

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Wilayah Sekolah SMA Jakarta Selatan karena keterjangkauan peneliti untuk melakukan penelitian.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada bulan januari sampai bulan maret 2019, waktu ini dipilih peneliti karena perkuliahan yang tidak aktif dan dari pihak Sekolah tempat peneliti mengizinkan melakukan penelitian di waktu tersebut.

#### **B. Metode Penelitian**

##### **1. Metode**

Menurut Sugiyono (2014:3) Metode ilmiah pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Lawrence (2014:12) mengemukakan bahwa, *Survey are quantitative beasth. The survey ask many people (call respondent) about their belief, opinions, characteristic and past or present behavior. Survey are appropriate for research questions about self reported belief o behavior.*

Artinya, penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri

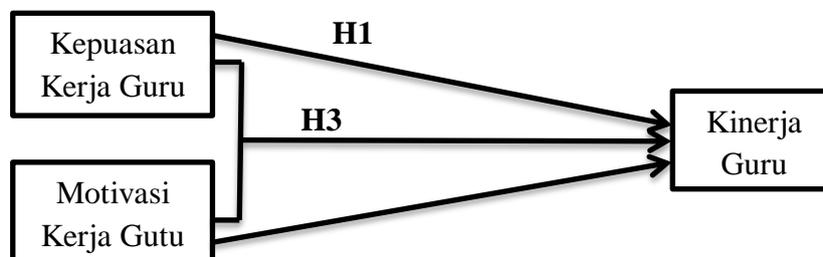
Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan korelasional. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara Kepuasan Kerja Guru yang diberi simbol  $X_1$  dengan Kinerja yang diberi simbol  $Y$  dan Motivasi yang diberi simbol  $X_2$  dengan Kinerja guru yang diberi simbol  $Y$ .

## **2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Jakarta Selatan
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Jakarta Selatan
3. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Jakarta Selatan

Hubungan antar variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar III. 1. Konstelasi Hubungan Antar Variabel**

Keterangan:

Variabel bebas ( $X_1$ ) : Kepuasan Kerja Guru

Variabel bebas ( $X_2$ ) : Motivasi Kerja Guru

Variabel terikat (Y) : Kinerja Guru

—————> : Arah Hubungan

### C. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono (2014 : 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru SMA di Wilayah Jakarta Selatan yaitu SMAN 108 Jakarta, SMAN 86 Jakarta, dan SMAN 87 Jakarta. Menurut Sugiyono (2014 : 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini diambil secara *purposive*. Sugiyono (2014:210) mengatakan bahwa *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk penelitian ini, sampelnya adalah Guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan yang berjumlah 120 guru.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian meneliti tiga variabel, yaitu kepuasan kerja guru (variabel  $X_1$ ), motivasi (variabel  $X_2$ ) dan kinerja guru (variabel  $Y$ ). adapun instrumen untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kinerja Guru**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas profesional sebagai seorang guru dengan mengerahkan segenap potensi dan kemampuannya sesuai standar kerja yang ditetapkan.

#### **b. Definisi Operasional**

Kinerja guru dapat diukur oleh beberapa indikator, yaitu indikator Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, sosial dan kepemimpinan.

### **2. Kepuasan Kerja Guru**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan individu terhadap situasi dalam menjalankan pekerjaannya.

### b. Definisi Operasional

Kepuasan Kerja Guru dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu indikator pertama adalah kepuasan terhadap pekerjaan, yang kedua upah/gaji, yang ketiga promosi, yang keempat rekan kerja dan yang kelima pengawasan.

### c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja guru disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja guru dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator kepuasan kerja guru. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel III. 3.

**Tabel III. 1.**

**Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (Variabel X<sub>1</sub>)**

Indikator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Valid		No. Butir Final	
	(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Pekerjaan	2,10,11,21	14	2,21	10,11,21	14	8,9	11
Upah/Gaji	6,7,8		7	6,8		5,6	
Promosi	4,5,13,15,16			4,5,13,15,16		3,4,10,12,13	
Rekan Kerja	9, 12,17,18	1	12,18	9,17	1	7,14	1
Pengawasan	19,20	3		19,20	3	15,16	2

Untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban dari satu pertanyaan masing-masing yang telah disediakan. Kemudian setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel III. 2.**  
**Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja Guru**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja Guru**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja guru dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel kepuasan kerja guru terlihat pada Tabel III. 4. yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja guru.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja guru sebagaimana tercantum pada Tabel III. 3. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada 30 Guru di SMA wilayah Jakarta selatan yang sesuai dengan karakteristik populasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Djaali &

Muljono (2008:86) mengatakan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Dimana:

- $r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- $x_i$  = Deviasi skor butir dari  $X_i$
- $x_t$  = Deviasi skor dari  $X_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-*drop*.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Djaali & Muljono (2008:89) mengatakan rumus yang digunakan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Dimana:

- $r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$  = Jumlah varians skor butir
- $st^2$  = Varian skor total

Riduan (2010:59) mengatakan varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} S_i^2 &= \text{Simpangan baku} \\ n &= \text{Jumlah populasi} \\ \sum X_i^2 &= \text{Jumlah kuadrat data X} \\ \sum X_i &= \text{Jumlah data} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $S_i^2 = 0,606$ ,  $St^2 = 39,98$ . dan  $r_{ii}$  sebesar 0,818. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 6. halaman 94). Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori Sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen yang berjumlah 16. butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja guru.

### 3. Motivasi Kerja Guru

#### a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### b. Definisi Operasional

Motivasi dapat diukur dengan beberapa indikator. Indikator pertama adalah intrinsik dengan sub indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan tugas dengan target yang jelas,

dan indikator kedua adalah ekstrinsik dengan sub indikator berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan memperoleh pengakuan .

**c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru**

Kisi-kisi instrumen motivasi kerja guru disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja guru dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator motivasi kerja guru. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel III. 5.

**Tabel III. 3.**

**Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru (Variabel X<sub>1</sub>)**

Indikator	Sub indicator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Valid		No. Butir Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Intrinsik	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	13, 16	19, 5		13, 16	19, 5	11, 14, 17	4
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	6, 8, 9, 10,	20	20	6, 8, 9, 10		5,7, 8, 9	
Ekstrinsik	Berusaha untuk memenuhi kebutuhan.	1, 11, 14, 18			1, 11, 14, 18		1, 10, 12, 16	
	Memperoleh	,3 ,4, 7, 12, 15,	2	3, 12	4, 7, 15,	2	3, 6,	2

	pengakuan.	17			17		13, 15.	
--	------------	----	--	--	----	--	------------	--

Untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban dari satu pertanyaan masing-masing yang telah disediakan. Kemudian setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel III. 4.**

**Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja Guru**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja Guru**

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja guru dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala *likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel motivasi kerja guru terlihat pada Tabel III. 6. yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja guru.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh

butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi kerja guru sebagaimana tercantum pada Tabel III. 5. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada 30 Guru di SMA wilayah Jakarta selatan yang sesuai dengan karakteristik populasi.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Djaali & Muljono (2008:86) mengatakan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Dimana:

- $r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- $x_i$  = Deviasi skor butir dari  $X_i$
- $x_t$  = Deviasi skor dari  $X_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-drop.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian

butir dan varian total. Djaali & Muljono (2008:89) mengatakan rumus yang digunakan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

Dimana:

- $r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$  = Jumlah varians skor butir
- $st^2$  = Varian skor total

Riduan (2010:59) mengatakan varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

- $S_i^2$  = Simpangan baku
- $n$  = Jumlah populasi
- $\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat data X
- $\sum X_i$  = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $S_i^2 = 0,396$ ,  $St^2 = 27,03$ . dan  $r_{ii}$  sebesar 0,700. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 11. halaman 101). Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori Tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen yang berjumlah 17. butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja guru.

## E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:104) Apabila sudah memperoleh data, data tersebut di uji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*, yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis gambar (*Normal Probability Plot*), yaitu:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Linearitas Regresi

Pengujian linearitas bertujuan mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf

signifikansi 0,05. Kadir & Djaali (2015:180) mengatakan, variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$ : artinya data tidak linear
- 2)  $H_a$ : artinya data linear

Kriteria pengujian dengan uji statistik, yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data linear.

## 2. Persamaan Regresi Berganda

Dalam Dyah (2012:13) mengatakan bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapun perhitungan persamaan umum regresi berganda dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel terikat

$a$  = konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b_1$  = koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$

$b_2$  = koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$

$X_1$  = variabel bebas pertama

$X_2$  = variabel bebas kedua

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) bahwa, uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, yang berarti apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, atau:

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_n = 0$$

Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_1 \neq b_2 = \dots \neq b_n \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusan hasil analisis adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ .
- 2)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$ .

#### b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Ghozali (2013:98) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah satu parameter ( $b_i$ ) dalam model sama dengan nol, yang berarti apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a : b_i \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusan hasil analisis adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ .
- 2)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ .

#### **4. Analisis Korelasi Ganda**

Analisis korelasi ganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independent ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap variabel dependent secara bersamaan/simultan. Analisis korelasi ganda ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 24.

## 5. Perhitungan Koefisien Determinasi

Ghozali (2011:97) mengatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* dalam suatu persamaan regresi. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics* versi 24.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum pengolahan data masing – masing variabel. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai ( $Y$ ).

Gambaran karakteristik variabel – variabel penelitian diperoleh dari hasil pengolahan data dengan analisis statistik deskriptif. Deskripsi masing – masing variabel disajikan dalam bentuk skor rata – rata, nilai minimum, nilai maksimum, standar deviasi, varians dan distribusi frekuensi. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing – masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Data Kinerja Guru

Data kinerja guru berikut merupakan data sekunder yang diperoleh dari angka Penilaian Kinerja Guru (PKG). Berdasarkan pengolahan data, diperoleh skor terendah 70 dan skor tertinggi adalah 98, jumlah skor adalah 10390 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 12 halaman 11.).

Tabel IV. 1. menunjukkan bahwa rata – rata skor kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 86,58, varians ( $S^2$ ) sebesar 54,766, dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 7,400.

**Tabel IV. 1.**  
**Statistika Deskriptif Kinerja Guru**

<b>Descriptive Statistics</b>				
	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Variance</b>
<b>Kinerja Guru</b>	120	86.58	7.400	54.766
<b>Valid N (listwise)</b>	120			

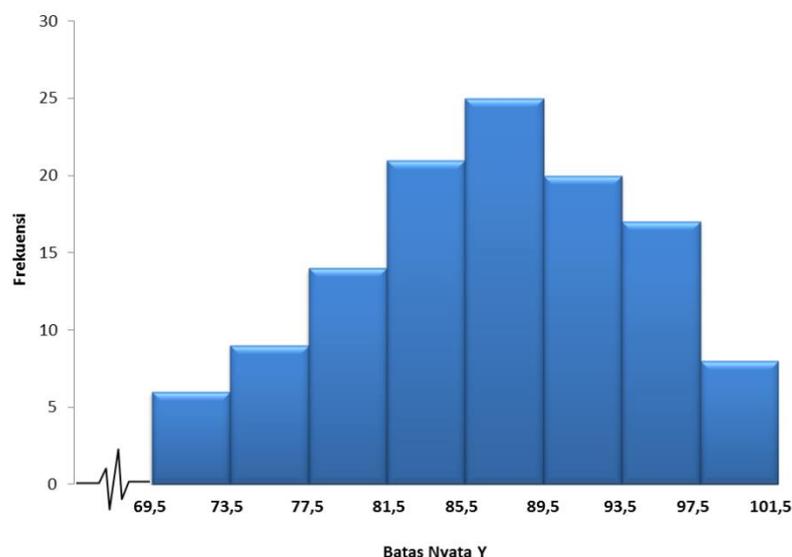
Distribusi frekuensi data kinerja guru dapat dilihat pada tabel IV. 2. dimana rentang skor adalah 28, banyak kelas adalah 8 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 13 halaman 106.).

**Tabel IV. 2.**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
70 - 73	69,5	73,5	6	5,0%
74 - 77	73,5	77,5	9	7,5%
78 - 81	77,5	81,5	14	11,7%
82 - 85	81,5	85,5	21	17,5%
86 - 89	85,5	89,5	25	20,8%
90 - 93	89,5	93,5	20	16,7%
94 - 97	93,5	97,5	17	14,2%
98 - 101	97,5	101,5	8	6,7%
<b>Jumlah</b>			<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel IV. 2. dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tinggi variabel kinerja guru, yaitu 25 yang terletak pada interval ke-5 yakni antara 86 – 89 dengan frekuensi relatif sebesar 20,8%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 6 yang terletak pada interval ke-1, yakni antara 70 – 73 dengan frekuensi relatif sebesar 5,0%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kinerja guru, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.1.**  
**Grafik Histogram Kinerja Guru**

## 2. Data Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki 16 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Kepuasan kerja memiliki 5 (lima) indikator yaitu, pekerjaan, upah./gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan.

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian, berupa kuesioner dengan model Skala *Likert* yang diisi oleh 120 guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan sebagai responden.

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh skor terendah 50 dan skor tertinggi adalah 80, jumlah skor adalah 7916 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 17. halaman 114.).

Tabel IV. 3. menunjukkan bahwa rata – rata skor kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 65,97, varians ( $S^2$ ) sebesar 52,419, dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 7,240.

**Tabel IV. 3.**  
**Statistika Deskriptif Kepuasan Kerja**

<b>Descriptive Statistics</b>				
	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Variance</b>
<b>Kepuasan Kerja Guru</b>	120	65.97	7.240	52.419
<b>Valid N (listwise)</b>	120			

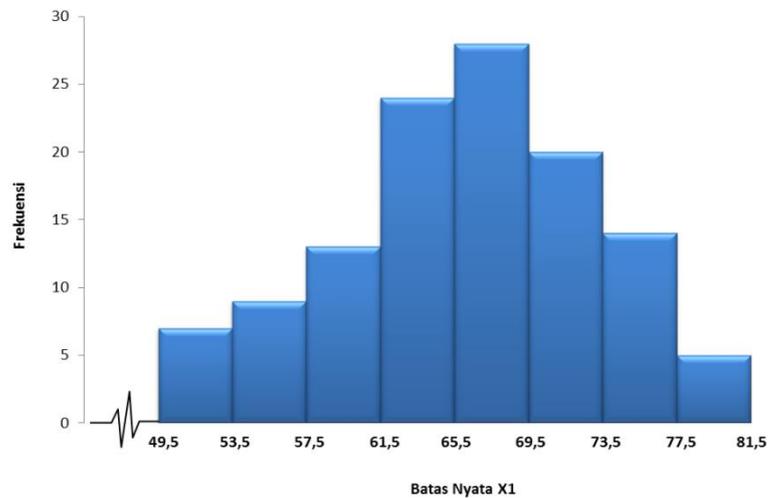
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV. 4. dimana rentang skor adalah 30, banyak kelas adalah 8 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 17. halaman 125.).

**Tabel IV. 4.**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
50 - 53	49,5	53,5	7	5,8%
54 - 57	53,5	57,5	9	7,5%
58 - 61	57,5	61,5	13	10,8%
62 - 65	61,5	65,5	24	20,0%
66 - 69	65,5	69,5	28	23,3%
70 - 73	69,5	73,5	20	16,7%
74 - 77	73,5	77,5	14	11,7%
78 - 81	77,5	81,5	5	4,2%
<b>Jumlah</b>			<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel IV. 4. dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tinggi variabel kepuasan kerja, yaitu 28 yang terletak pada interval ke-5 yakni antara 66 – 69 dengan frekuensi relatif sebesar 23,3%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 5 yang terletak pada interval ke-8, yakni antara 78 – 81 dengan frekuensi relatif sebesar 4,2%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kepuasan kerja, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.2.**  
**Grafik Histogram Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil rata – rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah promosi sebesar 20,33% dan indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator pekerjaan sebesar 19,78%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV. 5. (proses perhitungan terdapat pada lampiran .18 halaman 126.).

**Tabel IV. 5.**  
**Rata – Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Jumlah Pernyataan</b>	<b>Persentase</b>
Pekerjaan	4 Pernyataan	<b>19,78%</b>
Upah/Gaji	2 Pernyataan	<b>19,80%</b>
Promosi	6 Pernyataan	<b>20,33%</b>
Rekan Kerja	2 Pernyataan	<b>20,13%</b>
Pengawasan	2 Pernyataan	<b>19,96%</b>
<b>Total Skor</b>		<b>100%</b>

### 3. Data Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki 17 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Motivasi kerja memiliki 2 (dua) indikator. Indikator pertama adalah motivasi kerja intrinsik dengan dua sub indikator, sub indikator pertama yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan sub indikator kedua yaitu melaksanakan tugas dengan target yang jelas dan indikator kedua adalah motivasi kerja ekstrinsik dengan dua sub indikator, sub indikator pertama yaitu berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan sub indikator kedua yaitu memperoleh pengakuan.

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian, berupa kuesioner dengan model Skala *Likert* yang diisi oleh 120 guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan sebagai responden.

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh skor terendah 54 dan skor tertinggi adalah 85, jumlah skor adalah 8453 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 19. Halaman 127.).

Tabel IV. 6. menunjukkan bahwa rata – rata skor motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 70,44, varians ( $S^2$ ) sebesar 59,223, dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 7,696.

**Tabel IV. 6.**  
**Statistika Deskriptif Motivasi Kerja**

<b>Descriptive Statistics</b>				
	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Variance</b>
Motivasi Kerja Guru	120	70.44	7.696	59.223
Valid N (listwise)	120			

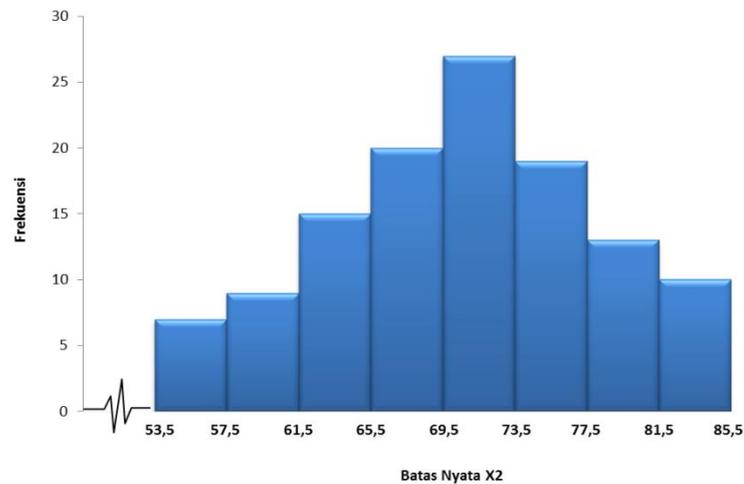
Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel IV. 7. dimana rentang skor adalah 31, banyak kelas adalah 8 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 22. Halaman 134.).

**Tabel IV. 7.**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
54 - 57	53,5	57,5	7	5,8%
58 - 61	57,5	61,5	9	7,5%
62 - 65	61,5	65,5	15	12,5%
66 - 69	65,5	69,5	20	16,7%
70 - 73	69,5	73,5	27	22,5%
74 - 77	73,5	77,5	19	15,8%
78 - 81	77,5	81,5	13	10,8%
82 - 85	81,5	85,5	10	8,3%
<b>Jumlah</b>			<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel IV. 7. dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tinggi variabel motivasi kerja, yaitu 27 yang terletak pada interval ke-5 yakni antara 70 – 73 dengan frekuensi relatif sebesar 22,5%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 7 yang terletak pada interval ke-1, yakni antara 54 – 57 dengan frekuensi relatif sebesar 5,8%

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut motivasi kerja, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



**Gambar IV.3.**  
**Grafik Histogram Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil rata – rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel motivasi kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator ekstrinsik sebesar 25,59% dan indikator yang memiliki skor terendah adalah indikator intrinsik sebesar 24,64%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV. 8. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 23. Halaman 135.).

**Tabel IV. 8.**  
**Rata – Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>Jumlah Pernyataan</b>	<b>Persentase</b>
Intrintik	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	4 Pernyataan	<b>24,64%</b>
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	5 Pernyataan	<b>24,71%</b>
Ekstrinsik	Berusaha untuk memenuhi kebutuhan	3 Pernyataan	<b>25,59%</b>
	Memperoleh pengakuan	5 Pernyataan	<b>25,06%</b>
<b>Total Skor</b>			<b>100%</b>

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Pengujian Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji *Kolmogorov – Smirnov* dengan *software IBM SPSS Statistics* versi 24 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05, untuk sampel sebanyak 120 orang, apabila signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi dengan normal.

Hasil *output* perhitungan uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov* data kinerja guru (Y), kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) menggunakan *software IBM SPSS Statistics* versi 24 adalah sebagai berikut:

**Tabel IV. 9.**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.46404295
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.033
	Negative	-.066
Test Statistic		.066

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Berdasarkan tabel IV. 9. yang merupakan hasil perhitungan uji *Kolmogorov – Smirnov* dengan *software IBM SPSS Statistics* versi 24 menyimpulkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi bernilai sebesar 0,200. Tingkat signifikansi tersebut  $> 0,05$ . Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Linieritas dapat dilihat dari signifikansi pada *Linearity*  $> 0,05$  maka hubungan antara dua variabel tidak linier dan jika signifikansi pada *Linearity*  $< 0,05$  maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan melihat *output* pada tabel *Anova* sebagai berikut pada *software IBM SPSS Statistics* versi 24.

**Tabel IV. 10.**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel  $X_1$  dengan Variabel Y**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru	Between	(Combined)	3696.048	29	127.450	4.066	.000

* Kepuasan Kerja Guru	Groups	Linearity	2339.734	1	2339.734	74.643	.000
		Deviation from Linearity	1356.314	28	48.440	1.545	.064
	Within Groups		2821.119	90	31.346		
	Total		6517.167	119			

Berdasarkan tabel IV. 10. yang merupakan hasil perhitungan uji *Linearity* dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan yang linier. Jika dilihat berdasarkan nilai signifikansi pada *output* diatas diperoleh nilai signifikansi pada *Linearity* = 0.000 < 0,05, yang artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja guru (Y).

**Tabel IV. 11.**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel  $X_2$  dengan Variabel Y**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	3573.326	31	115.269	3.446	.000
		Linearity	2209.489	1	2209.489	66.048	.000
		Deviation from Linearity	1363.838	30	45.461	1.359	.137
	Within Groups		2943.840	88	33.453		
	Total		6517.167	119			

Berdasarkan tabel IV. 11. yang merupakan hasil perhitungan uji *Linearity* dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan yang linier. Jika dilihat berdasarkan nilai signifikansi dari *output* diatas diperoleh nilai signifikansi pada

$Linearity = 0.000 < 0,05$ , yang artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja guru ( $Y$ ).

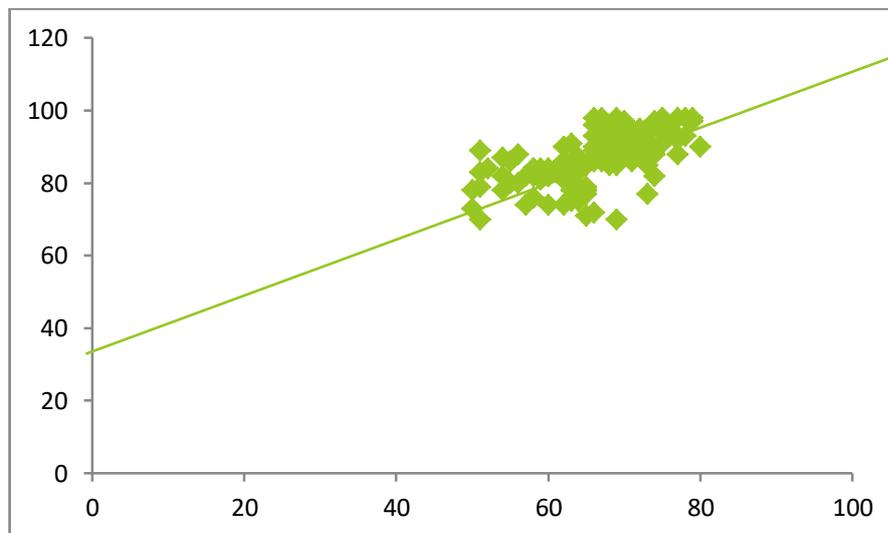
## 2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, dalam penelitian ini berarti  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ . Berikut adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan *software IBM SPSS Statistics* versi 24.

**Tabel IV. 12.**  
**Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.586	5.289		6.539	.000
	Kepuasan Kerja Guru	.412	.083	.403	4.986	.000
	Motivasi Kerja Guru	.352	.078	.367	4.535	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Dari tabel IV. 12. dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $= 34,586 + 0,412 X_1 + 0,352 X_2$  dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV.4 Grafik Persamaan regresi**

Hal ini berarti jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) nilainya 0, maka kinerja guru ( $Y$ ) mempunyai nilai sebesar 34,586. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,412 yang berarti apabila kepuasan kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,412 pada konstanta sebesar 34,586 dengan asumsi nilai koefisien  $X_2$  tetap. Koefisien  $X_1$  bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja guru.

Sementara itu, nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,352 yang berarti apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kinerja guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,352 pada konstanta 34,586 dengan asumsi nilai koefisien  $X_1$  tetap. Koefisien  $X_2$  bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini

menjelaskan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja guru.

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

#### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X) mempunyai pengaruh yang nyata atau signifikan dengan variabel *dependent* (Y), pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan dan  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi dinyatakan tidak signifikan.

**Tabel IV. 13.**  
**Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.586	5.289		6.539	.000
	Kepuasan Kerja Guru	.412	.083	.403	4.986	.000
	Motivasi Kerja Guru	.352	.078	.367	4.535	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil dari tabel uji t diatas memperoleh  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja sebesar 4,986 dan  $t_{tabel}$  dapat dicapai pada tabel statistik pada signifikan 0,05 dengan  $df = n-k-1$  atau  $120-2-1 = 117$ , maka didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,65798. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja 4,986  $> t_{tabel} = 1,65798$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

koefisien adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.

Sementara itu, berdasarkan *output* diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja  $4,535 > t_{tabel} = 1,65798$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

#### b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Pada tabel IV. 13. disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics* versi 24 sebagai berikut:

**Tabel IV. 14.**  
**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2964.331	2	1482.165	48.810	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3552.836	117	30.366		
	Total	6517.167	119			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepuasan Kerja Guru						

Dari tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 48,810. Nilai  $F_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05,  $df1 = k - 1$  (k adalah jumlah variabel bebas) atau  $2 - 1 = 1$ , dan  $df2 = n - k$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah

variabel bebas) atau  $120 - 2 = 118$ . Di dapat nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,072. Sehingga  $F_{\text{hitung}}$  sebesar  $48,810 >$  nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,072 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### 4. Pengujian Analisis Korelasi Ganda

Analisis korelasi ganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel *independent* ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap variabel *dependent* secara bersamaan/simultan. Analisis korelasi ganda ini dilakukan dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics* versi 24.

**Table IV.14**

		Correlations		
		Kepuasan Kerja Guru	Motivasi Kerja Guru	Kinerja Guru
Kepuasan Kerja Guru	Pearson Correlation	1	.535**	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	120	120	120
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.535**	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	120	120	120
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.599**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	120	120	120

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

Berdasarkan table IV. 14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari *output* di atas diketahui antara Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan Motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Artinya terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya, antara Kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja guru ( $Y$ ) nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang

signifikan. Terakhir, antara Motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan pembelian Kinerja guru (Y) nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.

Sementara itu, berdasarkan tanda bintang *SPSS* pada *output* di atas diketahui bahwa Nilai *Pearson Correlation* yang dihubungkan antara masing – masing variabel mempunyai tanda bintang, ini artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

## 5. Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

### a. Koefisien Determinasi Secara Keseluruhan

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV. 15.**  
**Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.455	.446	5.511
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepuasan Kerja Guru				

Dari tabel IV. 16. hasil hitung uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,455. Sehingga kemampuan dari variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja guru

secara simultan yaitu 45,5% sedangkan 54,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

**b. Koefisien Determinasi  $X_1$  terhadap  $Y$**

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV. 16.**  
**Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 <sup>a</sup>	.359	.354	5.950
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru				

Dari tabel IV. 17. hasil hitung uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,359. Sehingga kemampuan dari variabel kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja guru secara parsial yaitu 35,9% sedangkan 64,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

### c. Koefisien Determinasi $X_2$ terhadap Y

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV. 17.**  
**Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.339	.333	6.042
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru				

Dari tabel IV. 18. hasil hitung uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,339. Sehingga kemampuan dari variabel motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja guru secara parsial yaitu 33,9% sedangkan 66,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

## C. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara

simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru atau semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan.

Penelitian yang relevan sebelumnya merupakan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa penelitian ini berhasil menguji hipotesis, dimana sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2015) dan Ahamad Syafii Saragi (2017).

Penelitian yang peneliti lakukan ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,455. Koefisien tersebut menunjukkan arah kedua variabel adalah korelasi positif. Dari hasil perhitungan uji simultan (uji F) diperoleh  $F_{hitung} = 48,810 > F_{tabel} = 3,072$  dengan kriteria koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Koefisien korelasi di uji pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ). Jika  $H_0$  ditolak, maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Selain itu, perhitungan pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru atau semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan.

Penelitian yang relevan sebelumnya merupakan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa penelitian ini berhasil menguji hipotesis, dimana sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basilius Redan Werang dan Anak Agung Gede Agung (2017).

Penelitian yang peneliti lakukan ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,359. Koefisien tersebut menunjukkan arah variabel  $X_1$  dan  $Y$  adalah korelasi positif. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, yang dilakukan terhadap pasangan data penelitian antara kepuasan kerja dengan kinerja guru menghasilkan  $t_{hitung} = 4,986 > t_{tabel} = 1,65798$  dengan kriteria koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Koefisien korelasi di uji pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) = 107. Jika  $H_0$  ditolak, maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru.

Selanjutnya, perhitungan pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan.

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru atau semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tetap SMA di Wilayah Jakarta Selatan.

Penelitian yang relevan sebelumnya merupakan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa penelitian ini berhasil menguji hipotesis, dimana sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamdani, Nila Kesumawati dan Muhammad Kristiawan dan Titin Eka Ardiana (2018), Kulasse Kanto (2015), Tiara Anggia Dewi (2015) serta Darmawati, Sri Melfayetti dan Selamat Triono Ahmad (2018)..

Penelitian yang peneliti lakukan ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,339. Koefisien tersebut menunjukkan arah variabel  $X_2$  dan  $Y$  adalah korelasi positif. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, yang dilakukan terhadap pasangan data penelitian antara motivasi kerja dengan kinerja guru menghasilkan  $t_{hitung} = 4,535 > t_{tabel} = 1,65798$  dengan kriteria koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Koefisien korelasi di uji pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) = 107. Jika  $H_0$  ditolak, maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru.