kerja yang menyebabkan kepuasan dan kekecewaan di antara para manajer dan para penyelia berlainan dengan faktor-faktor di antara para pekerja biasa. Misalnya gaji dan keamanan kerja menonjol sebagai dua faktor yang penting bagi kepuasan kerja di antara pekerja, sedangkan para manajer hal ini hampir selalu tergeser ke urutan paling bawah dalam hirarki kepentingan. Tingkat jabatan rupanya mempengaruhi persepsi tentang kebutuhan,
5. Tidak terdapat fakta-fakta yang jelas yang membedakan manajer dan penyelia berkenaan dengan sumber kepuasan dan sumber kekecewaan. Tetapi mereka berbeda dalam persepsi atas kebutuhan. Para penyelia lini pertama menghargai penghasilan, promosi, keamanan kerja, dan keadaan kerja. Para manajer menengah paling menghargai kemajuan, jenis pekerjaan dan penghasilan. Sebaliknya, para manajer paling atas menghargai rasa mempunyai kecakapan yang berguna, pengakuan atas pekerjaan baik yang telah dilakukannya dan wewenang untuk mengambil putusan. Hal ini menunjukkan pergeseran dari faktor hubungan kerja ke faktor isi kerja atau dari kebutuhan tingkat rendah ke tingkat tinggi,

6. Para manajer dalam industri swasta dan industri pemerintah ternyata tidak berbeda dalam tingkat kepuasan pekerjaan. Mereka juga secara serupa dipengaruhi oleh motivator. Motivator dan higine berbeda caranya dalam menambah kepuasan dan ketidakpuasan jika bagi para manajer sektor pemerintah motivator lebih menambah kepuasan, bagi para eksekutif dari sektor swasta motivator lebih menimbulkan rasa kurang puas,
7. Tidak ada bukti yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel hasil seperti prestasi keterlibatan kerja,
8. Baik variabel perorangan (misalnya pendidikan, tingkat penghasilan) maupun variabel organisasi (misalnya jenis pekerjaan lini staf, struktur organisasi yang tinggi/datar) kelihatan tidak banyak mempengaruhi motivasi, yakni pentingnya kebutuhan, pemenuhan kebutuhan, harapan, kekurangan (dan pilihan tentang hal yang membuat puas dan yang membuat tidak puas).

Menurut Eburt (2003) faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antara karyawan:
 - a. Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan,
 - b. Faktor psikis dan kondisi kerja,
 - c. Sugesti teman sekerja,
 - d. Emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual:
 - a. Sikap,

- b. Umur,
 - c. Jenis Kelamin.
3. Faktor-faktor luar:
- a. Keadaan keluarga,
 - b. Rekreasi,
 - c. Pendidikan.

Jika mengacu pada *George dan Jones (2002:421)* kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. Sementara itu *Ghiselli dan Borown dalam As'ad (2000:41)* merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, yaitu:

1. Kedudukan (posisi). Seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah,
2. Pangkat (golongan). Pekerjaan yang mendasarkan pada perbedaan pangkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah maka sedikit atau banyaknya upah yang dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan berubah perilaku dan perasaan,
3. Umur. Umur memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 45 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan,

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seorang guru yang mendapatkan gaji atau mendapatkan tunjangan tinggi maka akan memperoleh kepuasan,
5. Mutu pengawasan. Kepuasan guru ditentukan oleh perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada guru, sehingga guru akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya:

1. Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran,
2. Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan,
3. Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan,
4. Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya.
5. Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab.

1.3 Fungsi kepuasan kerja

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

arti yang penting, baik bagi guru maupun sekolah terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja (Handoko, 1987: 145-146).

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab sebagai alatnya, maka guru diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan. Cara lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut (As'ad, 1987:111). Di dalam pengukuran kepuasan kerja, metode yang digunakan adalah dengan membuat kuesioner yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja yang meliputi faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi, yang kemudian disebar pada responden untuk dijawab atau diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian guru terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, meliputi:

1. Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan guru terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi guru dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi (As'ad, 1987:118),
2. Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan

ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan guru dan umur (As'ad, 1987:117),

3. Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun guru yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar (Husnan, 1986:194),
4. Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan guru. Hal ini meliputi; minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan (As'ad,1987:117).

Dari definisi faktor-faktor di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi sekolah dalam memilih dan menempatkan guru dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau sepantasnya dilakukan.

1.4 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja (Kinicki, 2001:226).Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pelibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational citizenship behavior*

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.

4. *Organizational commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5. Ketidakhadiran (*absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

6. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

7. Perasaan stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

8. Prestasi kerja/kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Sementara itu menurut Gibson (2000:110) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

1.5 Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini biasanya melalui tanya jawab secara perorangan, dengan

angket maupun dengan pertemuan kelompok kerja (Riggio:2005). Dalam semua kasus, kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan diri yang diisi oleh karyawan. Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global, kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan, dan sebagai fungsi kebutuhan yang terpenuhi.

1. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global

Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya adalah tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti oleh mereka yang ditanyai. Selain itu cara ini cepat, mudah diadministrasikan dan diberi nilai. Kuesioner satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.

2. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan

Konsep ini menggunakan konsep *facet* (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda dapat bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep *facet* yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status dan prestise kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen, hubungan atasan-

bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

3. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi

Yaitu suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja, pendekatan ini dikembangkan oleh Porter. Kuesioner Porter didasarkan pada pendekatan teori kebutuhan akan kepuasan kerja. Kuesioner ini terdiri dari 15 pertanyaan yang berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, otonomi, sosial, dan aktualisasi diri.

Berdasarkan kebutuhan dan persepsi orang itu sendiri mengenai jabatannya, tiap responden menjawab tiga pertanyaan mengenai masing-masing pertanyaan: (1) berapa yang ada sekarang? (2) berapa seharusnya? (3) bagaimana pentingnya hal ini bagi saya? Berdasarkan tanggapan terhadap pertanyaan mengenai pemenuhan kebutuhan kerja tersebut, kepuasan kerja diukur dengan perbedaan antara “berapa yang ada sekarang?” dan “berapa yang seharusnya?”, semakin kecil perbedaan, maka semakin besar kepuasannya.

Nilai yang terpisah dihitung untuk masing-masing dari lima kategori kebutuhan. Pertanyaan “bagaimana pentingnya hal ini bagi saya?” memberikan kepada penyelia ukuran kekuatan relatif dari masing-masing kebutuhan bagi tiap responden. Pendapat lain, Greenberg dan Baron menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

1. *RatingScale* dan Kuesioner

Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Criticalincidents*

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan situasi pekerjaan dimana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.

3. *Interviews*

Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

Menurut Robbins pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Singleglobalrating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespons atas satu pertanyaan seperti: dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara *highlystatisfied* dan *highdissatisfied*,
2. *Summationscore* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah : sifat pekerjaan, supervisi, upah, sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan

coworker. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *jobstratisfictionscore* (JDI) secara menyeluruh.

1.6 Pengaruh Kepuasan Kerja

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (*absenteisme*)

Menurut Porter dan Steers ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Sementara itu menurut Wibowo (2007:312) antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti sakit atau cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

3. Keluarnya pekerja (*turnover*)

Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (1998:415), ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

2. Pemberdayaan

Murray (2010:121) pemberdayaan adalah proses dimana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap kehidupan mereka. Pemberdayaan guru akan berakibat pada meningkatnya sikap dan kemampuan peserta didik. Menurut Noe et.al (1994:45) pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Khan (1997:143) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Byars dan Rue (1997:213) memberi pengertian empowerment merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan pada bawahan dalam membuat keputusan.

Dari definisi di atas dapat diambil berbagai hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu pertama, pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan. Kedua, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan

karyawan. Ketiga, adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Khan (1997:54) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi. Model pemberdayaan tersebut yaitu :

1. ***Desire***. Tahap pertama dalam model empowerment adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. Yang termasuk hal ini antara lain :

- a. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
- b. Memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja.
- c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja.
- d. Menggambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk menguasai sendiri (*self – control*)

2. ***Trust***. Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Hal-hal yang termasuk dalam *trust* antara lain :

- a. Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
- b. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.

- c. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
- d. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.
- e. Menyediakan akses informasi yang cukup.

3. *Confident.*Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal-hal yang termasuk tindakan yang dapat menimbulkan confident antara lain :

- a. Mendelegasikan tugas yang penting terhadap karyawan.
- b. Menggali ide dan saran dari karyawan.
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.
- d. Menyediakan jadwal job instruction dan mendorong penyelesaian yang baik.

4. *Credibility.*Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi. Hal yang termasuk credibility antara lain :

- a. Memandang karyawan sebagai partner strategis
- b. Peningkatan target di semua bagian pekerjaan
- c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
- d. Membantu menyelesaikan perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas

5. **Accountability.** Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal yang termasuk accountability antara lain :

- a. Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan
- b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas
- c. Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran
- d. Memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya
- e. Menyediakan periode dan waktu pemberian feedback

6. **Communication.** Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja. Hal yang termasuk dalam *communication* antara lain :

- a. Menetapkan kebijakan open door communication
- b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan
- c. mendistribusikan permasalahan secara terbuka
- d. Menciptakan kesempatan untuk cross-training

Model di atas menggambarkan bahwa sebuah pemberdayaan merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat

dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari anggota organisasi akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi. Dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler(1986, h.476) adalah “keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya:

1. Perlakuan yang fair, adil, dan suportif terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh.
3. Kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.”

Pendekatan kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang dirasakan penting bagi karyawan dengan memberikan perlakuan yang fair, adil, dan suportif; memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh; memberikan kesempatan untuk mewujudkan diri dan

memberikan kesempatan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka. Dengan demikian pendekatan ini berusaha untuk lebih mendayagunakan keterlampilan dan kemampuan karyawan serta menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterlampilan dan kemampuannya. Gagasannya adalah bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan, bukan sekedar digunakan.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Istilah *Quality of Work Life (QWL)* atau Kualitas Kehidupan Kerja dikenalkan pertama kali pada tahun 1972 dalam Konferensi Buruh Internasional. Kualitas kehidupan kerja dipopulerkan oleh Deming pada tahun 1986 dalam bukunya *Out of Crisis*. Selanjutnya *United Auto Workers* dan *General Motor* berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja mereka. Quality of Work Life memiliki fokus pada penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Peran penting program Quality of Work Life adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Menurut Cascio (2003:451), terdapat sembilan komponen kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life). Gambar diagram dan penjelasan kesembilan komponen tersebut adalah sebagai berikut.

1. Komunikasi (*Communication*)

Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat.

2. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*)

Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

3. Pengembangan karir (*Career development*)

Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

4. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*)

Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

5. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)

Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.

6. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*)

Di suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi menyejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya.

7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*)

Setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.

8. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*)

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

9. Fasilitas yang didapat (*Wellness*)

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif,

efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

4. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata-kata *movere* yang berarti dorongan dalam istilah bahasa Inggrisnya disebut *motivation*. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha menimbulkan dorongan *motif* pada individu atau kelompok agar bertindak. Menurut Machdeiro (1993:153) motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Robbin (1988:12) bahwa motivasi adalah kehendak atau dorongan untuk melakukan sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dirasakan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai proses yang menyebabkan tingkah laku seseorang menjadi bergairah, terarah, dan tidak mudah putus asa. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya jika di ibaratkan sebuah perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi sebuah perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan segala kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Mursi (1997:57) motivasi adalah keadaan individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan.]Berdasarkan pengertian tersebut, motivasi merupakan istilah yang dipergunakan untuk menunjuk pada sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan.Maka, ketika kita mengatakan bahwa para manajer sedang membangkitkan motivasi para pekerja, berarti mereka sedang melakukan sesuatu untuk memberi kepuasan pada motif, kebutuhan, keinginan para pekerja, sehingga mereka melakukan sesuatu yang menjadi tujuan dan keinginan para manajer. Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami bahwa motivasi mengandung rangsangan suatu pihak kepada individu, sehingga ia melakukan sesuatu yang menjadi tujuan pihak lain itu, dan pada gilirannya juga dapat merealisasikan keinginan-keinginan individu.

4.1 Teori-Teori Motivasi

Terdapat 5 teori motivasi yang paling populer dan berpengaruh besar dalam praktek pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

1. Teori Efek Hawthorn

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah:

- a) Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fiisik lingkungan kerja.

- b) Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja.
- c) Kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan.
- d) Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2. Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis.
- b) Kebutuhan rasa aman.
- c) Kebutuhan social.
- d) Kebutuhan harga diri.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Teori X dan Y

McGregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan teori Y. Teori X menganggap bahwa:

- a) Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja.
- b) Karyawan harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik.
- c) Prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja.
- d) Uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja.
- e) Karyawan tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Teori Y menganggap bahwa:

- a) Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan.
- b) Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan.
- c) Manusia cenderung ingin belajar.
- d) Kreatifitas dan Imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

4. Teori Hygiene dan Motivator

Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidak-puasan kerja sebagai berikut. Faktor Hygiene meliputi :

- a) Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya.
- b) Sistem pengawasan.
- c) Gaya kepemimpinan.
- d) Kondisi lingkungan kerja.

- e) Hubungan antar pribadi.
- f) Gaji / upah.
- g) Status.
- h) Kesehatan dan keselamatan kerja.

Faktor Motivator meliputi :

- a) Pengakuan.
- b) Penghargaan atas prestasi.
- c) Tanggungjawab yang lebih besar.
- d) Pengembangan karir.
- e) Pengembangan diri
- f) Minat terhadap pekerjaan.

5. Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan. Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu:

- a) Kebutuhan berprestasi (*Achievement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang.

- b) Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain.
- c) Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lainnya.

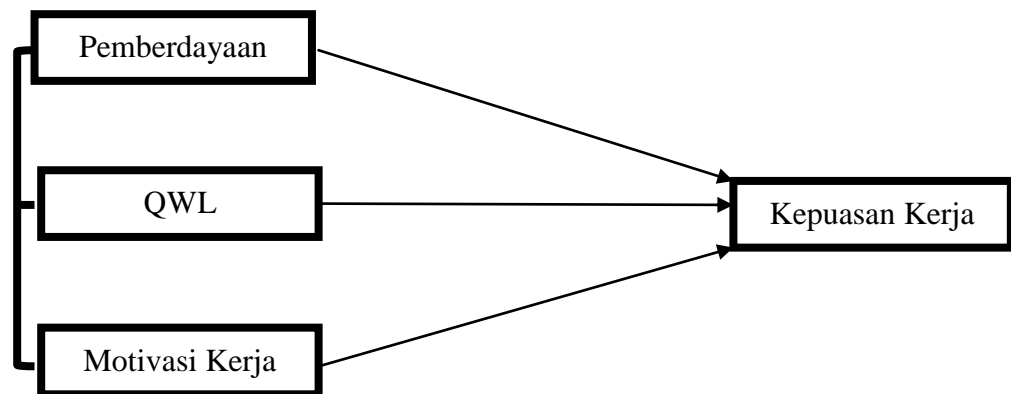
B. Kerangka Konseptual

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Demikian kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Tidak ada satu batasan dari kepuasan kerja/ pekerjaan yang paling sesuai, ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Selanjutnya dibahas tiga model yang mencerminkan hubungan-

hubungan yang berbeda antara sikap dan motivasi untuk *performance* secara efektif. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.



Gambar 1 Model Penelitian

C. Hipotesis

1. H_a : Ada pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Kabupaten Padang Lawas.
2. H_o : Tidak adanya pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK di Kabupaten Padang Lawas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di SMK Swasta di Padang Lawas yang berjumlah 4 SMK. Adapun waktu penelitian ini dimulai Mei sampai dengan Januari 2020.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Mengutip pendapat Arikunto (2006:130) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Demikian juga Sugiyono mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat ini, populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Swasta yang ada di Padang Lawas yang berjumlah 112 orang.

Sugiyono (2008:117) mendefinisikan sampel penelitian adalah sebahagian dari populasi yang bersifat representatif. Sukmadinata (2009:111) menyebutkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau kelompok kecil yang secara nyata diteliti dan ditarik kesimpulan. Dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah populasi yang mewakili karakteristik atau ciri dari populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, yakni 112 guru. Berikut rincian dari populasi dan sampel penelitian sebagaimana dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama SMK	Populasi	Sampel
1	SMK Swasta Bina Jaya	41	41
2	SMK Swasta Utama	38	38
3	SMK Swasta Pembangunan	33	33
Jumlah		112	112

Sumber : Data diolah 2019

3.3 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2014:18) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal yang diteliti, kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2008:60) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun obyek atau variabel-variabel dalam penelitian ini adalah pemberdayaan (X_1), kualitas kehidupan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kepuasan kerja guru (Y). Adapun definisi konseptual dan operasional dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemberdayaan. Pemberdayaan guru adalah keleluasaan dan wewenang guru untuk lebih banyak berbuat dan terlibat dalam mengerjakan pekerjaan sehingga mampu mengambil keputusan dan menyelesaikan permasalahan pengajaran, serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan sekolah. Adapun indikator pemberdayaan guru sebagai berikut: (1) keterlibatan guru pengambilan

keputusan, (2) pengembangan dan pertumbuhan profesional guru, (3) peningkatan status, (4) efikasi diri tinggi, (5) otonomi, dan (6) dampak.

2. Motivasi kerja. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan baik yang bersifat dari dalam diri maupun di luar diri guru, sehingga guru memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk bekerja, kemauan untuk berhasil dan berprestasi. Adapun indikator motivasi guru sebagai berikut: (1) dimensi internal dan (2) eksternal. Adapun masing-masing dimensi dengan indikator sebagai berikut:

(1) Dimensi internal dengan indikator: (1) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, (2) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (3) senang pada tugas-tugas yang menantang, (4) ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, (5) memiliki perasaan senang pada pekerjaannya, (6) selalu berusaha mengungguli pekerjaan orang lain, (7) mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

(2) Dimensi eksternal dengan indikator: (1) selalu berusaha memenuhi kebutuhannya, (2) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, (3) bekerja dengan harapan memperoleh insentif, (4) bekerja dengan harapan memperoleh pujian dan penghargaan dari atas dan sejawat.

3. Kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif. Indikator : (1) komunikasi yang lancar, (2)

penyelesaian masalah yang tepat, adil, dan transparan, (3) pengembangan karir, (4) keterlibatan guru, (5) kompensasi, (6) jaminan sosial kerja.

4. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat di mana guru merasa senang atau tidak senang tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, hubungan kerja dan balas jasa atas kerja mereka. Indikator : (1) karier, (2) gaji, (3) teman kerja, (4) pimpinan di tempat kerja, dan (5) kondisi tempat kerja.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Arikunto angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari para responden tentang hal-hal yang dikaji oleh peneliti yang mana para responden mengetahui hal yang dikaji. Berdasarkan pernyataan ini, angket yang digunakan berupa pertanyaan tertulis yang bersifat tertutup dimana jawabannya telah disediakan terlebih dahulu oleh peneliti. Skala pengukuran atau pilihan jawaban dalam angket menggunakan pengukuran skala Likert. Sebagaimana menurut Sugiyono skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan peneliti. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sebagaimana skala pengukuran Likert yang ditentukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala dan Pengukuran Instrumen Penelitian

Skala	Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang sah dan handal, perlu dilakukan pengembangan instrumen sesuai dengan teori pengukuran, dan instrumen penelitian ini berbentuk non tes.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka harapan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Sebab, dalam penelitian instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat mutlak.

Kriteriadigunakan dalam penentuan kesahihan apakah butir soal atau dimensi merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel dengan membandingkan hasil perhitungan dan nilai kritis pada tabel sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi hitung $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka butir soal tersebut merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel, dan

- b. Jika koefisien korelasi hitung $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut merupakan butir yang tidak valid atau gugur.

Pengujian validasi butir soal instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, dengan rumus:

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

Keterangan:

- r_{XY} = Koefisien korelasi skor butir dengan skor total
 $\sum X$ = Jumlah skor butir
 $\sum Y$ = Jumlah skor total
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total
 N = Jumlah responden
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

Selanjutnya, penentuan keterandalan (reliabilitas) instrumen dilakukan terhadap butir-butir soal yang sah dengan menggunakan Formula Alpha dari Cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya soal
 $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
 σ_t^2 = Varians total.

Besarnya r_{11} yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan Indeks Korelasi yang sebagai berikut:

- Antara 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi
- Antara 0,61 – 0,80 tergolong tinggi
- Antara 0,41 – 0,60 tergolong cukup
- Antara 0,21 – 0,40 tergolong rendah

- e. Antara 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memaknai gambaran data dari variabel-variabel yang merepresentasikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Analisis inferensial digunakan dalam menganalisis data sampel untuk menggeneralisasikan populasi, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi.

a. Analisis Deskriptif

Untuk mendeskripsikan data variabel penelitian digunakan statistik deskriptif. Melalui penggunaan statistik deskriptif didapatkan skor rata-rata (*mean*), median, modus, simpangan baku, dan varians dari setiap variabel sehingga dapat dideskripsikan variabel penelitian. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel dalam penelitian ini, dipergunakan rerata skor ideal dan simpangan baku ideal.

Untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data dari masing-masing variabel yang diteliti dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Dihitung skor tertinggi ideal (Stt) dan skor terendah ideal (Str).
- b. Dihitung rata-rata skor ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi), sebagai berikut:

$$Mi = \frac{Stt + Str}{2}$$

$$SDi = \frac{Stt - Str}{6}$$

Keterangan:

Stt = Skor tertinggi ideal

Str = Skor terendah ideal

c. Dari besaran M_i dan SD_i yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori

kecenderungan sebagai berikut:

1) $x > M_i + 1. SD_i$: kategori cenderung tinggi

2) $(M_i + 1. SD_i) > x \geq (M_i - 1. SD_i)$: kategori cenderung sedang

3) $x < M_i - 1. SD_i$: kategori cenderung rendah

b. Analisis Inferensial

Statistika inferensial atau induktif adalah statistik yang bertujuan menaksir secara umum suatu populasi dengan menggunakan data sampel. Berdasarkan hipotesis penelitian dan tujuan penelitian, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Ada beberapa persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik, yaitu: (a) sampel yang digunakan dalam penelitian diambil secara acak, (b) pola sebaran data dari setiap variabel bebas dan terikat dalam model adalah normal, (c) hubungan antara variabel dalam model adalah linier, aditif, dan kausal, (d) data variabel yang diukur adalah data interval, (e) variabel yang diukur tanpa kesalahan, (f) arus kausal dalam model adalah satu arah (model rekursif), dan (g) variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel residual lainnya maupun dengan variabel lain yang mendahuluinya dalam model.

c. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y).

(1) Uji Normalitas

Untuk keperluan analisis data setiap variabel penelitian, maka perlu dilakukan uji persyaratan dengan menggunakan uji normalitas. Untuk uji normalitas data variabel penelitian digunakan Uji Lilliefors dengan taraf nyata $\alpha = 0.05$. Kriteria uji adalah jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka dikatakan data populasi berdistribusi normal.

(2) Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y), dilakukan dengan uji regresi linear sederhana yang dikemukakan Sudjana (2002:446) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan:

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X)^2 - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Kemudian untuk mengetahui apakah garis regresi mempunyai keberartian dan linier, diuji dengan rumus F:

$$F_{\text{reg}} = \frac{\text{RJK}_{\text{reg}}(b/a)}{\text{RJK}(s)}$$

Bila $F_{\text{reg-hitung}} > F_{\text{reg-tabel}}$ dengan tingkat signifikan 5%, maka disimpulkan bahwa garis regresi mempunyai keberartian.

$$F_{\text{reg}} = \frac{\text{RJK}(\text{TC})}{\text{RJK}(\text{G})}$$

Bila $F_{\text{reg-hitung}} < F_{\text{reg-tabel}}$ dengan tingkat signifikan 5%, maka disimpulkan bahwa garis regresi linear.

(3) Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah model regresi bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson-Test (DW-Test) menggunakan program SPSS for windows versi 17. Mengutip pendapat Hartono (2008:111) uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel independen. Adapun pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson terdapat ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari d_L atau lebih besar dari $(4 - d_L)$ maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara d_U dan $(4 - d_U)$ maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara d_L dan d_U atau antara $(4 - d_U)$ dan $(4 - d_L)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

(4) Uji Hipotesis

Untuk menyelesaikan pengujian hipotesis dilakukan dengan perhitungan analisis korelasi. Adapun pernyataan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

$H_0 : \rho_{yx} = 0$: Tidak ada hubungan atau pengaruh x terhadap y

$H_1 : \rho_{yx} > 0$: Ada hubungan atau pengaruh x terhadap y

Pengujian dilakukan dengan syarat tolak H_0 bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan rumus

$$:t_k = \frac{\rho_k}{Se_{\rho_k}} (dk = n - k - 1)$$

d. Perhitungan Analisis Korelasi

Perhitungan korelasi antar variabel dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan Sudjana sebagai berikut:

$$r_{X_i X_j} = \frac{(N \cdot \sum X_i) - (\sum X_i)(\sum X_j)}{\sqrt{[(N \cdot \sum X_i) - (\sum X_i)^2] \cdot [(N \cdot \sum X_j) - (\sum X_j)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor X (skor tiap butir)

$\sum Y$ = Jumlah skor Y (skor total angket)

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan Y

Hasil dari r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%.

Jika harga $r_{hitung} > r_{tabel:0,05}$ maka dikatakan signifikan dan sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel:0,05}$ maka dikatakan tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar kepada 4 SMK Swasta yang ada di Kabupaten Padang Lawas dengan jumlah semua guru sebanyak 115 guru. Penyebaran angket penelitian memuat tentang pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi serta kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas. Secara umum para guru yang menjadi responden penelitian menyambut baik penyebaran dan pengisian angket penelitian ini, dan sebanyak 115 angket telah dikembalikan kepada peneliti, yang selanjutnya oleh peneliti dijadikan data penelitian.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, bahwa data hasil penelitian terdiri satu variabel terikat yaitu variabel kepuasan kerja guru (Y) dan tiga variabel bebas yaitu variabel pemberdayaan (X1), kualitas kehidupan kerja (X2), dan motivasi (X3). Pada bagian ini disajikan deskripsi data masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Deskripsi data yang disajikan meliputi nilai Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), Standar Deviasi, Tabel Distribusi Frekuensi, grafik, dan tabel kategori kecenderungan tiap variabel.

1. Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul diketahui skor tertinggi yang diperoleh adalah 90 dan skor terendah adalah 42. Berdasarkan hasil analisis diperoleh harga mean sebesar 71,48, median sebesar 77,00, modus sebesar 78,00, dan standar

devisiasi sebesar 13,68. Distribusi frekuensi kepuasan kerja guru disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 115 \\ &= 1 + 3,3 (2,0606978404) \\ &= 7,800 \text{ dibulatkan ke atas} \\ &= 8 \end{aligned}$$

2) Menentukan rentang kelas (range)

$$\begin{aligned} \text{Rentang kelas (R)} &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 90 - 42 \\ &= 48 \end{aligned}$$

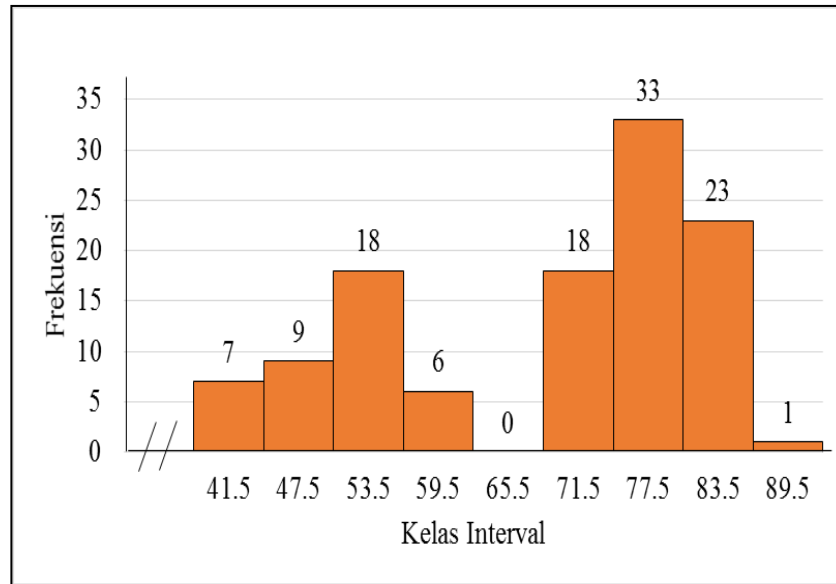
3) Menentukan panjang kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval (P)} &= \text{rentang kelas} : \text{kelas interval} \\ &= 48 : 8 \\ &= 6 \end{aligned}$$

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Interval	Frekuensi	%
1	42 – 47	7	6
2	48 – 53	9	8
3	54 – 59	18	11
4	60 – 65	6	5
5	66 – 71	0	0
6	72 – 77	18	16
7	78 – 83	33	28
8	84 – 89	23	20
9	90 - 95	1	1
	Jumlah	115	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 1 Histogram Data Kepuasan Kerja Guru

Identifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya kepuasan kerja guru dalam penelitian ini menggunakan pengkategorian kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 2 Identifikasi Kategori Kepuasan Kerja Guru

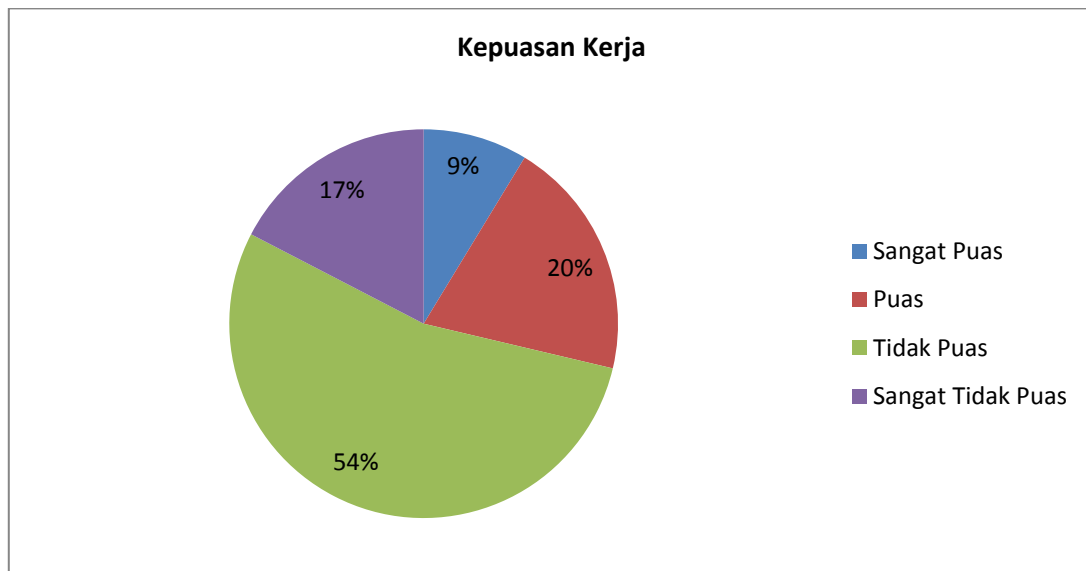
No	Kategori	Nilai
1	Sangat Tinggi	$X \geq (Mi + 1SDi)$
2	Tinggi	$Mi \leq X < (Mi + 1SDi)$
3	Rendah	$(Mi - 1SDi) \leq X < Mi$
4	Sangat Rendah	$X < (Mi - 1SDi)$

Berdasarkan perhitungan di atas, pengkategorian variabel kepuasan kerja guru adalah sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Kategori Kecenderungan Kepuasan Kerja Guru

No	Rentang Skor	Frekuensi	%	Kategori
1	$X \geq 70$	10	9%	Sangat Tinggi
2	$50 \leq X < 70$	23	19%	Tinggi
3	$30 \leq X < 50$	62	55%	Rendah
4	$X < 30$	20	17%	Sangat Rendah
	Jumlah	115	100%	

Berdasarkan tabel di atas frekuensi variabel kepuasan kerja guru pada kategori sangat puas sebanyak 10 guru (9%) dan frekuensi variabel kepuasan kerja guru pada kategori puas sebanyak 23 guru (19%), kecenderungan kepuasan kerja guru pada kategori kepuasan rendah sebanyak 62 guru (55%) dan kecenderungan sangat tidak puas sebanyak 20 guru (17%). Kecenderungan variabel kepuasan kerja guru disajikan dalam pie-chart berikut ini:

**Gambar 2 Pie Chart Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan Pie Chart kecenderungan frekuensi kepuasan kerja guru SMK di Padang Lawas pada kategori sangat puas 9%, puas 20%, tidak puas 54% dan

kategori sangat tidak puas sebesar 17%. Data tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan terbesar variabel kepuasan kerja guru pada kategori tidak puas.

2. Pemberdayaan (X1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang disebarkan kepada 115 responden (guru) menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan (X1) diperoleh skor tertinggi sebesar 72 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 80 (4 x 20) dan skor terendah sebesar 29 dari skor minimal yang mungkin dicapai sebesar 20 (1 x 20). Hasil analisis diperoleh harga mean sebesar 47,80 median sebesar 47,00, modus sebesar 46,00 dan standar deviasi sebesar 9,21. Distribusi frekuensi pemberdayaan disusun dengan langkahlangkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 115 \\ &= 1 + 3,3 (2,0606978404) \\ &= 7,800 \text{ dibulatkan ke atas} \\ &= 8 \end{aligned}$$

2) Menentukan rentang kelas (range)

$$\begin{aligned} \text{Rentang kelas (R)} &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 72 - 29 \\ &= 43 \end{aligned}$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

= 43 : 8

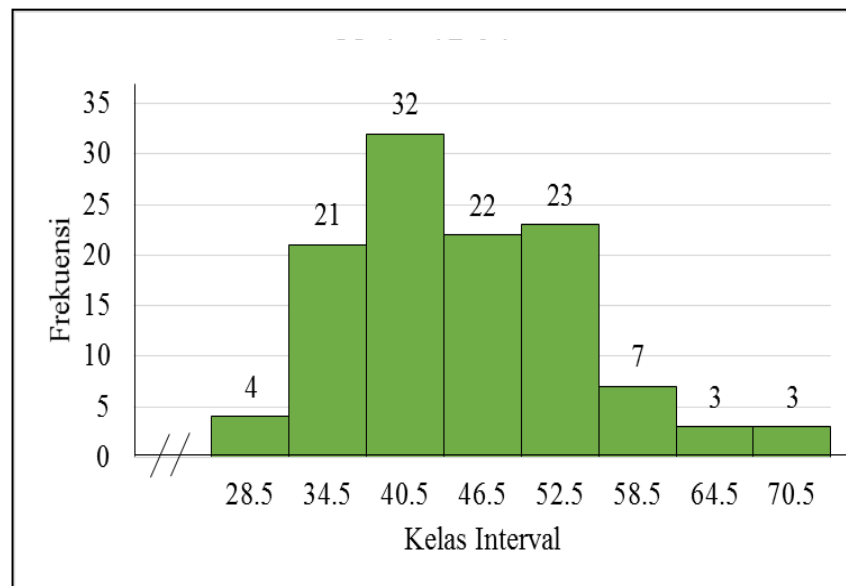
= 5,375 dibulatkan ke atas

= 6

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Pemberdayaan

No	Interval	Frekuensi	%
1	29 – 34	4	3
2	35 – 40	21	18
3	41 – 46	32	28
4	47 – 52	22	19
5	53 – 58	23	20
6	59 – 64	7	6
7	65 – 70	3	3
8	71 - 76	3	3
	Jumlah	115	110%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 3 Histogram Data Pemberdayaan Guru

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan pemberdayaan guru. Kecenderungan masing-masing variabel skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Harga mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

Tabel 5. Kategori Kecenderungan

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Tinggi	$X \geq (M_i + 1SD_i)$
2	Tinggi	$M_i \leq X < (M_i + 1SD_i)$
3	Rendah	$(M_i - 1SD_i) \leq X < M_i$
4	Sangat Rendah	$X < (M_i - 1SD_i)$

Harga Mean ideal M_i dan standar deviasi ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mean ideal } (M_i) &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ \text{Standar Deviasi ideal } (SD_i) &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ 1,5 (SD_i) &= 1,5 (SD_i) \\ \text{Mean ideal } (M_i) &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (80 + 20) \\ &= 50 \\ \text{Standar Deviasi ideal } (SD_i) &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (80 - 20) \\ &= 10 \\ 1,5 (SD_i) &= 1,5 (10) \\ &= 15 \\ M_i + 1(SD_i) &= 60 \\ M_i - 1(SD_i) &= 40 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, variabel pemberdayaan guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 6. Identifikasi Kategori Variabel Pemberdayaan Guru

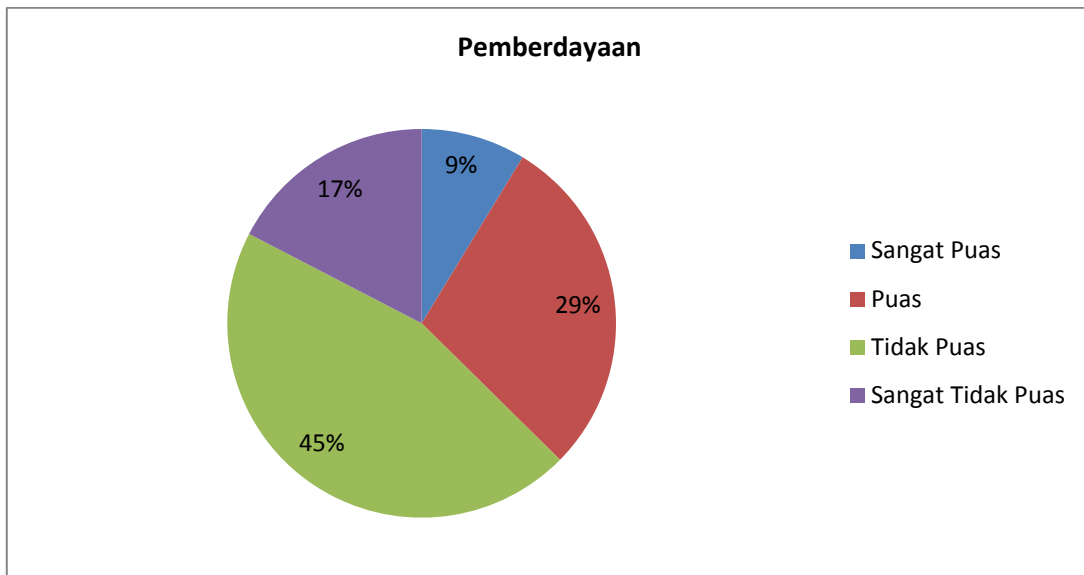
1	Sangat Tinggi	$X \geq 60$
2	Tinggi	$50 \leq X < 60$
3	Rendah	$40 \leq X < 50$
4	Sangat Rendah	$X < 40$

Berdasarkan kategori di atas, dapat dibuat tabel identifikasi kategori variabel pemberdayaan guru sebagai berikut:

Tabel 7. Kategori Kecenderungan Pemberdayaan Guru

No	Rentang Skor	Frekuensi	%	Kategori
1	$X \geq 60$	10	9%	Sangat Tinggi
2	$50 \leq X < 60$	33	29%	Tinggi
3	$40 \leq X < 50$	52	45%	Rendah
4	$X < 40$	20	17%	Sangat Rendah
	Jumlah	115	100%	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 10 guru (9%) memiliki persepsi terhadap pemberdayaan guru dalam kategori sangat tinggi, 33 guru (29%) memiliki persepsi pemberdayaan kategori tinggi, 52 guru (45%) memiliki persepsi pemberdayaan dalam kategori rendah dan 20 guru (17%) memiliki persepsi terhadap pemberdayaan dalam katagori sangat rendah. Berdasarkan distribusi kecenderungan frekuensi variabel pemberdayaan guru di atas, dapat disajikan dalam Pie Chart sebagai berikut:



Gambar 4. Pie Chart Kecenderungan Pemberdayaan

Berdasarkan data dari identifikasi kategori variabel pemberdayaan guru, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel pemberdayaan berpusat pada kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari data di atas bahwa sebanyak 45% guru memberikan persepsi terhadap pemberdayaan masih rendah oleh sekolah, hal tersebut terlihat bahwa banyak guru yang belum merasa diberikan kebebasan dalam berpendapat dan mengambil keputusan baik oleh kepala sekolah maupun sekolah. Sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja guru di sekolah.

3. Kualitas Kehidupan Kerja Guru

Persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja (X2) diukur melalui angket dengan 36 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang disebarkan kepada 115 responden (siswa) menunjukkan bahwa variabel persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja (X2) diperoleh skor tertinggi sebesar 60 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 88 (4 x 22) dan skor terendah sebesar 33

dari skor minimal yang mungkin dicapai sebesar 33 (1 x 32). Hasil analisis diperoleh harga mean sebesar 47,62 median sebesar 47,00, modus sebesar 45,00 dan standar deviasi sebesar 6,49.

Distribusi frekuensi persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja guru disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 115 \\ &= 1 + 3,3 (2,0606978404) \\ &= 7,800 \text{ dibulatkan} \\ &= 8 \end{aligned}$$

2) Menentukan rentang kelas (range)

$$\begin{aligned} \text{Rentang kelas (R)} &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 60 - 33 \\ &= 27 \end{aligned}$$

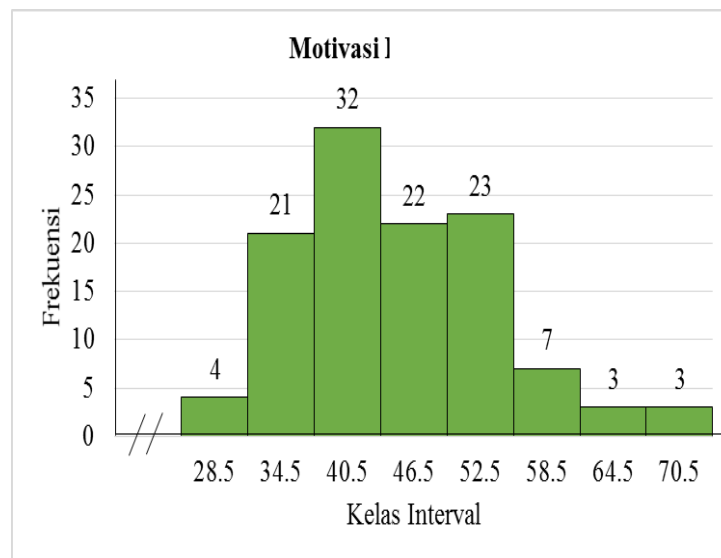
3) Menentukan panjang kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval (P)} &= \text{rentang kelas} : \text{kelas interval} \\ &= 27 : 8 \\ &= 3,375 \text{ dibulatkan ke atas} \\ &= 4 \end{aligned}$$

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja Guru

No	Interval	Frekuensi	%
1	33 - 36	5	4%
2	37 - 40	11	10%
3	41 - 44	22	19%
4	45 - 48	29	25%
5	49 - 52	18	16%
6	53 - 56	16	14%
7	57 - 60	14	12%
8	61 - 64	0	0%
	Jumlah	115	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:

**Gambar 5 Histogram Data Kualitas kehidupan kerja**

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja Guru. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Harga Mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skol minimal})$$

$$1,5 (\text{SDi}) = 1,5 (\text{SDi})$$

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skol minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (64 + 16)$$

$$= 40$$

$$\text{Standar Deviasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skol minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (64 - 16)$$

$$= 8$$

$$1,5 (\text{SDi}) = 1,5 (8)$$

$$= 12$$

$$\text{Mi}+1(\text{SDi}) = 48$$

$$\text{Mi}-1(\text{SDi}) = 32$$

Berdasarkan perhitungan di atas, variabel persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 9 Identifikasi Kategori Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

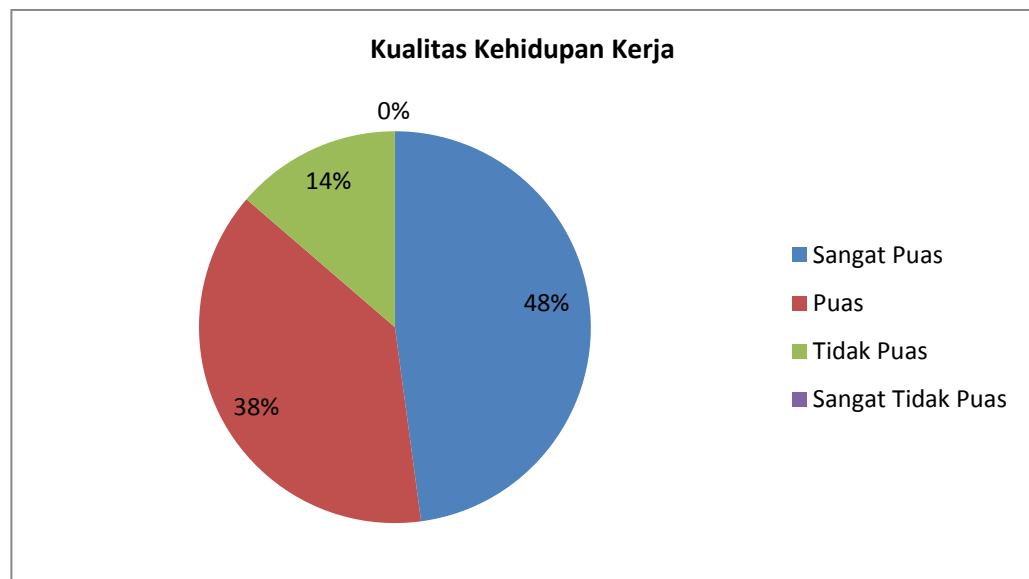
No	Kategori	
1	Sangat Tinggi	$X \geq 48$
2	Tinggi	$40 \leq X < 48$
3	Rendah	$32 \leq X < 40$
4	Sangat Rendah	$X < 32$

Berdasarkan kategori di atas, dapat dibuat tabel identifikasi kategori variabel persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja sebagai berikut:

Tabel 10. Kategori Kecenderungan Kualitas Kehidupan Kerja

No	Rentang Skor	Frekuensi	%	Kategori
1	$X \geq 48$	56	49%	Sangat Tinggi
2	$40 \leq X < 48$	45	39%	Tinggi
3	$32 \leq X < 40$	16	16%	Rendah
4	$X < 32$	0	0%	Sangat Rendah

Tabel di atas menunjukkan terdapat 56 guru (49%) yang memiliki persepsi tentang kualitas kehidupan kerja dalam kategori sangat tinggi, 45 guru (39%) memiliki persepsi tentang kualitas kehidupan kerja dalam kategori tinggi, 14 guru (12%) memiliki persepsi tentang kualitas kehidupan kerja dalam kategori rendah dan 0 guru (0%) memiliki persepsi tentang kualitas kehidupan kerja dalam katagori sangat rendah. Berdasarkan distribusi kecenderungan frekuensi variabel persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja di atas, dapat disajikan dalam Pie Chart sebagai berikut:

**Gambar 6 Pie Chart Kecenderungan Kualitas Kehidupan Kerja**

Berdasarkan data dari identifikasi kategori variabel persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa kecenderungan pada kategori sangat tinggi, yakni 48% hal ini menunjukkan karena terdapat banyak guru negeri sipil yang ditempatkan pada SMK Swasta dan merasa bahwa kualitas kehidupannya dalam persepsi mereka tinggi..

4. Motivasi Kerja Guru (X3)

Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang disebarkan kepada 115 responden (guru) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) diperoleh skor tertinggi sebesar 61 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 68 (4 x 17) dan skor terendah sebesar 30 dari skor minimal yang mungkin dicapai sebesar 17 (1 x 17). Hasil analisis diperoleh harga mean sebesar 49,66 median sebesar 51,00, modus sebesar 51,00 dan standar deviasi sebesar 5,531. Distribusi frekuensi motivasi kerja disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan jumlah kelas interval

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah kelas interval (K)} &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 115 \\
 &= 1 + 3,3 (2,0606978404) \\
 &= 7,800 \text{ dibulatkan} \\
 &= 8
 \end{aligned}$$

2) Menentukan rentang kelas (range)

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang kelas (R)} &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\
 &= 61 - 30 \\
 &= 31
 \end{aligned}$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

= 31 : 8

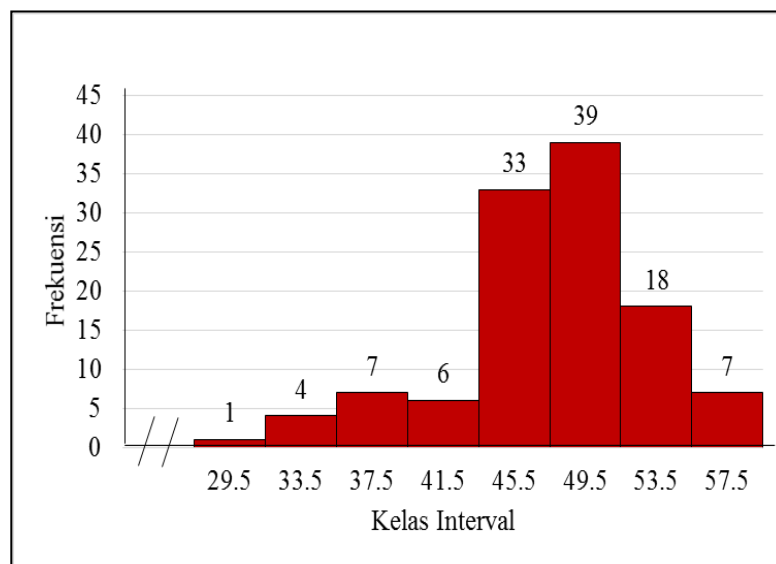
= 3,875 dibulatkan ke atas

= 4

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Interval	Frekuensi	%
1	30 - 33	1	1%
2	34 - 37	4	3%
3	38 - 41	7	6%
4	42 - 45	6	5%
5	46 - 49	33	29%
6	50 - 53	39	34%
7	54 - 57	18	16%
8	58 - 61	7	6%
		115	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 7 Histogram Data Motivasi Kerja

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan motivasi kerja. Kecenderungan masing-masing variabel skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Harga Mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean ideal } (M_i) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal } (SD_i) = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$1,5 (SD_i) = 1,5 (SD_i)$$

$$\text{Mean ideal } (M_i) = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (68 + 17)$$

$$= 42,5$$

$$\text{Standar Deviasi ideal } (SD_i) = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (68 - 17)$$

$$= 8,5$$

$$1,5 (SD_i) = 1,5 (8,5)$$

$$= 12,75$$

$$M_i + 1(SD_i) = 51$$

$$M_i - 1(SD_i) = 34$$

Berdasarkan perhitungan di atas, variabel motivasi kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 12 Identifikasi Kategori Variabel Motivasi Kerja

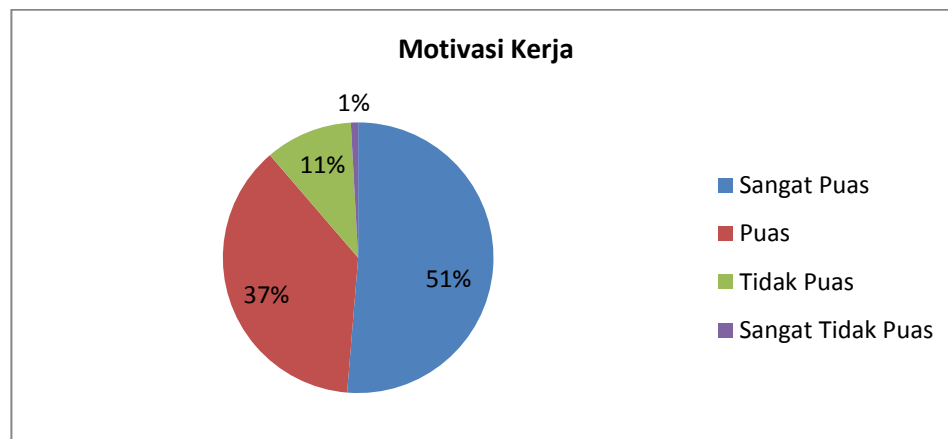
No	Kategori	
1	Sangat Tinggi	$X \geq 51$
2	Tinggi	$42,5 \leq X < 51$
3	Rendah	$34 \leq X < 42,5$
4	Sangat Rendah	$X < 34$

Berdasarkan kategori di atas, dapat dibuat tabel identifikasi kategori variabel motivasi kerja guru sebagai berikut:

Tabel 13. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja

No	Rentang Skor	Frekuensi	%	Kategori
1	$X \geq 51$	59	51%	Sangat Tinggi
2	$42,5 \leq X < 51$	43	37%	Tinggi
3	$34 \leq X < 42,5$	12	11%	Rendah
4	$X < 34$	1	1%	Sangat Rendah

Tabel di atas menunjukkan terdapat 59 guru (51%) yang memiliki motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi, 43 guru (37%) memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi, 12 guru (11%) memiliki motivasi kerja dalam kategori rendah dan 1 guru (1%) memiliki motivasi kerja dalam katagori sangat rendah. Berdasarkan distribusi kecenderungan frekuensi variabel motivasi kerja guru di atas, dapat disajikan dalam Pie Chart sebagai berikut:

**Gambar 8 Pie Chart Motivasi Kerja**

Berdasarkan data dari identifikasi kategori variabel motivasi kerja guru, menunjukkan bahwa kecenderungan variabel motivasi kerja guru berpusat pada kategori sangat tinggi. Hal ini guru sangat membutuhkan motivasi (bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan yang tinggi), hal tersebut terlihat bahwa guru masih merasa bahwa apa yang dikerjakan dan tugas-tugas yang dilaksanakan akan memperoleh imbalan atau bayaran yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa para guru masih merasa imbalan atau bayaran dari mengajar mereka masih sangat rendah. sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja mereka.

B. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data

1. Uji Linieritas

Uji linieritas dapat diketahui dengan menggunakan harga koefisien F. koefisien F dalam analisis ini adalah harga koefisien F pada baris *deviation from linierity* yang tercantum pada ANOVA Table. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat linier apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} . Hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 14 Ringkasan Hasil Uji Linieritas

No	Variabel		DB	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Keterangan
	Bebas	Terikat					
1	X1	Y	34/79	0,973	1,60	0,522	Linear
2	X2	Y	24/89	0,884	1,65	0,622	Linear
3	X3	Y	24/89	1,065	1,65	0,399	Linear

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui harga F_{hitung} dari perhitungan masing-masing variabel lebih kecil dari pada F_{tabel} pada taraf signifikan 5%, maka uji hubungan variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier (Irianto, 2004:174).

Berdasarkan pendapat ini, maka hasil analisis data sebagai berikut:

- a. Uji linieritas variabel pemberdayaan (X1) dengan kepuasan kerja (Y) menunjukkan koefisien F-hitung 0,973 lebih kecil dari F-tabel 1,60 dengan nilai sig sebesar 0,522 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pemberdayaan mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat yakni kepuasan kerja.
- b. Uji linieritas variabel kualitas kehidupan kerja (X2) dengan variabel terikat kepuasan kehidupan kerja (Y) menunjukkan koefisien F-hitung 0,884 lebih kecil dari F-tabel 1,65 dengan nilai sig sebesar 0,622 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat kepuasan kerja guru.
- c. Uji Linieritas variabel motivasi kerja (X3) dengan variabel terikat kepuasan kerja guru (Y) menunjukkan koefisien F-hitung 1,065 lebih kecil dari F-tabel 1,65 dengan nilai sig sebesar 0,399 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi kerja mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat kepuasan kerja guru.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan sebagai syarat analisis regresi ganda. Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat inter korelasi antara variabel bebas. Analisis uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan besaran *Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF)*. Nilai *Tolerance* merupakan besarnya tingkat suatu kesalahan yang masih dianggap benar secara statistik,

sedangkan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) merupakan faktor inflasai penyimpangan baku kuadrat. Berikut tabel ringkasan uji multikolinieritas:

Tabel 15 Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1,307	0,765	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	1,261	0,793	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	1,043	0,958	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10. Hasil uji multikolinieritas antar variabel bebas menunjukkan bahwa *Variance Inflation Faktor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel pemberdayaan sebesar 1,307. Persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja sebesar 1,261, dan motivasi kerja sebesar 1,043. Selain penilaian berdasarkan nilai VIF jugamenggunakan nilai *Tolerance*, dengan ketentuan nilai lebih dari 10%, yaitu pada variabel pemberdayaan sebesar 0,765, Persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja sebesar 0,793, dan motivasi kerja sebesar 0,958. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data yang diperoleh tidak menimbulkan gejala multikolinieritas antar variabel bebas dan analisis data dapat dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

2. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam sebuah penelitian merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah, oleh karena itu untuk membuktikan kebenaran secara terpercaya maka harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji regresi sederhana, uji regresi berganda, dan uji F. Berikut pertanyaan uji hipotesis penelitian ini :

1. Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas.
2. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas.

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan analisis regresi sederhana.

Rangkuman ketiga hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis (X1, X2, dan X3 Masing-Masing terhadap Y)

Variabel		Harga $r - r^2$		t hitung	t tabel	Koefisien	Konstata	Sig	Ket
		R	R ²						
X1	Y	0,491	0,241	5,998	1,552	0,730	36,574	0,000	Positif Signifikan
X2	Y	0,391	0,153	4,511	1,552	0,823	32,272	0,000	Positif Signifikan
X3	Y	0,328	0,108	3,692	1,552	0,812	31,180	0,000	Positif Signifikan
X1	Y	0,576	0,332	18,412	2,701	0,512	-4,140	0,000	Positif Signifikan
X2						0,452			
X3						0,596			

Berdasarkan tabel di atas pengujian hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan masing-masing pegujiannya sebagaimana berikut :

1. Harga koefisien variabel pemberdayaan sebesar 0,730 dan bilangan konstanta sebesar 36,574. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut: $Y = 36,574 + 0,730X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,730 yang berarti jika nilai pemberdayaan (X_1) meningkat 1 poin maka nilai kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas akan meningkat sebesar 0,730. Selanjutnya, koefisien korelasi R_{X_1Y} sebesar 0,491, koefisien korelasi tersebut bernilai positif terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemberdayaan guru maka semakin tinggi pula

kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas. Demikian hasil analisis korelasi pada koefisien $R^2_{X_1Y}$ sebesar 0,241 berarti kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas sangat dipengaruhi oleh pemberdayaan guru yakni sebesar 24,1%. Sedangkan 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t dengan satu pihak dalam taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,998 \geq 1,552$) artinya variabel pemberdayaan signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas.

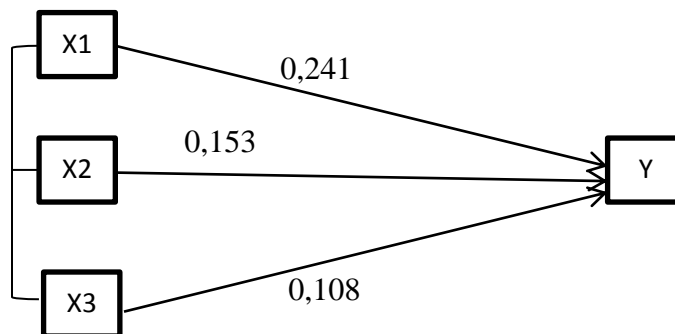
2. Harga koefisien variabel persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja sebesar 0,823 dan bilangan konstanta sebesar 32,272. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut: $Y = 32,272 + 0,823X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,823 yang berarti jika nilai persepsi kualitas kehidupan kerja guru (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas akan meningkat sebesar 0,823. Analisis korelasi pada koefisien $R^2_{X_2Y}$ sebesar 0,153 berarti kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja yakni sebesar 15,3%. Sedangkan 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Berdasarkan ringkasan tabel di atas, hasil uji t dengan satu pihak dalam taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,511 \geq 1,552$) artinya variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas.

3. Untuk harga koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,812 dan bilangan konstanta sebesar 31,160. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut: $Y = 31,160 + 0,812X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,812 yang berarti jika nilai motivasi kerja (X_3) meningkat 1 poin maka nilai kepuasan kerja guru (Y) SMK Swasta Padang Lawas akan meningkat sebesar 0,812. Sedangkan koefisien korelasi R_{X_3Y} sebesar 0,328, koefisien korelasi tersebut bernilai positif terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Analisis korelasi pada koefisien $R^2_{X_3Y}$ sebesar 0,108 berarti kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru yakni sebesar 10,8%. Sedangkan 89,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Hal ini sangat didukung oleh hasil uji t dengan satu pihak dalam taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,692 \geq 1,552$) artinya variabel motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas.
4. Untuk harga-harga koefisien variabel pemberdayaan (X_1) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru (X_2) sebesar 0,452, dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,594 dan bilangan konstanta sebesar -4,140. Berdasarkan data ini, maka persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 0,512X_1 + 0,452X_2 + 0,594X_3 - 4,140$. Nilai intersep tidak harus diinterpretasikan apabila jangkauan nilai X tidak memasukkan angka nol. Menurut Hasan (2014: 258) persamaan regresi

tersebut dapat diartikan: Nilai $k = -4,140$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,512 yang berarti jika variabel pemberdayaan (X_1) meningkat 1 poin maka akan diikuti peningkatan poin variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,512 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,452 yang berarti jika variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) meningkat 1 poin maka akan diikuti peningkatan poin variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,452 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Nilai koefisien X_3 sebesar 0,596 yang berarti jika variabel motivasi kerja (X_3) meningkat 1 poin maka akan diikuti peningkatan poin variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,596 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Jadi variabel pemberdayaan (X_1), kualitas kehidupan kerja guru (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan $R_{X_1X_2X_3Y}$ sebesar 0,576, koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Hal ini yang berarti pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Analisis korelasi pada koefisien determinasi $R^2_{X_1X_2X_3Y}$ sebesar 0,332 berarti 33,2% perubahan pada variabel kepuasan kerja Y dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan (X_1), variabel kualitas kehidupan kerja (X_2), dan variabel motivasi kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian ini sangat didukung oleh

nilai F-hitung sebesar 18,412, nilai tersebut dibandingkan dengan F-tabel pada taraf signifikan 5%. Untuk menghitung df (*Degree of Freedom*) atau Derajat Kebebasan digunakan rumus $df_1 = m$ dan $df_2 = N-m-1$. nilai N merupakan jumlah populasi dan m merupakan jumlah variabel bebas. Dengan demikian $df_1 = 3$ dan $df_2 = 115-3-1 = 111$. Uji F menunjukkan Fhitung sebesar 18,412 lebih besar dari Ftabel pada taraf signifikansi 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 111$ sebesar 2,70 ($18,412 > 2,70$), hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa model dari penelitian ini dapat gambar sebagai berikut:



Gambar 9 Nilai Koefisien Pengaruh Antar Variabel Penelitian

C. Pembahasan

Temuan-temuan penelitian ini secara statistik dapat dinyatakan telah teruji, bahwa semua variabel bebas yang dirumuskan di dalam model penelitian berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh persamaan garis regresi satu prediktor $Y = 36,574 + 0,730X_1$, koefisien korelasi (R_{X_1Y}) sebesar 0,491 dan koefisien determinasi ($R^2_{X_1Y}$) sebesar 0,241 dengan taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas.

Pemberdayaan guru sebagaimana menurut Yusparizal (2016: 32) adalah proses memberikan kemampuan kepada guru agar mampu memberi pertimbangan terkait baik atau tidaknya cara mengajar, kemudian mampu mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikan permasalahan mengajar yang dihadapi di dalam kelas sehingga bisa bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik lagi. Menurut Murray (2010:12) pemberdayaan adalah proses dimana guru menjadi mampu terlibat, berbagi dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap kepuasan mereka. Pemberdayaan guru menjadi sangat penting karena melalui pemberdayaan guru tersebut para guru akan mendapatkan ide-ide baru tentang proses belajar mengajar dan para guru juga akan mempelajari teknik-teknik baru dalam mengajar. Hal ini akan berdampak positif karena guru yang telah dilatih untuk menggunakan berbagai teknik mengajar akan lebih cenderung untuk mengaplikasikan teknik-teknik mengajar tersebut terhadap siswa-siswanya (Chisman dan Chandrall. 2007). Selain itu pada kegiatan pemberdayaan guru, guru akan jadi termotivasi melalui berbagai ide baru dan pengalaman-pengalaman baru yang akan

mereka dapatkan. McClelland (2001 dalam Subroto, 2012) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja seseorang. Demikian juga pemberdayaan guru memiliki kaitan yang positif terhadap motivasi guru. Dengan mengikuti program pemberdayaan guru, guru akan menjadi termotivasi. Semakin guru tersebut termotivasi, maka kinerja guru akan semakin tinggi. Sebagai dampaknya, hasil belajar siswa akan semakin baik

Harjana (2002:33) dalam penelitiannya tentang pemberdayaan menjelaskan pemberdayaan memungkinkan organisasi untuk mencapai pelanggan dan tuntutan pasar secara cepat, fleksibel dan efisien. Hasilnya adalah berkurangnya pemborosan penundaan dan kesalahan juga terbangunnya suatu tim kerja dimana staf menjadi sumber daya yang dimanfaatkan secara penuh. Dengan pemberdayaan guru, maka guru akan puas dengan apa yang dilakukannya dalam usaha guru meningkatkan kinerjanya. Penelitian mengenai pemberdayaan dan kepuasan kerja yang dilakukan Pelit et al. (2011) bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Lodjo (2013) yang menyatakan pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Puah dan Ananthram (2006) memiliki relevansi terhadap pemberdayaan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Berdasarkan hasil analisis dengan

menggunakan regresi sederhana diperoleh persamaan garis regresi satu prediktor $Y = 32,272 + 0,823X_2$, koefisien korelasi (R_{X_2Y}) sebesar 0,391 dan koefisien determinasi ($R^2_{X_2Y}$) sebesar 0,153 dengan taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan. Quality of Work Life memiliki fokus pada penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Peran penting program Quality of Work Life adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Menurut Siagian (2007:54) kualitas kehidupan kerja atau Quality Of Work Life merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. Demikian Flippo (2005:152) bahwa quality of work life adalah setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap

tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Demikian menurut Cascio (2003:61) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Berdasarkan sudut pandang tersebut bahwa *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi, dimana para guru dalam bekerja ingin rasa aman, merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rokhman (2012) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Nekouei, et.al (2014) juga melakukan penelitian tentang hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada pegawai organisasi pemerintahan di Iran, hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dimana dikatakan bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap OCB telah dibuktikan oleh penelitian Rafat Mohebi, dkk (2011), yang dalam penelitiannya terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap OCB pada guru di Qazvin Iran, menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja akan berdampak pada perilaku OCB serta akan menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dalam pelaksanaan tugas guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh persamaan garis regresi satu prediktor $Y = 31,160 + 0,812X_3$, koefisien korelasi (R_{X_3Y}) sebesar 0,328 dan koefisien determinasi ($R^2_{X_3Y}$) sebesar 0,108 dengan taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas.

Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.” (Bittel & Newstrom, 1994:293). Menurut George & Jones (2005:43) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Prabu (2005:24), faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor–faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan penelitian maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan sebesar 0,730 dan bilangan konstanta sebesar 36,574. Persamaan garis regresi satu prediktor $Y = 36,574 + 0,730X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,730 yang berarti jika nilai pemberdayaan (X_1) meningkat 1 poin maka nilai kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas akan meningkat sebesar 0,730. Demikian juga menunjukkan ada pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja guru (R_{X_1Y}) sebesar 0,491. Dimana korelasi ini bernilai positif terhadap kepuasan kerja guru. Dapat disimpulkan semakin tinggi pemberdayaan guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas. Demikian hasil analisis korelasi pada koefisien $R^2_{X_1Y}$ sebesar 0,241 berarti kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas sangat dipengaruhi oleh pemberdayaan guru yakni sebesar 24,1%. Sedangkan 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel persepsi guru tentang kualitas kehidupan kerja sebesar 0,823 dan bilangan konstanta sebesar 32,272. Dengan persamaan garis regresi $Y = 32,272 + 0,823X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,823 yang berarti jika nilai persepsi kualitas kehidupan kerja guru (X_2) meningkat 1 poin

maka nilai kepuasan kerja guru SMK Swasta Padang Lawas akan meningkat sebesar 0,823. Sedangkan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru ($R^2_{X_2Y}$) sebesar 0,153. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja yakni sebesar 15,3%. Sedangkan 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,812 dan bilangan konstanta sebesar 31,160. Persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut: $Y = 31,160 + 0,812X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,812 yang berarti jika nilai motivasi kerja (X_3) meningkat 1 poin maka nilai kepuasan kerja guru (Y) SMK Swasta Padang Lawas akan meningkat sebesar 0,812. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru (R_{X_3Y}) sebesar 0,328, koefisien korelasi tersebut bernilai positif terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Analisis korelasi pada koefisien $R^2_{X_3Y}$ sebesar 0,108 berarti kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru yakni sebesar 10,8%. Sedangkan 89,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan (X_1) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru (X_2) sebesar 0,452, dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,594 dan bilangan konstanta sebesar -4,140. Persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 0,512X_1 + 0,452X_2 + 0,594X_3 -$

4,140. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,512 yang berarti jika variabel pemberdayaan (X_1) meningkat 1 poin maka akan diikuti peningkatan poin variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,512 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,452 yang berarti jika variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) meningkat 1 poin maka akan diikuti peningkatan poin variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,452 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Nilai koefisien X_3 sebesar 0,596 yang berarti jika variabel motivasi kerja (X_3) meningkat 1 poin maka akan diikuti peningkatan poin variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,596 dengan asumsi nilai variabel lain tetap. Jadi variabel pemberdayaan (X_1), kualitas kehidupan kerja guru (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan $R_{X_1X_2X_3Y}$ sebesar 0,576, koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru ($R^2_{X_1X_2X_3Y}$) sebesar 0,332 berarti 33,2% perubahan pada variabel kepuasan kerja Y dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan (X_1), variabel kualitas kehidupan kerja (X_2), dan variabel motivasi kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan

kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang diajukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengingat pemberdayaan sangat memengaruhi kepuasan kerja guru, maka pemberdayaan di SMK Swasta Padang Lawas perlu ditingkatkan, oleh karena itu sekolah perlu memberikan kepercayaan dan kewenangan kepada guru agar kinerja guru dapat ditingkatkan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, maka sekolah perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja guru. Jika kualitas kerja guru baik di sekolah, maka para guru dalam bekerja merasa senang dan nyaman sehingga para guru akan merasa puas dalam bekerja.
3. Agar motivasi kerja guru meningkat, maka sekolah harus memperhatikan motivasi kerja guru. Mengingat motivasi kerja sangat memengaruhi kepuasan kerja guru, maka motivasi kerja guru SMK Swasta Padang Lawas perlu ditingkatkan, oleh karena itu sekolah perlu memberikan penghargaan, pujian dan pendapatan yang layak kepada guru agar para guru merasa puas dalam bekerja dan kinerja guru dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Muhammad. 1987. *Psikologi Industri, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Penerbit Lyberty.
- ByarsJ, dan Rue, L. W. 1997. *Human Resources Management, 5th Edition*, Irwin, Chicago. Flippo, Edwin B.(1982), *Personnel Management*, McGraw-Hill, USA.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado : Mc Graw - Hill
- Creswell, John W. 2014. *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behavior At Work. 11 edition*. New York. Mc Graw - Hill
- Dessler, Gary, 1986, *Manajemen Personalialia*, Edisi III, Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. *Organizational Behavior At Work. 11 edition*. New York. Mc Graw – Hill
- George Strauss and Leonard R.Sayles. 1980. *Personel : The Human Problems of Management, Prentice - hall of india*, New Delhi
- Gibson, James, L. 2000. *Organization, Behavior, Structure, Process*, edition 10. Boston. USA
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- George, J. M., G. R. Jones. 2002. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Herzberg, 2001, *Teori Motivasi ke dua*. Jakarta.Pustaka Indah
- Mursi, Ahmad Hamid. 1997. *Sumber Daya Manusia Yang Produktif Pendekatan AlQur'an dan Sains*, Yogyakarta : Gema Insani Press.
- Pareek, Udai. 1984. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, Stephen P. 2003 .*Perilaku Organisasi* Indes. Jakarta
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology..New Jersey Inc*. New Jersey US.
- Sufyarman. 2003. *Kapita Selektta Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A, (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Lampiran 1

A. Tabel Data Uji Coba Instrumen

1. Kepuasan Kerja

N	KEPUASAN KERJA																									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	2	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1	1	60
2	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	82
3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	78
4	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	55
5	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	4	2	1	2	2	2	2	2	1	59
6	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	66
7	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	63
8	2	3	3	4	4	4	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	2	53
9	2	3	3	4	4	3	3	2	1	4	3	2	3	2	2	1	4	2	2	3	3	3	2	2	2	65
10	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	1	3	4	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	60
11	2	2	1	4	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	50
12	2	2	3	4	4	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	2	1	1	46
13	2	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	61
14	4	3	1	4	4	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3	3	2	2	4	3	2	1	1	58
15	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	71
16	4	2	1	4	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	1	1	56
17	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
18	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	66
19	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	61
20	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	4	3	1	2	3	4	4	4	2	2	2	73
21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	58
22	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	58
23	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	4	4	2	2	2	68
24	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	50
25	4	2	3	4	4	3	2	1	1	4	4	2	4	2	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	75
26	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	4	3	3	3	3	4	75
27	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	65
28	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	67
29	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3	2	52
30	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	4	72
	85	75	83	112	102	90	76	57	52	79	85	62	68	72	69	60	92	72	66	79	80	77	58	61	70	1882

2. Pemberdayaan Guru

N	PEMBERDAYAAN GURU																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77
3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	71
4	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
5	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	67
6	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	65
7	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	59
8	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	45
9	4	4	1	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	62
10	2	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	54
11	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	2	63
12	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	55
13	2	4	4	4	2	2	1	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	52
14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	2	68
15	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	67
16	2	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	1	48
17	3	4	1	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	69
18	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	58
19	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	66
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	1	1	67
21	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	53
22	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	52
23	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2	62
24	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	4	2	45
25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	71
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	2	70
27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	2	4	4	4	1	67
28	2	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	60
29	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	58
30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	75
	90	104	109	112	96	91	88	102	100	84	82	92	79	84	99	67	96	98	93	76	1842

3. Kualitas Kehidupan Kerja

N	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	2	3	2	2	4	2	3	4	62
2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	70
3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	1	67
4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	2	59
5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	1	59
6	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	72
7	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	71
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	74
9	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1	4	1	3	2	61
10	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	69
11	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3	61
12	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	1	1	2	2	4	3	2	4	1	54
13	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	2	3	3	4	4	4	2	66
14	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	4	2	3	61
15	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	1	67
16	2	2	4	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	41
17	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	1	62
18	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	64
19	2	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	1	1	3	4	1	2	56
20	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	1	63
21	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	49
22	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	1	52
23	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	1	2	4	4	2	4	4	69
24	1	2	1	2	4	1	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	3	37
25	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	72
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	75
27	1	1	1	4	3	4	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	38
28	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	67
29	2	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	50
30	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	68
	80	90	91	103	104	112	100	88	103	98	96	99	84	88	69	87	108	76	89	71	1836

B. Hasil Uji Validitas

1. Kepuasan Kerja

<i>Correlations</i>					
			Skor Total	r tabel	Keterangan
Spearman's rho	butir1	Correlation Coefficient	.462*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.010	0.364	
		N	30	0.364	
	butir2	Correlation Coefficient	.328	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.077	0.364	
		N	30	0.364	
	butir3	Correlation Coefficient	.369*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.045	0.364	
		N	30	0.364	
	butir4	Correlation Coefficient	.226	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.229	0.364	
		N	30	0.364	
	butir5	Correlation Coefficient	.350	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.058	0.364	
		N	30	0.364	
	butir6	Correlation Coefficient	.213	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.259	0.364	
		N	30	0.364	
	butir7	Correlation Coefficient	.388*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.034	0.364	
		N	30	0.364	

	butir8	Correlation Coefficient	.392*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.032	0.364	
		N	30	0.364	
	butir9	Correlation Coefficient	.419*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.021	0.364	
		N	30	0.364	
	butir10	Correlation Coefficient	.589**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.001	0.364	
		N	30	0.364	
	butir11	Correlation Coefficient	.487**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.006	0.364	
		N	30	0.364	
	butir12	Correlation Coefficient	.403*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.027	0.364	
		N	30	0.364	
butir13	Correlation Coefficient	.517**	0.364	VALID	
	Sig. (2-tailed)	.003	0.364		
	N	30	0.364		
butir14	Correlation Coefficient	.473**	0.364	VALID	
	Sig. (2-tailed)	.008	0.364		
	N	30	0.364		
butir15	Correlation Coefficient	.584**	0.364	VALID	
	Sig. (2-tailed)	.001	0.364		
	N	30	0.364		

	butir16	Correlation Coefficient	.471**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.009	0.364	
		N	30	0.364	
	butir17	Correlation Coefficient	-.085	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.655	0.364	
		N	30	0.364	
	butir18	Correlation Coefficient	.445*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.014	0.364	
		N	30	0.364	
	butir19	Correlation Coefficient	.464**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.010	0.364	
		N	30	0.364	
	butir20	Correlation Coefficient	.734**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
		N	30	0.364	
	butir21	Correlation Coefficient	.759**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
		N	30	0.364	
	butir22	Correlation Coefficient	.731**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
		N	30	0.364	
	butir23	Correlation Coefficient	.652**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
		N	30	0.364	

	butir24	Correlation Coefficient	.559**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.001	0.364	
		N	30	0.364	
	butir25	Correlation Coefficient	.711**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
		N	30	0.364	

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

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

2. Pemberdayaan Guru

<i>Correlations</i>					
			Skor Total	r tabel	Keterangan
Spearman's rho	butir1	Correlation Coefficient	.347	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.060	0.364	
		N	30	0.364	
	butir2	Correlation Coefficient	.633**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
		N	30	0.364	
	butir3	Correlation Coefficient	.181	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.339	0.364	
		N	30	0.364	
	butir4	Correlation Coefficient	.453*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.012	0.364	
		N	30	0.364	
	butir5	Correlation Coefficient	.752**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
		N	30	0.364	
	butir6	Correlation Coefficient	.587**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.001	0.364	
		N	30	0.364	
	butir7	Correlation Coefficient	.452*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.012	0.364	
		N	30	0.364	

butir8	Correlation Coefficient	.647**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir9	Correlation Coefficient	.482**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.007	0.364	
	N	30	0.364	
butir10	Correlation Coefficient	.758**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir11	Correlation Coefficient	.712**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir12	Correlation Coefficient	.802**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir13	Correlation Coefficient	.426*	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.019	0.364	
	N	30	0.364	
butir14	Correlation Coefficient	.665**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir15	Correlation Coefficient	.359	0.364	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	.051	0.364	
	N	30	0.364	

butir16	Correlation Coefficient	.627**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir17	Correlation Coefficient	.680**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir18	Correlation Coefficient	.704**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir19	Correlation Coefficient	.372*	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.043	0.364	
	N	30	0.364	
butir20	Correlation Coefficient	.316	0.364	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	.089	0.364	
	N	30	0.364	

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

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

3. Kualitas Kerja

<i>Correlations</i>					
			Skor Total	r tabel	Keterangan
Spearman's rho	butir1	Correlation Coefficient	.659**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
		N	30	0.364	
	butir2	Correlation Coefficient	.536**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.002	0.364	
		N	30	0.364	
	butir3	Correlation Coefficient	.261	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.164	0.364	
		N	30	0.364	
	butir4	Correlation Coefficient	.386*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.035	0.364	
		N	30	0.364	
	butir5	Correlation Coefficient	.430*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.018	0.364	
		N	30	0.364	
	butir6	Correlation Coefficient	.422*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.020	0.364	
		N	30	0.364	
	butir7	Correlation Coefficient	.240	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.201	0.364	
		N	30	0.364	

butir8	Correlation Coefficient	.493**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.006	0.364	
	N	30	0.364	
butir9	Correlation Coefficient	.595**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	0.364	
	N	30	0.364	
butir10	Correlation Coefficient	.726**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir11	Correlation Coefficient	.749**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir12	Correlation Coefficient	.797**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir13	Correlation Coefficient	.451*	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.012	0.364	
	N	30	0.364	
butir14	Correlation Coefficient	.127	0.364	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	.505	0.364	
	N	30	0.364	
butir15	Correlation Coefficient	.651**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	

	N	30	0.364	
butir16	Correlation Coefficient	.760**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir17	Correlation Coefficient	.802**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir18	Correlation Coefficient	.573**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	0.364	
	N	30	0.364	
butir19	Correlation Coefficient	.586**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	0.364	
	N	30	0.364	
butir20	Correlation Coefficient	.467**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.009	0.364	
	N	30	0.364	

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

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

4. Motivasi Kerja

<i>Correlations</i>					
			Skor Total	r tabel	Keterangan
Spearman's rho	butir1	Correlation Coefficient	.659**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
		N	30	0.364	
	butir2	Correlation Coefficient	.536**	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.002	0.364	
		N	30	0.364	
	butir3	Correlation Coefficient	.261	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.164	0.364	
		N	30	0.364	
	butir4	Correlation Coefficient	.386*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.035	0.364	
		N	30	0.364	
	butir5	Correlation Coefficient	.430*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.018	0.364	
		N	30	0.364	
	butir6	Correlation Coefficient	.422*	0.364	VALID
		Sig. (2-tailed)	.020	0.364	
		N	30	0.364	
	butir7	Correlation Coefficient	.240	0.364	TIDAK VALID
		Sig. (2-tailed)	.201	0.364	
		N	30	0.364	

butir8	Correlation Coefficient	.493**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.006	0.364	
	N	30	0.364	
butir9	Correlation Coefficient	.595**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	0.364	
	N	30	0.364	
butir10	Correlation Coefficient	.726**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir11	Correlation Coefficient	.749**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir12	Correlation Coefficient	.797**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir13	Correlation Coefficient	.451*	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.012	0.364	
	N	30	0.364	
butir14	Correlation Coefficient	.127	0.364	TIDAK VALID
	Sig. (2-tailed)	.505	0.364	
	N	30	0.364	
butir15	Correlation Coefficient	.651**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	

	N	30	0.364	
butir16	Correlation Coefficient	.760**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir17	Correlation Coefficient	.802**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	0.364	
	N	30	0.364	
butir18	Correlation Coefficient	.573**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	0.364	
	N	30	0.364	
butir19	Correlation Coefficient	.586**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	0.364	
	N	30	0.364	
butir20	Correlation Coefficient	.467**	0.364	VALID
	Sig. (2-tailed)	.009	0.364	
	N	30	0.364	

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

* . Correlation is significant

C. Hasil Uji Reliabilitas

1. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	20

2. Pemberdayaan Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	16

3. Kualitas Kehidupan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	17

D. Data Distribusi Frekuensi

1. Kepuasan Kerja

Statistics

N	Valid	115
	Missing	0
Mean		71.48
Std. Error of Mean		1.276
Median		77.00
Mode		78
Std. Deviation		13.687
Variance		187.339
Skewness		-.645
Std. Error of Skewness		.226
Kurtosis		-.969
Std. Error of Kurtosis		.447
Range		48
Minimum		42
Maximum		90
Sum		8220
Percentiles	10	48.60
	20	57.00
	25	59.00
	30	59.80
	40	75.40
	50	77.00
	60	78.00
	70	80.00
	75	80.00
	80	84.00
90	86.00	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42	1	.9	.9	.9
	44	1	.9	.9	1.7
	45	2	1.7	1.7	3.5
	46	1	.9	.9	4.3
	47	2	1.7	1.7	6.1
	48	4	3.5	3.5	9.6
	49	2	1.7	1.7	11.3
	50	1	.9	.9	12.2
	52	2	1.7	1.7	13.9
	54	2	1.7	1.7	15.7
	55	4	3.5	3.5	19.1
	57	2	1.7	1.7	20.9
	58	3	2.6	2.6	23.5
	59	7	6.1	6.1	29.6
	60	1	.9	.9	30.4
	63	2	1.7	1.7	32.2
	64	2	1.7	1.7	33.9
	65	1	.9	.9	34.8
	72	1	.9	.9	35.7
	74	4	3.5	3.5	39.1
	75	1	.9	.9	40.0
	76	6	5.2	5.2	45.2
	77	6	5.2	5.2	50.4
	78	13	11.3	11.3	61.7
	79	6	5.2	5.2	67.0
	80	10	8.7	8.7	75.7
	81	1	.9	.9	76.5
	82	1	.9	.9	77.4
	83	2	1.7	1.7	79.1
	84	4	3.5	3.5	82.6
	85	5	4.3	4.3	87.0
	86	6	5.2	5.2	92.2
	87	1	.9	.9	93.0
	88	3	2.6	2.6	95.7
	89	4	3.5	3.5	99.1
	90	1	.9	.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

2. Pemberdayaan

Statistics Pemberdayaan

N	Valid	115
	Missing	0
Mean		47.80
Std. Error of Mean		.859
Median		47.00
Mode		46
Std. Deviation		9.211
Variance		84.846
Skewness		.494
Std. Error of Skewness		.226
Kurtosis		-.052
Std. Error of Kurtosis		.447
Range		43
Minimum		29
Maximum		72
Sum		5497
Percentiles	10	37.00
	20	40.00
	25	41.00
	30	42.00
	40	44.00
	50	47.00
	60	49.00
	70	53.00
	75	55.00
	80	56.00
90	59.00	

Pemberdayaan

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	29	1	.9	.9	.9
	30	1	.9	.9	1.7
	32	1	.9	.9	2.6
	33	1	.9	.9	3.5
	35	4	3.5	3.5	7.0
	36	2	1.7	1.7	8.7
	37	6	5.2	5.2	13.9
	38	2	1.7	1.7	15.7
	39	2	1.7	1.7	17.4
	40	5	4.3	4.3	21.7
	41	5	4.3	4.3	26.1
	42	5	4.3	4.3	30.4
	43	7	6.1	6.1	36.5
	44	7	6.1	6.1	42.6
	46	8	7.0	7.0	49.6
	47	6	5.2	5.2	54.8
	48	5	4.3	4.3	59.1
	49	4	3.5	3.5	62.6
	50	3	2.6	2.6	65.2
	51	2	1.7	1.7	67.0
	52	2	1.7	1.7	68.7
	53	4	3.5	3.5	72.2
	54	3	2.6	2.6	74.8
	55	3	2.6	2.6	77.4
	56	7	6.1	6.1	83.5
	57	4	3.5	3.5	87.0
	58	2	1.7	1.7	88.7
	59	3	2.6	2.6	91.3
	62	1	.9	.9	92.2
	63	2	1.7	1.7	93.9
	64	1	.9	.9	94.8
	65	1	.9	.9	95.7
	66	1	.9	.9	96.5
	70	1	.9	.9	97.4
	71	2	1.7	1.7	99.1
	72	1	.9	.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

3. Kualitas Kehidupan Kerja

Statistics

Kualitas Kehidupan Kerja

N	Valid	115
	Missing	0
Mean		47.62
Std. Error of Mean		.606
Median		47.00
Mode		45
Std. Deviation		6.494
Variance		42.168
Skewness		.079
Std. Error of Skewness		.226
Kurtosis		-.623
Std. Error of Kurtosis		.447
Range		27
Minimum		33
Maximum		60
Sum		5476
Percentiles	10	39.00
	20	42.00
	25	43.00
	30	44.00
	40	45.00
	50	47.00
	60	49.00
	70	51.00
	75	53.00
	80	53.00
90	57.00	

Kualitas Kehidupan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	.9	.9	.9
	34	1	.9	.9	1.7
	36	3	2.6	2.6	4.3
	37	1	.9	.9	5.2
	38	3	2.6	2.6	7.8
	39	5	4.3	4.3	12.2
	40	2	1.7	1.7	13.9
	41	5	4.3	4.3	18.3
	42	3	2.6	2.6	20.9
	43	7	6.1	6.1	27.0
	44	7	6.1	6.1	33.0
	45	9	7.8	7.8	40.9
	46	4	3.5	3.5	44.3
	47	8	7.0	7.0	51.3
	48	8	7.0	7.0	58.3
	49	6	5.2	5.2	63.5
	50	6	5.2	5.2	68.7
	51	3	2.6	2.6	71.3
	52	3	2.6	2.6	73.9
	53	8	7.0	7.0	80.9
	54	4	3.5	3.5	84.3
	56	4	3.5	3.5	87.8
	57	5	4.3	4.3	92.2
	58	2	1.7	1.7	93.9
	59	2	1.7	1.7	95.7
	60	5	4.3	4.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

4. Motivasi Kerja

Statistics

N	Valid	115
	Missing	0
Mean		49.66
Std. Error of Mean		.516
Median		51.00
Mode		51
Std. Deviation		5.531
Variance		30.595
Skewness		-.800
Std. Error of Skewness		.226
Kurtosis		1.193
Std. Error of Kurtosis		.447
Range		31
Minimum		30
Maximum		61
Sum		5711
Percentiles	10	41.00
	20	46.00
	25	47.00
	30	47.80
	40	49.00
	50	51.00
	60	51.00
	70	53.00
	75	53.00
80	54.00	
90	56.00	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	.9	.9	.9
	34	1	.9	.9	1.7
	37	3	2.6	2.6	4.3
	39	1	.9	.9	5.2
	40	2	1.7	1.7	7.0
	41	4	3.5	3.5	10.4
	42	1	.9	.9	11.3
	43	2	1.7	1.7	13.0
	44	1	.9	.9	13.9
	45	2	1.7	1.7	15.7
	46	7	6.1	6.1	21.7
	47	9	7.8	7.8	29.6
	48	5	4.3	4.3	33.9
	49	12	10.4	10.4	44.3
	50	5	4.3	4.3	48.7
	51	16	13.9	13.9	62.6
	52	7	6.1	6.1	68.7
	53	11	9.6	9.6	78.3
	54	9	7.8	7.8	86.1
	55	2	1.7	1.7	87.8
	56	4	3.5	3.5	91.3
	57	3	2.6	2.6	93.9
	58	2	1.7	1.7	95.7
	59	3	2.6	2.6	98.3
	60	1	.9	.9	99.1
	61	1	.9	.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

E. Hasil Uji Prasyarat Analisis

5. Uji Linieritas

a) Pemberdayaan

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Pemberdayaan	115	100.0%	0	0.0%	115	100.0%

Report

Kepuasan Kerja

Pemberdayaan	Mean	N	Std. Deviation
29	48.00	1	
30	64.00	1	
32	76.00	1	
33	59.00	1	
35	65.75	4	10.308
36	64.50	2	13.435
37	53.67	6	10.967
38	75.00	2	4.243
39	56.50	2	3.536
40	69.40	5	17.024
41	64.40	5	14.519
42	69.20	5	10.895
43	57.71	7	14.139
44	70.71	7	12.079
46	69.38	8	13.897
47	67.67	6	16.621
48	78.40	5	11.866
49	83.25	4	2.363
50	75.00	3	8.660

51	77.00	2	0.000
52	68.00	2	12.728
53	73.00	4	14.095
54	77.00	3	1.000
55	75.33	3	10.263
56	79.14	7	4.220
57	85.25	4	3.775
58	84.00	2	5.657
59	85.33	3	1.155
62	84.00	1	
63	87.50	2	3.536
64	89.00	1	
65	80.00	1	
66	86.00	1	
70	80.00	1	
71	65.50	2	33.234
72	88.00	1	
Total	71.48	115	13.687

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Pemberdayaan	Between Groups	(Combined)	9938.456	35	283.956	1.965	.007
		Linearity	5157.559	1	5157.559	35.684	.000
		Deviation from Linearity	4780.898	34	140.615	.973	.522
	Within Groups		11418.239	79	144.535		
Total			21356.696	114			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Pemberdayaan	.491	.241	.682	.465

b) Kualitas Kehidupan Kerja Guru

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Kualitas Kehidupan Kerja	115	100.0%	0	0.0%	115	100.0%

Report

Kepuasan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
33	64.00	1	
34	63.00	1	
36	69.33	3	12.423
37	55.00	1	
38	50.67	3	7.371
39	54.20	5	3.962
40	66.50	2	10.607
41	64.40	5	17.501
42	74.67	3	15.044
43	62.29	7	19.431
44	71.14	7	13.297
45	72.89	9	10.810
46	81.50	4	5.916
47	67.13	8	17.675
48	73.13	8	13.054
49	74.67	6	13.352
50	77.33	6	10.270
51	79.67	3	3.512
52	80.00	3	7.211
53	74.25	8	11.436
54	83.00	4	7.348
56	78.25	4	9.946
57	70.20	5	19.032
58	78.00	2	1.414
59	84.00	2	5.657
60	77.00	5	6.964
Total	71.48	115	13.687

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja* Kualitas Kehidupan Kerja	Betw een Grou ps	(Combi ned)	6741.8 88	25	269.676	1.642	.047
		Linearit y	3258.9 08	1	3258.908	19.846	.000
		Deviati on from Linearit y	3482.9 80	24	145.124	.884	.622
	Within Groups		14614. 808	89	164.211		
Total			21356. 696	114			

Measures of Association

	R	R Square d	Eta	Eta Square d
Kepuasan Kerja * Kualitas Kehidupan Kerja	.391	.153	.562	.316

c) Motivasi Kerja

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	115	100.0%	0	0.0%	115	100.0%

Report

Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
30	74.00	1	
34	48.00	1	
37	56.67	3	7.506
39	74.00	1	
40	44.50	2	3.536
41	53.50	4	4.655
42	58.00	1	
43	56.50	2	12.021
44	85.00	1	
45	71.50	2	24.749
46	71.43	7	12.660
47	75.11	9	7.688
48	70.80	5	11.735
49	75.08	12	11.642
50	65.20	5	19.045
51	74.50	16	12.264
52	73.86	7	11.067

53	75.73	11	14.513
54	74.78	9	15.434
55	65.00	2	9.899
56	74.25	4	11.500
57	77.33	3	19.348
58	81.50	2	2.121
59	64.67	3	18.448
60	78.00	1	
61	86.00	1	
Total	71.48	115	13.687

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between (Combined) Groups	6551.231	25	262.049	1.575	.063
	Linearity	2298.960	1	2298.960	13.820	.000
	Deviation from Linearity	4252.271	24	177.178	1.065	.399
	Within Groups	14805.464	89	166.354		
Total		21356.696	114			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	.328	.108	.554	.307

6. Uji Multikolinieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.314	11.335

a. Predictors: (Constant)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7096.354	3	2365.451	18.412	.000 ^b
	Residual	14260.341	111	128.472		
	Total	21356.696	114			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.140	11.912		-.348	.729		
	Pemberdayaan	.512	.132	.345	3.889	.000	.765	1.307
	Kualitas Kehidupan Kerja	.452	.184	.215	2.463	.015	.793	1.261
	Motivasi Kerja	.596	.196	.241	3.040	.003	.958	1.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

F. Uji Hipotesis

7. Hasil Hipotesis Pertama

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberdayaan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.235	11.973

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5157.559	1	5157.559	35.977	.000 ^b
	Residual	16199.137	113	143.355		
	Total	21356.696	114			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	36.574	5.925		6.172	.000
Pemberdayaan	.730	.122	.491	5.998	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

8. Hasil Hipotesis Kedua

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualitas Kehidupan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.145	12.655

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3258.908	1	3258.908	20.348	.000 ^b
	Residual	18097.788	113	160.157		
	Total	21356.696	114			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.272	8.771		3.679	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	.823	.183	.391	4.511	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

9. Hasil Hipotesis Ketiga

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.108	.100	12.987

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2298.960	1	2298.960	13.631	.000 ^b
	Residual	19057.735	113	168.653		
	Total	21356.696	114			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.160	10.987		2.836	.005
	Motivasi Kerja	.812	.220	.328	3.692	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

10. Hasil Hipotesis Keempat

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.314	11.335

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kualitas, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7096.354	3	2365.451	18.412	.000 ^b
	Residual	14260.341	111	128.472		
	Total	21356.696	114			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.140	11.912		-.348	.729		
Pemberdayaan	.512	.132	.345	3.889	.000	.765	1.307
Kualitas Kehidupan Kerja	.452	.184	.215	2.463	.015	.793	1.261
Motivasi Kerja	.596	.196	.241	3.040	.003	.958	1.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
			(Constant)	Pemberdayaan	Kualitas Kehidupan	Motivasi
1 1	3.959	1.000	.00	.00	.00	.00
2	.023	13.092	.05	.76	.00	.11
3	.013	17.551	.00	.22	.73	.22
4	.005	28.000	.95	.02	.27	.67

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52.33	93.40	71.48	7.890	115
Residual Std.	-33.522	21.623	.000	11.184	115
Predicted Value	-2.426	2.778	.000	1.000	115
Std. Residual	-2.958	1.908	.000	.987	115

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

G. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

NO	X1	X2	X3	Y	X1Y	X2Y	X3Y	Y2
1	43	42	47	76	3268	3192	3572	5776
2	56	51	58	83	4648	4233	4814	6889
3	54	50	51	78	4212	3900	3978	6084
4	36	40	39	74	2664	2960	2886	5476
5	35	40	51	59	2065	2360	3009	3481
6	42	49	53	80	3360	3920	4240	6400
7	48	47	51	79	3792	3713	4029	6241
8	32	36	53	76	2432	2736	4028	5776
9	47	48	51	59	2773	2832	3009	3481
10	49	60	52	83	4067	4980	4316	6889
11	37	49	34	48	1776	2352	1632	2304
12	29	38	41	48	1392	1824	1968	2304
13	44	41	49	79	3476	3239	3871	6241
14	41	50	49	59	2419	2950	2891	3481
15	54	48	48	77	4158	3696	3696	5929
16	43	38	54	45	1935	1710	2430	2025
17	43	44	52	58	2494	2552	3016	3364
18	46	48	47	76	3496	3648	3572	5776
19	43	57	40	47	2021	2679	1880	2209
20	56	46	48	75	4200	3450	3600	5625
21	37	43	49	46	1702	1978	2254	2116
22	41	47	51	47	1927	2209	2397	2209
23	47	48	53	85	3995	4080	4505	7225
24	37	41	53	44	1628	1804	2332	1936
25	53	60	56	80	4240	4800	4480	6400
26	59	48	51	86	5074	4128	4386	7396
27	46	43	50	45	2070	1935	2250	2025
28	50	49	51	80	4000	3920	4080	6400
29	40	44	50	48	1920	2112	2400	2304
30	56	58	46	79	4424	4582	3634	6241
31	38	45	60	78	2964	3510	4680	6084
32	56	54	48	74	4144	3996	3552	5476
33	47	48	43	48	2256	2304	2064	2304
34	51	49	49	77	3927	3773	3773	5929
35	66	41	51	86	5676	3526	4386	7396
36	42	52	49	74	3108	3848	3626	5476
37	40	43	48	78	3120	3354	3744	6084
38	44	48	52	76	3344	3648	3952	5776
39	44	39	59	49	2156	1911	2891	2401
40	38	44	55	72	2736	3168	3960	5184
41	65	45	53	80	5200	3600	4240	6400
42	53	57	49	82	4346	4674	4018	6724

43	57	57	51	86	4902	4902	4386	7396
44	35	53	47	81	2835	4293	3807	6561
45	43	47	48	50	2150	2350	2400	2500
46	56	46	52	86	4816	3956	4472	7396
47	46	53	53	76	3496	4028	4028	5776
48	55	44	49	78	4290	3432	3822	6084
49	46	49	47	78	3588	3822	3666	6084
50	37	50	30	74	2738	3700	2220	5476
51	63	50	50	85	5355	4250	4250	7225
52	49	53	59	85	4165	4505	5015	7225
53	42	36	47	77	3234	2772	3619	5929
54	40	50	46	88	3520	4400	4048	7744
55	46	45	47	78	3588	3510	3666	6084
56	43	47	37	49	2107	2303	1813	2401
57	37	36	51	55	2035	1980	2805	3025
58	42	41	42	58	2436	2378	2436	3364
59	56	60	51	79	4424	4740	4029	6241
60	36	41	57	55	1980	2255	3135	3025
61	44	53	52	78	3432	4134	4056	6084
62	59	56	61	86	5074	4816	5246	7396
63	44	44	52	77	3388	3388	4004	5929
64	58	52	54	88	5104	4576	4752	7744
65	48	46	53	87	4176	4002	4611	7569
66	63	43	54	90	5670	3870	4860	8100
67	58	51	56	80	4640	4080	4480	6400
68	33	42	46	59	1947	2478	2714	3481
69	43	56	46	79	3397	4424	3634	6241
70	39	45	46	54	2106	2430	2484	2916
71	46	39	45	54	2484	2106	2430	2916
72	72	59	57	88	6336	5192	5016	7744
73	57	50	54	80	4560	4000	4320	6400
74	57	47	53	86	4902	4042	4558	7396
75	35	45	59	60	2100	2700	3540	3600
76	56	60	47	78	4368	4680	3666	6084
77	37	53	41	55	2035	2915	2255	3025
78	39	38	54	59	2301	2242	3186	3481
79	71	43	40	42	2982	1806	1680	1764
80	51	58	51	77	3927	4466	3927	5929
81	53	39	41	52	2756	2028	2132	2704
82	47	57	53	52	2444	2964	2756	2704
83	64	47	57	89	5696	4183	5073	7921
84	44	53	55	58	2552	3074	3190	3364
85	48	52	46	78	3744	4056	3588	6084
86	49	49	49	85	4165	4165	4165	7225
87	71	54	49	89	6319	4806	4361	7921
88	41	45	51	79	3239	3555	4029	6241
89	55	56	54	84	4620	4704	4536	7056
90	55	56	37	64	3520	3584	2368	4096

91	40	37	47	55	2200	2035	2585	3025
92	52	53	47	77	4004	4081	3619	5929
93	41	45	51	80	3280	3600	4080	6400
94	54	51	49	76	4104	3876	3724	5776
95	30	33	50	64	1920	2112	3200	4096
96	46	44	44	85	3910	3740	3740	7225
97	57	42	53	89	5073	3738	4717	7921
98	40	46	49	78	3120	3588	3822	6084
99	62	57	54	84	5208	4788	4536	7056
100	35	45	54	63	2205	2835	3402	3969
101	52	39	41	59	3068	2301	2419	3481
102	42	43	56	57	2394	2451	3192	3249
103	50	44	58	80	4000	3520	4640	6400
104	44	47	49	78	3432	3666	3822	6084
105	48	47	52	59	2832	2773	3068	3481
106	46	34	46	63	2898	2142	2898	3969
107	47	43	53	78	3666	3354	4134	6084
108	47	45	50	84	3948	3780	4200	7056
109	59	53	51	84	4956	4452	4284	7056
110	53	48	51	78	4134	3744	3978	6084
111	41	39	37	57	2337	2223	2109	3249
112	49	54	56	80	3920	4320	4480	6400
113	48	54	45	89	4272	4806	4005	7921
114	50	60	43	65	3250	3900	2795	4225
115	70	59	54	80	5600	4720	4320	6400
Total	5497	5476	5711	8220	399979	395373	411044	608908

Diketahui: $\sum X_1 Y = 399979$

$\sum X_2 Y = 395373$

$\sum X_3 Y = 411044$

$\alpha_1 = 0,512$

$\alpha_2 = 0,452$

$\alpha_3 = 0,596$

$R_{y(1,2,3)} = 0,576$

$R^2_{y(1,2,3)} = 0,332$

$JK_{Reg} = (\alpha_1 \cdot \sum X_1 Y) + (\alpha_2 \cdot \sum X_2 Y) + (\alpha_3 \cdot \sum X_3 Y)$

$= (0,512 \times 399979) + (0,452 \times 395373) + (0,596 \times 411044)$

$= 204789 + 178709 + 244982$

$$P = 628480$$

Sumbangan Relatif

$$\begin{aligned} SR \% X_1 &= \frac{\sum_{i=1}^4 x_{1i}}{\sum_{i=1}^4 x_i} \times 100\% \\ &= \frac{204789}{628480} \times 100\% \\ &= 32,59\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SR \% X_2 &= \frac{\sum_{i=1}^4 x_{2i}}{\sum_{i=1}^4 x_i} \times 100\% \\ &= \frac{178709}{628480} \times 100\% \\ &= 28,43\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SR \% X_3 &= \frac{\sum_{i=1}^4 x_{3i}}{\sum_{i=1}^4 x_i} \times 100\% \\ &= \frac{244982}{628480} \times 100\% \\ &= 38,98\% \end{aligned}$$

Sumbangan Efektif

$$\begin{aligned} SE X_1 &= SR \% X_1 \times R^2 \\ &= 32,59\% \times 0,332 \\ &= 10,82\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SE X_2 &= SR \% X_2 \times R^2 \\ &= 28,43\% \times 0,332 \\ &= 9,44\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SE X_3 &= SR \% X_3 \times R^2 \\ &= 38,98\% \times 0,332 \\ &= 12,94\% \end{aligned}$$

Table of F-Statistics P=0.05

df1	df2										df1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	161.4	199.5	215.7	229.2	240.5	250.1	258.6	266.2	273.1	279.5	161.4
2	19.00	16.01	15.00	14.33	13.85	13.48	13.17	12.91	12.69	12.50	19.00
3	14.16	12.00	11.33	10.80	10.46	10.19	9.95	9.74	9.56	9.41	14.16
4	12.22	10.37	9.75	9.28	8.98	8.73	8.52	8.34	8.18	8.04	12.22
5	11.01	9.40	8.83	8.42	8.16	7.93	7.74	7.58	7.44	7.31	11.01
6	10.25	8.78	8.25	7.81	7.58	7.36	7.18	7.03	6.89	6.77	10.25
7	9.65	8.26	7.76	7.30	7.08	6.87	6.70	6.55	6.42	6.30	9.65
8	9.16	7.82	7.35	6.87	6.66	6.46	6.30	6.16	6.03	5.92	9.16
9	8.75	7.45	6.99	6.50	6.30	6.11	5.96	5.82	5.70	5.59	8.75
10	8.40	7.14	6.69	6.19	6.00	5.82	5.67	5.54	5.42	5.31	8.40
15	7.56	6.42	6.00	5.50	5.32	5.15	5.01	4.88	4.77	4.66	7.56
20	7.00	5.98	5.58	5.08	4.91	4.75	4.61	4.49	4.38	4.28	7.00
30	6.45	5.56	5.18	4.69	4.53	4.38	4.25	4.14	4.04	3.94	6.45
40	6.07	5.21	4.84	4.36	4.20	4.06	3.94	3.83	3.73	3.63	6.07
50	5.80	4.97	4.61	4.14	3.98	3.84	3.73	3.62	3.52	3.42	5.80
60	5.60	4.80	4.45	3.98	3.82	3.68	3.57	3.46	3.36	3.26	5.60
70	5.46	4.68	4.33	3.86	3.70	3.56	3.45	3.34	3.24	3.14	5.46
80	5.35	4.59	4.24	3.77	3.61	3.47	3.36	3.25	3.15	3.05	5.35
90	5.27	4.52	4.17	3.70	3.54	3.40	3.29	3.18	3.08	2.98	5.27
100	5.21	4.46	4.11	3.64	3.48	3.34	3.23	3.12	3.02	2.92	5.21
125	5.08	4.34	3.99	3.52	3.36	3.22	3.11	3.00	2.90	2.80	5.08
150	5.00	4.26	3.91	3.44	3.28	3.14	3.03	2.92	2.82	2.72	5.00
200	4.87	4.14	3.79	3.32	3.16	3.02	2.91	2.80	2.70	2.60	4.87
300	4.77	4.04	3.69	3.22	3.06	2.92	2.81	2.70	2.60	2.50	4.77
400	4.70	3.97	3.62	3.15	2.99	2.85	2.74	2.63	2.53	2.43	4.70
500	4.65	3.92	3.57	3.10	2.94	2.80	2.69	2.58	2.48	2.38	4.65
600	4.61	3.88	3.53	3.06	2.90	2.76	2.65	2.54	2.44	2.34	4.61
700	4.58	3.85	3.50	3.03	2.87	2.73	2.62	2.51	2.41	2.31	4.58
800	4.56	3.83	3.48	3.01	2.85	2.71	2.60	2.49	2.39	2.29	4.56
900	4.54	3.81	3.46	2.99	2.83	2.69	2.58	2.47	2.37	2.27	4.54
1000	4.53	3.80	3.45	2.98	2.82	2.68	2.57	2.46	2.36	2.26	4.53
>1000	4.52	3.79	3.44	2.97	2.81	2.67	2.56	2.45	2.35	2.25	4.52
df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	df2

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df (N2)	df (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

