

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan sangat berharga bagi suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan keberhasilan suatu instansi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Maka dari itu berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau Institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal ini telah kita ketahui dalam Undang-undang Guru Nomor 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidikan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, seorang guru yang memiliki kinerja (hasil kerja atau suatu karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut serta guru yang puas dalam menjalankan tugasnya maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan ini kepuasan kerja sangat diperlukan oleh para pegawai agar mereka dapat merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka tanpa adanya paksaan dari pihak lain.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2010:74). Menurut Locke dalam Fred Luthans (2006:243), memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1) pekerjaan itu sendiri, 2) pembayaran atau gaji, 3) promosi jabatan, 4) supervisi, 5) rekan kerja.

Dalam penelitian ini saya menggunakan sekolah SMA Xaverius 1 Kota Palembang, kepuasan kerja yang digunakan SMA Xaverius 1 ini adalah Kepuasan Kerja berdasarkan Keadilan (Equity theory). Kepuasan Kerja berdasarkan Keadilan ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi kerja. Contohnya sebagai berikut : (a) Pendidikan yang baik, (b) Memiliki pengalaman sebagai guru atau pengajar agar dapat sebanding dengan pengajar-pengajar yang telah berpengalaman lebih dahulu atau guru senior, (c) Kecakapan fisik dalam memberikan materi pembelajaran bagi siswa agar mereka dapat memahami maksud dan tujuan dari penyampaian materi pembelajaran tersebut.

Guru-guru di SMA Xaverius juga mendapatkan Fasilitas untuk menunjang Kepuasan kerja mereka, fasilitas yang diberikan ialah mendapatkan sebuah reward atau sebuah prestasi kerja yang diberikan melalui pendampingan

dan pengawasan siswa dalam mengikuti lomba atau Ekstrakurikuler. Contohnya Lomba Seni. Guru tersebut juga dapat berkreasi pada kesenangan individu mereka sendiri seperti guru yang hobi menulis diberikan kesempatan dalam menuangkan inspirasinya dan diberikan izin untuk tetap menulis akan tetapi guru tersebut tetap fokus dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga semua pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dapat terselesaikan dengan baik, karena apabila guru tersebut tidak dapat melaksanakan semua tugas yang telah diberikan kepada mereka maka akan banyak terjadi kehancuran moral, tingkah laku serta karakter pribadi individu itu sendiri, selain itu fasilitas lain yang diberikan oleh pihak sekolah untuk menunjang kepuasan kerja yakni setiap guru diberikan Laptop, buku paket, pena, dan sebagainya untuk mempermudah pekerjaan mereka dalam mengajar. Dari sebuah penelitian terdahulu terdapat bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut Veithzal Rivai (2004:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu instansi. Terdapat 3 indikator untuk menilai hasil kinerja yang dihasilkan yakni kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan untuk pengertian Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuannya dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai (Murwati, 2013). Selain itu menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 35 tahun 2010 adalah proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam

melaksanakan tugasnya. Tugas guru sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009 adalah (1) menyusun rencana pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran yang bermutu, (3) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (4) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Penilaian kinerja guru (PKG) yang diterapkan di SMA Xaverius 1 ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Skala Penilaian Kinerja Guru

No.	Nilai Konversi PKG	Kategori
1.	91-100	Amat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Sedang
5.	< 50	Kurang

Sumber: Permennegpan & RB No. 16/2009

Berikut ini adalah tabel 1.1 tentang penilaian kinerja guru tetap yang digunakan SMA Xaverius 1 Palembang pada tahun 2017 yang mengacu pada skala penilaian kinerja guru yang telah ditetapkan oleh Permennegpan & RB No. 16/2009. Penilaian Kinerja guru SMA Xaverius 1 Palembang dengan menggunakan kompetensi.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Guru tetap Menggunakan Kompetensi
Pembelajaran SMA Xaverius 1 Palembang

NO	KOMPETENSI
1.	Menguasai karakteristik peserta didik
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
3.	Pengembangan kurikulum
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik
5.	Pengembangan potensi anak didik
6.	Komunikasi dengan peserta didik
7.	Penilaian dan evaluasi
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif

Sumber : SMA Xaverius 1 Palembang

Dalam hal ini melalui *survey* dan pengamatan yang telah saya lakukan dengan wawancara di SMA Xaverius 1 ini terdapat suatu permasalahan yang terjadi diantaranya adalah dalam pendampingan atau mendidik tingkah laku siswa yang sulit seperti yang dihadapi oleh guru baru dalam memberikan materi pada saat mengajar didalam kelas.

Tabel 1.3
Data Jumlah Guru SMA Xaverius 1 Palembang

Keterangan	L (Laki-laki)	P (Perempuan)	Tahun	Jumlah
Guru Tetap	28	22	2015	50
	29	21	2016	50
	29	21	2017	50
Guru Honorar	10	10	2015	20
	10	18	2016	28
	10	18	2017	28

Sumber : SMA Xaverius 1

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat banyaknya jumlah guru tetap yang memiliki kemampuan dalam mendidik dan memahami karakter serta menghadapi tingkah laku siswa dan lebih berpengalaman dalam menyampaikan materi pembelajaran bagi siswa atau siswi di SMA Xaverius 1 dengan jumlah 50 orang, sehingga hal ini dapat menjadi sebuah masukan atau dukungan semangat bagi guru yang baru agar mereka dapat memenuhi tanggung jawab sebagai pengajar dan memberikan hasil kinerja yang terbaik. Selain fenomena tersebut terdapat Fenomena lainnya yakni adanya guru yang masih belum sertifikasi.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Penelitian
Kepuasan Kerja
2017

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Bagi saya pekerjaan sebagai guru adalah menyenangkan	2	3	4	0	0
Gaji						
2	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima perbulan	2	4	3	0	0
Kesempatan Promosi						
3	Saya merasa senang bahwa setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi	1	5	3	0	0
Pengawasan						
4	Menurut saya, catatan kualitas pekerjaan (pengajaran) saya dari hasil supervisi pimpinan sudah baik	3	2	2	2	0
Rekan Kerja						
5	Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan rekan kerja dalam melaksanakan tugas di sekolah	2	5	1	1	0
Total		10	19	13	3	0

Sumber : SMA Xaverius 1 Palembang

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja di SMA Xaverius 1 Palembang ini baik, dimana responden memberikan penilaian terbanyak dengan nilai setuju sebanyak 19 responden dan nilai sangat setuju sebanyak 10 responden. Sedangkan yang menjawab netral sebanyak 13 responden dan tidak setuju sebanyak 3 responden. Dengan ini, maka dapat dijelaskan bahwa guru tersebut merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak yang terkait dan mereka merasa diberi kesempatan untuk bersaing untuk memberikan hasil yang terbaik bagi sekolah dengan menggunakan kemampuan yang mereka miliki.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Penelitian
Kinerja Karyawan/Guru
2017

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kompetensi Pedagogik						
1	Dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang ada	4	4	1	0	0
Kompetensi Kepribadian						
2	Dapat merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk memahami materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan	3	5	1	0	0
Kompetensi Sosial						
3	Selalu mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: Suku, agama, dan gender)	2	4	3	0	0

Kompetensi Profesional						
4	Memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya	3	1	4	1	0
Total		11	14	9	1	0

Sumber : SMA Xaverius 1 Palembang

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Xaverius 1 Palembang ini baik, dimana responden memberikan penilaian terbanyak dengan nilai setuju sebanyak 14 responden. Dan sangat setuju sebanyak 11 responden, sedangkan yang menjawab netral sebanyak 9 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden. Sehingga dapat disimpulkan guru tersebut dapat bersikap bersahabat dengan rekan kerja untuk membangun kerja sama dengan baik dan hal ini dapat dijadikan suatu masukan bagi guru tersebut untuk memanfaatkan kesempatan dalam mendidik siswa/siswinya dengan menggunakan kemampuan mereka dalam menerapkan pembelajaran yang efektif sehingga guru tersebut dapat mencapai kompetensi dasar yang telah ditetapkan oleh sekolah dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Sertifikasi sangatlah dibutuhkan untuk mendidik guru menjadi profesional dalam bekerja, dimana Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Dengan demikian, apabila semua guru telah memenuhi persyaratan yang pas serta telah bersertifikasi maka kepuasan guru tersebut dapat

meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Untuk memperkuat fenomena penelitian saya, berikut ini data tentang daftar tabel nama Guru yang telah sertifikasi maupun yang belum.

Tabel 1.6
Data Jumlah Guru Yang Telah Sertifikasi dan Yang Belum Sertifikasi

KETERANGAN	JUMLAH
Guru Telah Sertifikasi	35 orang
Guru Belum Sertifikasi	43 orang

Sumber : SMA Xaverius 1 Palembang

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan masih terdapat guru yang belum sertifikasi dengan jumlah 43 orang, hal ini dapat membuat guru tersebut dibutuhkan suatu kegiatan agar guru tersebut dapat memiliki jenjang yang sama dengan guru yang telah bersertifikasi dan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki insentif yang setara serta kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Berikut ini adanya hasil penelitian terdahulu yang dapat menunjukkan kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kinerja guru.

Tabel 1.7
Penelitian Terdahulu

NO.	JUDUL	HASIL
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Cecilia Engko, Jurnal Bisnis Dan Akuntansi.Vol.10, No.1, April 2008, Universitas Pattimura.	Adanya Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Signifikansi Kurang Dari 0,05. Penelitian Ini Juga Berhasil Menemukan Bahwa <i>Variabel Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Dapat Memediasi Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Individual.
2.	Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan	Adanya Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Kinerja

<p>Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta Hesti Murwati, Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi (BISE). Vol.1, No.1, Tahun 2013, Universitas Sebelas Maret.</p>	<p>Guru Di SMK Negeri Se-Surakarta Berdasarkan Persepsi Guru. Dengan Nilai Kurang Dari 0.05 .</p>
<p>3. Konflik, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate Saina Nur, ISSN 2303-1174, Universitas Sam Ratulangi Manado.</p>	<p>Konflik Mempunyai Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Khairun Ternate Dengan Nilai -0,2477, Dan Stress Kerja Mempunyai Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Khairun Ternate Dengan Nilai – 0,5439, Serta Kepuasan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Khairun Ternate Dengan Nilai 0,2067.</p>

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja yang menurut penulis sangat berpengaruh bagi kinerja guru di SMA Xaverius 1. Maka dari ini saya tertarik untuk menulis tentang “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Xaverius 1 Palembang”.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas, maka Penulis merumuskan permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut :

Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Xaverius 1?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Xaverius 1 Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi SMA Xaverius 1

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi SMA Xaverius 1 dan dapat mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru di SMA Xaverius 1 Palembang.

2. Bagi Universitas Katolik Musi Charitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penulis skripsi yang lain dalam bidang yang sama agar mereka dapat mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru di SMA Xaverius 1 Palembang.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah sumber daya manusia agar dapat diserap dan diterapkan dalam dunia nyata yang mengenai pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru di SMA Xaverius 1 Palembang.

E. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : “Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Xaverius 1 Palembang”.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap objek tertentu yang populasinya terbatas, sehingga kesimpulan yang diambil terbatas pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2005:50).

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2002:57). Jadi populasi yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 78 Guru SMA Xaverius 1 Kota Palembang.

Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian (Sugiyono 2002:57). Untuk menentukan sampel pada penelitian ini, menggunakan teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa representatif (Sugiyono, 2010: 122). Kriteria responden yang digunakan adalah :

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-4).

2. Berstatus sebagai Guru CPNS, PNS, atau guru tetap.
3. Memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK).
4. Terdaftar pada Daftar Pokok Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan
5. Telah mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG).

Dengan adanya peningkatan jumlah guru setiap tahun, maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 35 Guru tetap yang telah sertifikasi.

3. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang di gunakan pada penelitian ini yaitu penelitian Survey. Menurut (Jogiyanto,2010:15) penelitian survey adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.

4. Subyek Penelitian

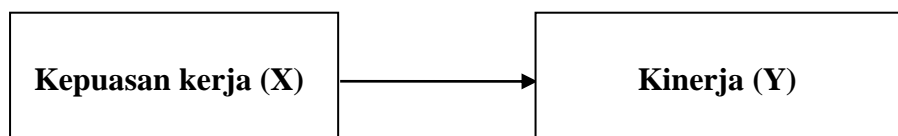
Subyek pada penelitian ini adalah guru SMA Xaverius 1 Kota Palembang sebanyak 35 orang Guru SMA Xaverius 1 Kota Palembang berlokasi di Jalan Bangau No.60/1508 Palembang 30113.

5. Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.

Kerangka pemikiran yang menjadi obyek penelitian yakni :

Gambar 1.1
Model Penelitian



6. Sumber Data Penelitian

Data primer adalah sumber data yang menghasilkan data secara langsung dari subjek yang diteliti.

Sumber data sekunder adalah sumber data yang menghasilkan data dari pihak lain baik berupa dokumentasi, data yang telah diolah, maupun informasi mengenai suatu hal.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan ialah sumber data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden atau Guru SMA Xaverius 1 Kota Palembang.

7. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Melakukan wawancara secara langsung kepada Kepala Sekolah dan Guru SMA Xaverius 1 Kota Palembang untuk memperoleh data yang relevan.

b. Kuesioner

Membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden di SMA Xaverius 1 Kota Palembang untuk diisi dan dikembalikan lagi ke peneliti dengan menggunakan skala likert. Dimana responden akan menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian (Kuncoro,2013:185). Jawaban yang tertera didalam kuesioner merupakan data yang telah disediakan oleh peneliti, sehingga responden tinggal memilih jawabannya saja. Berikut ini skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Sangat setuju (SS)	: Diberi Nilai Skor 5
Setuju (S)	: Diberi nilai Skor 4
Netral (N)	: Diberi nilai Skor 3
Tidak Setuju (TS)	: Diberi Nilai Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: Diberi Nilai Skor 1

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, dan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini serta penelitian terdahulu yang dapat membantu peneliti.

8. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO diatas 0,05 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria loading factor pengujian sebagai berikut :

-Loading Factor > rule of tumb (0,4) berarti Valid

-Loading Factor < rule of Tumb (0,4) berarti Tidak Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jawaban responden dapat dikatakan reliabel apabila pertanyaan yang dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak karena masing-masing pertanyaan tersebut hendak akan mengukur hal yang sama, dan jika jawaban tersebut acak maka dapat dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2011:47-48). Untuk mengukur uji reliabilitas dapat dilihat dari Cronbach Alpha (α), jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ maka dikatakan reliabel (Nunnally,1994 dalam buku Ghozali,2011:47).

b. Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Ghozali,2011:160). Dapat dikatakan data berdistribusi normal jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) $\geq 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2011:139). Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatanyang lain tetap, maka

disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, Data regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Model

1. Analisis Regresi linier sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Xaverius 1 Kota Palembang maka peneliti menggunakan analisis regresi liner sederhana untuk mengetahui pengaruh yang ada pada penelitian ini. berikut adalah model analisis regresi sederhananya :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Kinerja

X : Kepuasan kerja

a : Konstanta

b : Koefisien

e : Kesalahan Residual

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro,2013:246). Apabila nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

3. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro,2013:244). Cara melakukan uji t yaitu dengan membandingkan nilai statistik t dengan kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibanding nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Kuncoro,2013:245). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu komputer yaitu program SPSS versi 23.0.

9. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yakni variabel bebas(independen) dan variabel terikat (dependen). Penjelasan terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (X)

Menurut Luthans (2006) definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang.

b. Kinerja Guru (Y)

Menurut Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Di bawah ini tersaji tabel 1.8 yang berisikan tentang instrumen penelitian.

Tabel 1.8
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Fred Luthans, 2006)	1. Pekerjaan itu sendiri	1-3	Skala Likert
	2. Gaji	4-6	
	3. Peluang promosi	7-9	
	4. Supervisi	10-12	
	5. Rekan Kerja	13-15	
Kinerja Guru (Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010)	1. Kopetensi pedagogik	1-3	Skala Likert
	2. Kompetensi kepribadian	4-6	
	3. Kompetensi sosial	7-9	
	4. Kompetensi profesional	10-12	

Sumber : diolah oleh penulis, 2017

G. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Tinjauan ini dapat pula berisi tentang uraian data yang diperoleh dari buku-buku atau jurnal-jurnal ilmiah.

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan atau badan usaha yang menjadi subjek penelitian. Gambaran umum perusahaan tersebut dapat berupa

sejarah, visi misi perusahaan, struktur organisasi atau tata kelola yang berhubungan dengan tema penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang menganalisis data-data yang telah dikumpulkan berdasarkan teknik analisis data yang sudah ditentukan serta pembahasannya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, saran yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait serta keterbatasan yang ada didalam penelitian.