

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.P.d)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh :**

**Anis Yasinta**

**NPM : 1411030148**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**LAMPUNG**

**1439 H/2018 M**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.P.d)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

**Anis Yasinta**

**NPM : 1411030148**



**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing :**

- 1. Dr. H. Subandi, MM**
- 2. Andi Thahir, S.Psi.,M.A.,Ed.D**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**LAMPUNG**

**1439 H/2018 M**

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG

Oleh :

ANIS YASINTA

Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyeliaan, dan rekan sekerja. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru MTs N 1 Bandar Lampung sebanyak 74 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang menggunakan teknik sampling sistematis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini metode pengumpulan data adalah teknik angket. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari person. Sedangkan untuk mengetahui hasil data dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung dengan korelasi variable bebas dengan variable terikat adalah 0,512. Selain itu  $R^2$  sebesar 0,626 pada taraf signifikan 5%. Hal ini berarti kontribusi variable X (Kepuasan Kerja) terhadap variable Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 26,2% dan tersisa 72,8% dari faktor lain tidak menjadi fokus penelitian ini.

*Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Guru.*





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

**PERSETUJUAN**


**Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**

**Nama : ANIS YASINTA**  
**NPM : 1411030148**  
**Prodi : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI:**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

  
**Dr. H. Subandi, MM**  
**NIP. 197208182008011012**

**Pembimbing II**

  
**Andi Thahir, S.Psi.M.A.Ed.D**  
**NIP. 197604272007011015**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan MPI**

  
**Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**  
**NIP. 196903051996031001**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jh. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 783260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan Judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 BANDAR LAMPUNG**, Disusun Oleh: **Anis Yasinta**, NPM: **1411030148**, Jurusan: **Manajemen Pendidikan Islam**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, pada Hari / Tanggal: **Jumat / 02 November 2018**

**TIM MUNAQSYAH**

**Ketua** : **Drs. H. Amitudin, M.Pd.I**  
**Sekretaris** : **Sri Purwanti Nasution, M.Pd**  
**Penguji Utama** : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**  
**Penguji Pendamping I** : **Dr. H. Subandi, MM**  
**Penguji Pendamping II** : **Andi Thahir, S.Psi, M.A, Ed.D**

Mengetahui  
**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. H. Chagril Anwar, M.Pd**  
NIP. **0569310 198703 1 00 1**



## MOTTO

﴿ وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا  
وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلُّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴾

*Artinya* : Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan Allah-lah yang memberi rezkinya, dan Dia mengetahui tempat berdiam binatang itu dan tempat penyimpanannya[ semuanya tertulis dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh)<sup>1</sup>. (Q.S Huud: 6)



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al Quran Tajwid dan Terjemahnya dilengkapi dengan Asbabun Nuul dan Hadits Shahih*,

## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang selalu terpanjatkan kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua Orang tua, Ibunda Siswanti dan Ayahanda Supriyatin yang selalu menyertakan doanya dalam setiap langkahku. Mereka yang telah membesarkan, membimbing dan mendukungku baik secara moril maupun materiil dalam mencapai segala hal.
2. Adiku satu-satunya Clara Sinta yang selalu memberi motivasi, semangat dan perhatiannya serta keceriaan sehingga studiku dapat terselesaikan.
3. Nenek-nenekku, Kakek(alm)-kakekku, Paman-paman, Bibi-bibi dan Sepupu-sepupu serta seluruh keluarga besar Mbah Budiharjo dan seluruh keluarga besar Mbah Warso yang selalu mendoakan dan memberi semangat.
4. Sahabat-sahabat terbaikku, Nuraini, Nisa Hasanah, Uni Dian Pertiwi, Uni Fadlilah Fithri, Melinda Refitawati, Mba Kemina, Marcsela Kusuma Yanti, Indriani, Neti Yunita Sari, Sofia Sitoresmi, Heni Yulia Ningsih serta kawan-kawan MPI C yang tidak dapat disebutkan satu persatu, dan untuk semua kawan-kawan MPI Angkatan 2014 serta kakak sepupuku Okta Ferina Ayu Lestari yang tidak segan-segan memberikan bantuan serta dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Dan kepada Almamater UIN Raden Intan Lampung yang kucinta dan selalu kubanggakan.





## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama ANIS YASINTA, dilahirkan di Provinsi Lampung tepatnya di Desa Sinarsari pada tanggal 12 Februari 1996 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah, anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Supriyatin dan Ibu Siswanti.

Penulis mulai menempuh pendidikan tingkat dasar di SD Negeri 2 Watuagung pada tahun 2003 dengan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler pramuka dan selesai pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Negeri 2 Kalirejo masih mengikuti kegiatan ekstrakurikuler pramuka selesai pada tahun 2011, selanjutnya pendidikan tingkat menengah atas di SMA negeri 1 Bangunrejo mengikuti kegiatan ekstrakurikuler rohis selesai pada tahun 2014. Pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Adapun selama menjadi mahasiswa, penulis pernah mengikuti kegiatan kemahasiswaan seperti organisasi ekstra kampus yakni Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI). Kemudian pernah menjadi anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) tahun 2015.

## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrohmanirrohim.**

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs N 1 BANDAR LAMPUNG. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa melaksanakan sunnahnya, dan semoga kita selaku umatnya mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak, Aamiin

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dengan tidak mengurangi rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Drs. H. Amiruddin M.Pd. I selaku Ketua Jurusan dan Dr. M. Muhassin M. Hum selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

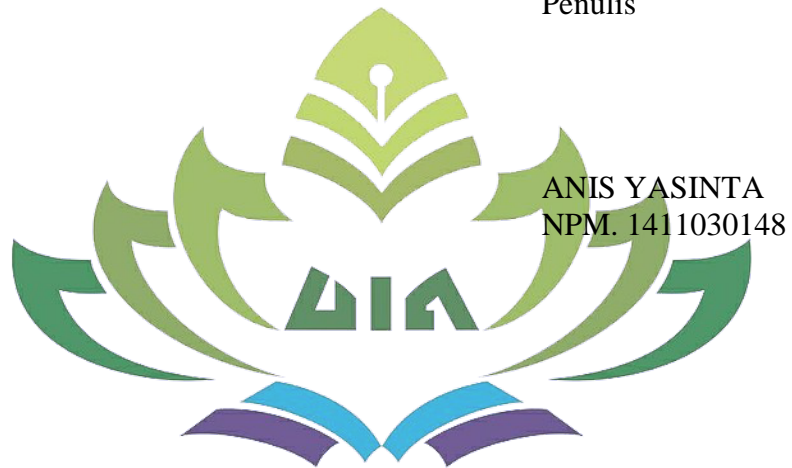


3. Drs. H. Subandi, MM selaku pembimbing I dan Andi Thahir, S.Psi.,M.A.,Ed.D selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
5. Bapak Wahyu Satriawan dosen MPI yang telah memotivasi dan memberi banyak bantuan dan pengarahan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
6. Kepala sekolah dan keluarga besar MTs N 1 Bandar Lmapung yang telah mengiinkan dan member dukungan bagi penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada rekan-rekan seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah bersama-sama berjuang semoga ukhuwah kita tetap terjaga.
8. Kakak tingkat Triharto Eka Sutrisna, Maida Sari, Bella Saputra, Lisyati dan semua pihak yang telah rela tersita waktunya untuk memberi pengarahan dan menjawab semua pertanyaan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hamba yang telah mempersembahkan yang terbaik kepada sesamanya.

Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon Ridho Allah SWT seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi diri penulis pribadi dan untuk pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung,  
Penulis





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kinerja Guru .....	11
1. Pengertian Kinerja Guru .....	11
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	17
3. Pengukuran Kinerja Guru .....	18
4. Tujuan Pengukuran Kinerja Guru .....	19
5. Kriteria dan Indikator Penilaian Kinerja Guru .....	20
B. Kepuasan Kerja .....	23
6. Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
7. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	27
8. Promosib Kerja .....	

9. Syarat-Syarat Promosi.....	29
C. Penelitian Yang Relevan.....	30
D. Kerangka Berfikir .....	31
E. Hipotesis Penelitian .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	35
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	36
1. Populasi .....	36
2. Sampel .....	36
C. Variabel Penelitian.....	38
D. Definisi Operasional Variabel .....	39
E. Alat Pengumpul Data .....	42
1. Angket .....	41
2. Wawancara.....	42
3. Dokumentasi .....	43
F. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	44
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Realibilitas .....	45
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	47
1. Tehnik Pengolahan Data .....	47
2. Tehnik Analisis Data.....	47
1) Uji Normalitas .....	48
2) Uji Linearitas.....	49
3) Analisis Regresi .....	50

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

A. Profil MTs N 1 Bandar Lampung .....	52
1. Sejarah Berdirinya MTs N 1 Bandar Lampung .....	52
2. Visi dan Misi MTs N 1 Bandar Lampung .....	55
3. Tujuan dan Sasaran MTs N 1 Bandar Lampung.....	56
4. Data Sarana dan Prasarana .....	58
B. Hasil Penelitian .....	69
1. Uji Validitas .....	69
2. Uji Reliabilitas .....	73
C. Analisis Data .....	75
1. Pengujian Prasyarat Analisis .....	75
a. Uji Normalitas .....	75
b. Uji Linieritas .....	76
D. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung .....	80



**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....83  
B. Saran .....83

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN – LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absen Kehadiran Pendidik Dan Tenaga Kependidikan
Table 3.1	Populasi Dan Sampel Penelitian
Table 3.2	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja
Table 3.3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru
Table 4.1	Sarana Dan Prasarana Mts N 1 Bandar Lampung
Table 4.2	Pendidik Mts N 1 Bandar Lampung Berdasarkan Jenis Kelamin
Table 4.3	Pendidik Mts N1 Bandar Lampung Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
Table 4.4	Pendidik Mts N 1 Bandar Lampung Berdasarkan Status Kepegawaian
Table 4.5	Pendidik Mts N Bandar Lampung Berdasarkan Mata Pelajaran
Table 4.6	Data Siswa Kelas Vii Mts N 1 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018
Table 4.7	Data Siswa Kkelas Viii Mts N 1 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018
Table 4.8	Data Siswa Kelas Xi Mts N 1 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018



Table 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Table 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Table 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Table 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Table 4.13 Hasil Uji Normalitas

Table 4.14 Hasil Uji Linearitas

Table 4.15 Hasil Uji Analisis Korelasi Product Moment

Table 4.16 Hasil Uji Regresi

Table 4.17 Hasil Uji Regresi

Table 4.18 Hasil Uji Regresi



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner
- Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*
- Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Sederhana
- Lampiran 8 Absen Harian Tenaga Pendidik MTs N 1 Bandar Lampung
- Lampiran 9 Pengesahan Seminar
- Lampiran 10 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 12 Dokumentasi Foto Penelitian

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif, era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non-fisik.

Pendidikan mempunyai peran signifikan dan bahkan merupakan prana utama dalam penyiapan SDM. Pendidikan pada dasarnya menyiapkan peserta didik untuk hidup pada era mendatang yang akan ditandai dengan perubahan dalam segala aspek termasuk teknologi yang begitu cepat. Lembaga pendidikan harus merubah orientasinya dengan tidak hanya melatih peserta didiknya menguasai suatu keterampilan, tetapi lebih dari itu juga harus menyiapkan mereka untuk memiliki



daya adaptasi yang baik, mau hidup berdampingan dengan baik dalam masyarakat yang multikultur, multireligi, dan multi etnis.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan madrasah sebagai penyelenggara pendidikan formal. Madrasah mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai kativitas kehidupan bermasyarakat. Proses pendidikan secara nasional Indonesia memiliki tujuan yaitu : mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggungjawab.<sup>2</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>3</sup>

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran

---

<sup>1</sup> Wagiran, *Kinerja Guru (Teori, Penilaian, dan Upaya Peningkatannya)*. (Yogyakarta : Deepublish, 2013) h. 1

<sup>2</sup> Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2016) h 1-2

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.<sup>4</sup>

Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan di Indonesia. Terbitnya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka semakin kuatlah alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah dalam pengelolaan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Keterlibatan masyarakat dan pemerintah daerah tersebut mencakup beberapa aspek dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan, termasuk berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.<sup>5</sup>

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Utami Munandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003) h. 1

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 8

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Oemar Hamalik berpendapat bahwa peranan guru yaitu sebagai penghubung, modernisator, dan pembangun<sup>7</sup>. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat dipahami bahwa peranan seorang guru tidak hanya sebagai pengajar, akan tetapi juga sebagai pendidik para siswanya, membimbing mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan baik. Ini berarti peranan seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap mutu dan kualitas pendidikan maupun lulusannya.

Kinerja guru secara umum merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai prestasi.

Menurut Ngalim Purwanto, Kinerja guru dapat dilihat dari : 1) Guru selalu berupaya membimbing anak didik seutuhnya, 2) Guru selalu menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing, 3) Guru selalu mengadakan komunikasi terutama untuk memperoleh informasi tentang anak didik, 4) Guru selalu menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga siswa betah berada dan belajar di sekolah, 5) Guru selalu memelihara hubungan dengan orang tua siswa, 6) Guru selalu memelihara hubungan baik dengan masyarakat, 7) Guru selalu berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan profesinya, seperti membaca buku, mengikuti loka karya, seminar penataran dan kegiatan penelitian, 8) Guru selalu menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama guru, 9) Guru selalu tunduk

---

<sup>7</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2015) h. 128



terhadap kebijakan dan ketentuan pemerintah dalam bidang pendidikan, 10) Guru melakukan tugas profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.<sup>8</sup>

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Menurut Koehler, kepuasan kebutuhan fisik dalam suatu organisasi memang biasanya diasosiasikan dengan uang, sebab uang dapat membeli sandang, pangan, papan, dan bila ini dihubungkan dengan premis dasar yang dikemukakan oleh Maslow bahwa sandang, pangan, papan sebagai kebutuhan utama.

Karyawan yang tidak puas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhannya belum terpenuhi. Bila kondisi ini terjadi berlarur-larut maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kecewaan yang mendalam. Akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun, baik yang dikarenakan oleh rendahnya semangat ataupun tingginya absensi. Dengan demikian ada kaitan yang erat antara kinerja dan kepuasan kerja.

Terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, perbuatan atau tingkah laku dan kepuasan. Oleh karena itu, kepuasan berkenaan dengan kesesuaian harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya.

---

<sup>8</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003), h. 156-159

Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada MTs Negeri 1 Bandar Lampung, terdapat beberapa guru dengan tingkat kedisiplinan rendah, yaitu banyaknya guru-guru yang terlambat datang ke sekolah. Hal ini dibuktikan dengan data absensi guru empat bulan terakhir terhitung dari bulan Januari sampai April 2018 yang didapatkan peneliti dari Kepala T.U MTs Negeri 1 Bandar Lampung yakni, Drs. H. Abdul Ghofar. Dari hal tersebut peneliti menduga bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan sehingga memunculkan perilaku tidak disiplin.

**Tabel 1.1**

Absen Kehadiran Tenaga Pendidik  
Di MTs N 1 Bandar Lampung Tahun 2018

NO.	Bulan	Jmlh Pendidik	Jmlh Telat Keseluruhan	Keterlambatan (%)
1.	Januari	74	456	24,6%
2.	Februari	74	345	18,6%
3.	Maret	74	421	22,8%

4.	April	74	341	18,4%
Rata-Rata Keterlambatan (%)				21,1%

*Sumber : Dokumentasi Absen/ Laporan Harian Tenaga Pendidik di MTs N 1 Bandar Lampung*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan terdapat tingkat keterlambatan kurang lebih 21,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap harinya terdapat minimal 5 sampai 6 guru yang datang terlambat. Dengan adanya ketidakdisiplinan tersebut menunjukkan bahwa terdapat sikap ketidakpuasan yang dirasakan.

Dalam teori Siagian menyatakan terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan semakin tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam praktik korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas atau kurang puas akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerjanya.

Dengan adanya ketidakdisiplinan tersebut peneliti mencoba mengangkat permasalahan dengan topik “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”.



## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat guru yang terlambat datang/ tidak disiplin
2. Kerja sama antar guru dan staf sekolah yang kurang baik
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berdampak pada prestasi kerja

## C. Pembatasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori, dan supaya penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu maka peneliti memberi batasan, dimana akan dilakukan penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru”.

## D. Rumusan Masalah

Masalah adalah kesenjangan akan harapan sesuatu yang seharusnya ada (*das sollen*) dengan kenyataan yang ada (*das sein*)<sup>9</sup>. Menurut Winarno Suharman masalah adalah setiap kesulitan yang menggerakkan setiap manusia untuk mencegahnya.<sup>10</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka selanjutnya dapat dirumuskan masalah penelitian :

“Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung?”

<sup>9</sup> S. Margoo, *Metode Penelitian* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1998), cet 1. H. 168

<sup>10</sup> Winarno Suharman, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Tehnik* (Bandung : Tarsito, 1998) h. 34

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang bertempat di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yakni sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teori hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap referensi ilmiah dalam bidang ilmu manajemen pendidikan, khususnya berkaitan dengan keterkaitan kepuasan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran.

#### 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

##### a. Bagi Guru

Meningkatnya kinerja untuk menjadi guru yang professional yaitu guru yang mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien.

##### b. Bagi Sekolah

Meningkatnya kualitas pembelajaran di sekolah dengan adanya upaya peningkatan perbaikan dan peningkatan kualitas pada kinerja guru.

##### c. Bagi Penulis

Sebagai wacana untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, serta untuk memenuhi persyaratan

tugas akhir mendapatkan sertifikat ijazah sarjana (SI) dibidang Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kinerja Guru

##### 1. Pengertian Kinerja Guru

Secara umum kinerja dapat dimaknai sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>1</sup>

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli : Szilagy & Wallace, Stolovic & Keeps, Cascio, Hersey & Blandchard, mengemukakan kinerja pada dasarnya berkaitan dengan hasil kerja dan pencapaian tujuan yang dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan pegawai/anggota organisasi. Byars & Rue mengungkapkan bahwa kinerja selain berkaitan dengan penyelesaian dari tugas-tugas yang dicapai individu, juga merefleksikan seberapa baik individu itu telah memenuhipersyaratan tugas pekerjaan sehingga kinerja diukur dari aspek hasil. Sedangkan menurut Latham & Wexley kinerja merupakan beberapa keputusan atau penilaian yang mempengaruhi status pegawai dalam

---

<sup>1</sup>Wagiran, *Kinerja Guru (Teori, Penilaian, dan Upaya peningkatannya)*. (Yogyakarta : Deepublish, 2013) h. 7



suatu organisasi untuk mengakui refrensi, terminasi, promosi, demosi, transfer peningkatan gaji atau penambahan diklat.

Menurut Ilyas, kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting yaitu: (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja; (2) Ukuran : Dibutuhkan ukuran apakah seorang personel telah mencapai yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting; (3) Penilaian : Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Pengertian kinerja dengan deskripsi tujuan, ukuran operasional, dan penilaian reguler mempunyai peran penting dalam merawat dan meningkatkan motivasi personel.<sup>2</sup>

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.<sup>3</sup>

Secara definitif Bernadin dan Russell yang dikutip Sulistiyani dan Rosidah, mendefinisikan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Ilyas, Y, "Kinerja", Cetakan pertama. (Depok : Badan Penerbit FKM UI, Depok. 1999)h. 112

<sup>3</sup>Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001)h. 67

<sup>4</sup>Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta, : Graha Ilmu, 2003)h. 76.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.<sup>5</sup> Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.<sup>6</sup> Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>7</sup>

Berdasarkan definisi kinerja sebagaimana telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

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

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

<sup>5</sup>Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. (Jakarta : Lep Khair2010) h. 71.

<sup>6</sup>F. Luthans. *Organizational Behavior*. (New York: McGraw-hill,2005) h. 165.

<sup>7</sup>Vethzal Rivai dan Basri. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2005) h. 50.

Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan di Indonesia. Terbitnya Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka semakin kuatlah alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah dalam pengelolaan lembaga pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Keterlibatan masyarakat dan pemerintah daerah tersebut mencakup beberapa aspek dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan, termasuk berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan.<sup>8</sup>

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.<sup>9</sup>

Menurut Surya guru yang professional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Guru yang professional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, Negara, dan agamanya. Guru professional memiliki tanggung jawab pribadi, social, intelektual, moral dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan social serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 8

<sup>9</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

<sup>10</sup>Kunandar, *Guru Profesional (Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru)*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2011)h. 47-48

Oemar Hamalik berpendapat bahwa peranan guru yaitu sebagai penghubung, modernisator, dan pembangun<sup>11</sup>. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat dipahami bahwa peranan seorang guru tidak hanya sebagai pengajar, akan tetapi juga sebagai pendidik para siswanya, membimbing mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan baik. Ini berarti peranan seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap mutu dan kualitas pendidikan maupun lulusannya.

قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا ﴿٦٦﴾ قَالَ إِنَّكَ  
 لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا ﴿٦٧﴾ وَكَيْفَ تَصْبِرُ عَلَىٰ مَا لَمْ تُحِطْ بِهِ خُبْرًا ﴿٦٨﴾  
 قَالَ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ صَابِرًا وَلَا أَعْصِي لَكَ أَمْرًا ﴿٦٩﴾ قَالَ فَإِنِ اتَّبَعْتَنِي  
 فَلَا تَسْأَلْنِي عَنْ شَيْءٍ حَتَّىٰ أُحَدِّثَ لَكَ مِنْهُ ذِكْرًا ﴿٧٠﴾

*"Musa berkata kepada Khidhr: "Bolehkah aku mengikutimu supaya kamu mengajarkan kepadaku ilmu yang benar di antara ilmu-ilmu yang telah diajarkan kepadamu?" Dia menjawab: "Sesungguhnya kamu sekali-kali tidak akan sanggup sabar bersama aku. Dan bagaimana kamu dapat sabar atas sesuatu, yang kamu belum mempunyai pengetahuan yang cukup tentang hal itu?" Musa berkata: "Insya Allah kamu akan mendapati aku sebagai orang yang sabar, dan aku tidak akan menentangmu dalam sesuatu urusanpun". Dia berkata: "Jika kamu mengikutiku, Maka janganlah kamu menanyakan kepadaku tentang sesuatu apapun, sampai aku sendiri menerangkannya kepadamu". (Q.S.Al-Kahfi : 66-70)*

<sup>11</sup>Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2015) h. 128



Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.<sup>12</sup>

Berkenaan dengan kinerja guru, secara implisit, dalam Undang- Undang Nomor 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru adalah melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya.<sup>13</sup>

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi dengan siswanya.

Berdasarkan paparan diatas dapat dirumuskan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

---

<sup>12</sup>Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.

<sup>13</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.<sup>14</sup>

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

### a. Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### b. Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

---

<sup>14</sup>Opcit, Wagiran, h. 8

c. Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

e. Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.<sup>15</sup>

Aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya : (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) hubungan kerja, (5) prakarsa, (6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.<sup>16</sup>

---

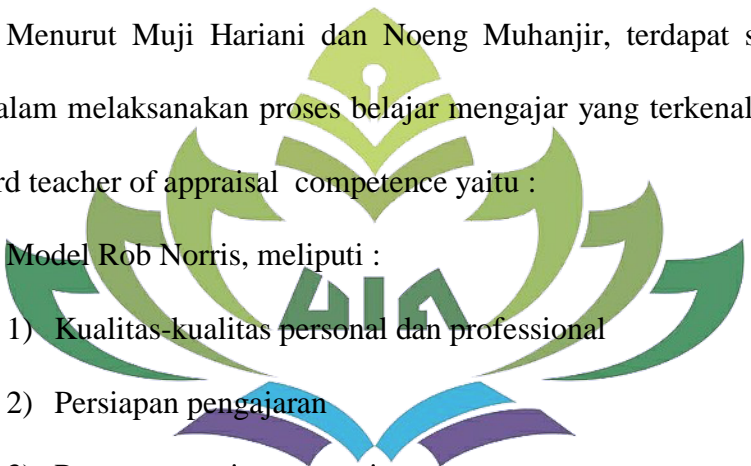
<sup>15</sup> Op.Cit.Wagiran., h. 68

<sup>16</sup>Opcit, h. 47

### 3. Pengukuran Kinerja Guru

Pada kurun waktu yang telah ditetapkan seorang guru harus melakukan penilaian atas kinerjanya, yaitu membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dan yang telah direncanakan. Dengan kata lain sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang diatas standart atau taret, dan mana yang dibawah target atau tidak dicapai secara penuh. Penilaian ini harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

Menurut Muji Hariani dan Noeng Muhanjir, terdapat sejumlah kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang terkenal dengan sebutan Stanford teacher of appraisal competence yaitu :

- 
- a. Model Rob Norris, meliputi :
    - 1) Kualitas-kualitas personal dan professional
    - 2) Persiapan pengajaran
    - 3) Perumusan tujuan pengajaran
    - 4) Penampilan guru saat mengajar dikelas
    - 5) Evaluasi<sup>17</sup>
  - b. Model Oregon, Meliputi :
    - 1) Perencanaan dan persiapan mengajar
    - 2) Kemampuan guru dalam mengajar
    - 3) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar

---

<sup>17</sup>Syafaruddin Nurdin dan Basyaruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. (Jakarta : Ciputat Press, 2005) h. 91



- 4) Kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat
- 5) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab professional<sup>18</sup>

#### 4. Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi public maupun swasta.

Tujuan dilakukan pengukuran kinerja tersebut adalah :

- a. Mengetahui tingkat tercapainya tujuan organisasi
- b. Menyediakan saran dan pembelajaran pegawai dalam hal ini guru
- c. Memperbaiki kinerja
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward
- e. Memotivasi pegawai dalam hal ini guru
- f. Menciptakan akuntabilitas publik<sup>19</sup>

#### 5. Kriteria dan Indikator Penilaian Kinerja Guru

Salah satu faktor yang memerlukan perhatian agar penilaian kinerja dapat berhasil sesuai dengan tujuannya adalah penetapan criteria penilaian yang akan digunakan sebagai standar penilaian.

---

<sup>18</sup>Ibid, h. 92

<sup>19</sup>Ibid, h. 111

Terdapat berbagai rumusan menyangkut kriteria atau indicator penilaian kinerja yang dapat diterapkan diberbagai organisasi dan bidang pekerjaan termasuk guru. Beberapa rumusan tersebut antara lain :

1. Dessler merumuskan enam dimensi kinerja, antara lain :
  - a. Kualitas (akurasi, ketuntasan, penampilan kerja yang dapat diterima)
  - b. Produktivitas (kualitas, volume kerja, efisiensi kerja yang dihasilkan)
  - c. Pengetahuan kerja (keterampilan teknis, praktis, dan informasi yang digunakan dalam bekerja)
  - d. Reliabilitas (penyelesaian tugas-tugas, upaya dan tindak lanjut)
  - e. Aviabilitas (istirahat kerja, periode makan, catatan daftar hadir keseluruhan)
  - f. Keterampilan (*planning, organizing, actuating, controlling*, pengembangan organisai, analisis masalah, pengambilan keputusan, relasi interpersonal, komunikasi, pengakuan jabatan, keamanan, kesehatan)
  
2. Deegan merumuskan 9 faktor kinerja :
  - a. Keterampilan dan kemampuan (kualitas pribadi, keterampilan, pengetahuan dan kesesuaian persyaratan kerja)
  - b. Kualitas kerja (ketepatan kerja, wawasan inisiatif, ketuntasan)

- c. Kemandirian (kemampuan mengikuti petunjuk tugas kerja tanpa supervise langsung, pertanggungjawaban)
  - d. Sikap dan kebiasaan kerja (sikap kerja, kerja sama)
  - e. Kehadiran (frekuensi absen, sakit, mangkir)
  - f. Efektifitas manajerial (kemampuan mengarahkan orang lain, kemampuan mengawasi)
  - g. Kuantitas kerja (volume pekerjaan, tingkat penyelesaian, ketuntasan)
3. Robbin, mengemukakan kriteria penilaian kinerja antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerjasama, loyalitas, kehadiran, kejujuran, dan inisiatif.<sup>20</sup>

Berbagai rumusan kriteria maupun indicator kinerja diatas pada dasarnya menunjukkan kesamaan meskipun dengan butir-butir yang berbeda. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa indicator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja terdiri dari :

1. Kualitas dari hasil pekerjaan : penampilan kerja yang dapat diterima, ketepatan kerja, wawasan, inisiatif, ketuntasan.
2. Kuantitas kerja : volume kerja, efisiensi kerja yang dihasilkan, tingkat penyelesaian.
3. Pengetahuan kerja : keterampilan teknis,praktis, dan informasi yang digunakan dalam bekerja.

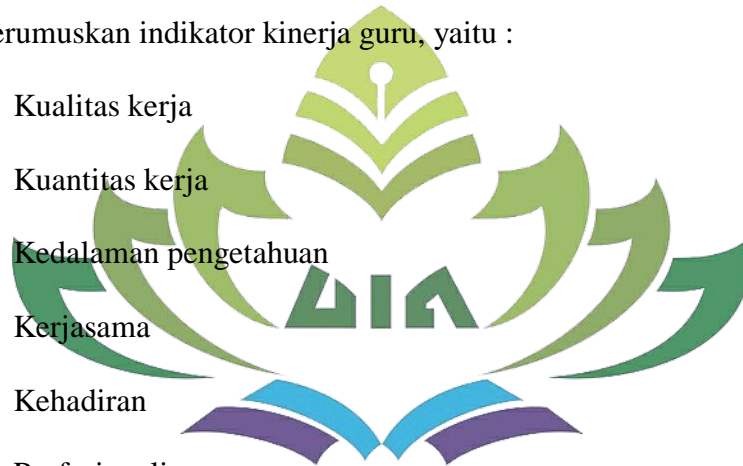
---

<sup>20</sup>Opcit, Wagiran .h. 15

4. Kerjasama dan kemandirian : kemampuan mengikuti petunjuk tanpa supervise langsung, pertanggungjawaban, disiplin.
5. Kehadiran : catatan daftar hadir keseluruhan (absen, sakit, mangkir)
6. Profesionalisme : planning, organizing, actuating, controlling, analisis masalah, pengambilan keputusan, pengakuan jabatan, kemampuan bekerja.<sup>21</sup>

Dari paparan penjelasan diatas peneliti menggunakan teori Robbin untuk merumuskan indikator kinerja guru, yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kedalaman pengetahuan
4. Kerjasama
5. Kehadiran
6. Profesionalisme



## **B. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan kerja**

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya, artinya tingkat kepuasan kerja pada tiap orang tidak pernah sama atau berbeda-beda. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di

---

<sup>21</sup>Opcit, Wagiran. h.17

sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Arnold dan Feldman mendefinisikan, "kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh (atau perasaan) positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka". Ketika kita mengatakan bahwa seorang individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, hal itu berarti bahwa individu tersebut secara umum sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya itu.

Handoko dalam bukunya Sutrisno mengemukakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala lingkungan yang dihadapi di lingkungan kerjanya.<sup>22</sup>

Tiffin menyatakan dalam bukunya Sutrisno, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama dengan pimpinan, dan kerja sama dengan sesama karyawan.<sup>23</sup>

Kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaannya, seperti upah, gaya penyaliaan, dan rekan sekerja.<sup>24</sup> Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu

---

<sup>22</sup> Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2011) h. 75

<sup>23</sup> Ibid, h. 76

<sup>24</sup> Gibson, James L. et. *All. Organisasi : Perilaku Struktur Proses*. Edisi 1, Jilid kelima. (Jakarta : Erlangga, 1985) h.67



perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif.<sup>25</sup>

Robert Hoppock memberikan definisi kepuasan kerja sebagai kombinasi kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan orang berkata saya puas dengan pekerjaan saya. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi dimana individu menyukai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yaitu cara pandang pegawai terhadap pekerjaan mereka.<sup>26</sup>

Dari beberapa pengertian di atas maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi perusahaan dengan nilai balas jasa yang diharapkan.

Ayat tentang kepuasan kerja :

---

<sup>25</sup>Robbins, P. Stephen & Judge A. Timothy. *Perilaku Organisasi: organizational behavior*. Edisi 16. (Jakarta : Salemba Empat, 2017) h. 46

<sup>26</sup> Robert Hoppock. 2001. *Jurnal Kepuasan Kerja*.  
<http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>. Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 20.00 WIB

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ  
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا  
 الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. Al-Mujadillah : 11)*

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, keintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugasnya.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur

dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Secara relative kepuasan kerja karyawan baik, tetapi sebaiknya jika kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan ini kurang. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Jadi, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendoron moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.<sup>27</sup>

## 2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada pribadi masing-masing.

Katz dan Van telah memperkenalkan tiga himpunan faktor-faktor yang disebut bidang kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, berhubungan dengan faktor instrinsik
2. Konteks interaksi, hubungan dengan faktor-faktor kontekstual yang menyangkut rekan sekerja, para penyelia, dan orang-orang lain dalam lingkungan pekerjaan.

---

<sup>27</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Rineka Cipta) 2006.h. 128-130

3. Kebijakan-kebijakan organisasi, berhubungan dengan faktor-faktor kontekstual yang menyangkut pengupahan, kebijakan promosi, kondisi kerja dan hal-hal lain yang kurang dikuasai oleh karyawan atau penyelia.<sup>28</sup>

Siagian menyatakan terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan semakin tinggi tingkat kemangkirannya.

Dalam praktek korelasi itu berarti bahwa seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga dia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasannya.<sup>29</sup>

### 3. Promosi Kerja

Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Promosi bisa merupakan kenaikan pangkat,

---

<sup>28</sup>Roziqin, Muhammad Zainur, *Kepuasan Kerja*. (Malang : Averroes Press, 2010)h. 74

<sup>29</sup>Ibid, h. 78

kenaikan jabatan, perpindahan lingkungan kerja yang lebih baik walaupun setingkat karena kompleksitas kerja, dan pemberian penghargaan lainnya.<sup>30</sup>

Di Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1994 tanggal 18 Agustus 1994 eselon dan jenjang pangkat jabatan struktural untuk pegawai negeri sipil.

Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam jabatan structural adalah sebagaimana diatur Pasal 5 PP tahun 1994, sebagai berikut :

- a. Memiliki kemampuan manajerial, kemampuan teknis fungsional dan kecakapan, serta pengalaman yang diperlukan.
- b. Memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi
- c. Memperlihatkan Daftar Urut Kepangkatan (DUK)
- d. Telah memiliki tingkat dan jenis pendidikan formal dan telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan struktural yang dipersyaratkan untuk eselon jabatan struktural yang bersangkutan.
- e. Memiliki pangkat sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun tingkat di bawah pangkat terendah yang ditentukan eselon yang bersangkutan.
- f. Masih dapat dikembangkan kemampuannya
- g. Sehat jasmani dan rohani
- h. Memenuhi persyaratan lainnya sebagaimana ditentukan dalam uraian jabatannya.

---


<sup>30</sup> Op.Cit.Abdurahmat.h. 112



#### 4. Syarat-Syarat Promosi

Syarat-syarat promosi pada umumnya adalah sebagai berikut :

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kerja sama
- e. Kecakapan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Komunikatif
- i. Pendidikan<sup>31</sup>



Dari uraian faktor-faktor bidang kepuasan kerja yang telah disebutkan di atas, maka peneliti merumuskan indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah/gaji
3. Promosi
4. Rekan kerja
5. Pengawasan

---

<sup>31</sup>Ibid, h. 113 & 121

### C. Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Puji Astiti (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tingkat SMA/SMK Dikota Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi, apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula.
2. Penelitian relevan lainnya dilakukan oleh Anas Canggih Pamungkas (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jadi, kepuasan kerja berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan dan mengoptimalkan kualitas.
3. Penelitian relevan selanjutnya dilakukan oleh Latif Nurrohmedi (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus Pada MTs Negeri Tangerang II Pamulang”. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Jadi, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian relevan yang sebelumnya adalah peneliti pada penelitian ini menggunakan teori Robbins yang menyatakan bahwa salah satu indikator kinerja adalah kehadiran. Dengan kata lain kehadiran dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

#### D. Kerangka Berfikir

Uma Sekaran, dalam bukunya *Business Research* (1992) mengemukakan bahwa Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>32</sup>

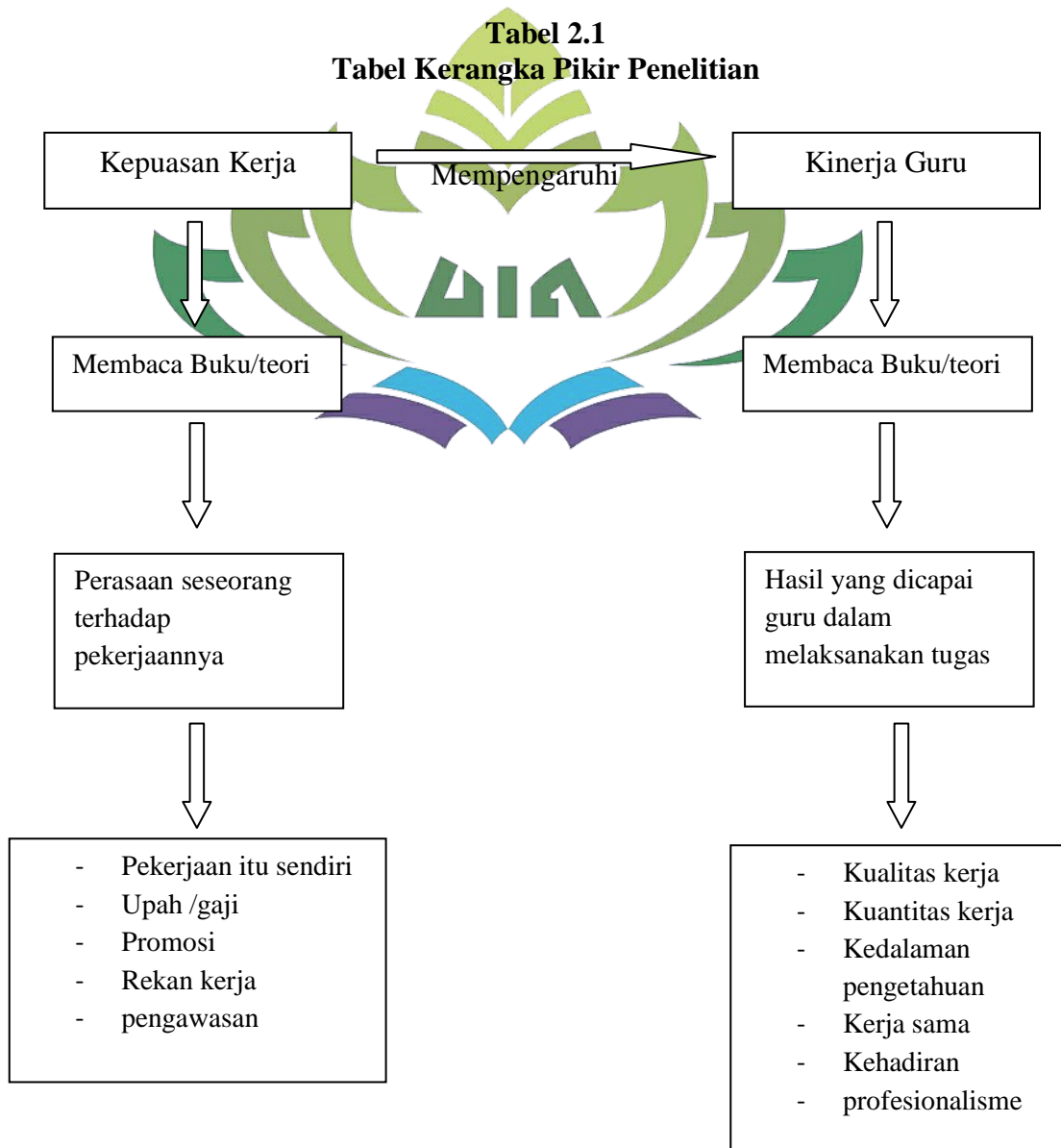
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung, Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan. Aspek-aspek tersebut adalah: aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, hubungan rekan kerja, dan promosi. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasaan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasaan ini muncul akibat dari rendahnya kompensasi atau gaji yang diterima guru. Guru akan lebih senang dan bersemangat dalam bekerja ketika aspek kepuasan kompensasi atau gaji terpenuhi. Kesesuaian kompensasi dengan beban kerja memberikan sinergi positif terhadap kinerja guru. Guru membutuhkan interaksi sosial dengan rekan kerja. Hubungan rekan sekerja yang kurang harmonis mendorong terciptanya hubungan yang tidak nyaman di sekolah. Dengan terciptanya hubungan yang baik antar rekan sekerja maka akan terwujud rasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta memunculkan semangat dalam bekerja. Bila guru merasa aman dan nyaman

---

<sup>32</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.(Bandung : Alfabeta, 2014) h.

dalam bekerja di sekolah, maka guru akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya promosi jabatan di sekolah berdampak pada kurangnya ambisi dan prestasi guru untuk berprestasi lebih baik lagi. Ketidakpuasan ini dapat memicu berbagai masalah kinerja, ketidakdisiplinan guru dalam pemenuhan kelengkapan administrasi, dan guru tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ada. Ketika aspek-aspek kepuasan yang berpengaruh terhadap hasil kerja terpenuhi, maka guru akan dapat meningkatkan hasil kerjanya.

**Tabel 2.1**  
**Tabel Kerangka Pikir Penelitian**



### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>33</sup>

1.  $H_0$  : “Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru”
2.  $H_a$  : “Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru”.

Adapun kriteria pengujian adalah :

$H_0$  ditolak jika  $F_{hit} > F_{tab}$ ,  $H_0$  dalam hal lain  $H_1$  diterima

$H_a$  diterima jika  $F_{hit} < F_{tab}$ ,  $H_0$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5%)

---

<sup>33</sup>Ibid, h. 64



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.<sup>1</sup> Adapun menurut Suharsimi Arikunto penelitian adalah sebagai usaha menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan, usaha-usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.<sup>2</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen (variable bebas) dan variable dependen (variable terikat), yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekolah tingkat menengah yakni, MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

Alasan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif adalah penelitian kuantitatif bukan hanya sekedar menghasilkan dan menyajikan data atau hitungan

---

<sup>1</sup>Cholid Narbuko. Abu Ahmadi. *Metodelogi Penelitian*. ( Jakarta : Bumi AKSARA. 1997). h.

<sup>2</sup>Ibid, h. 2

yang pasti dalam penelitian tetapi melalui metode kuantitatif peneliti mampu memberikan informasi yang bermakna.

## **B. Populasi Dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.<sup>3</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subjek yang ada dalam wilayah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Guru-guru MTs Negeri 1 Bandar Lampung yang berjumlah 74 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>4</sup> Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>5</sup>

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan tehnik nonprobability sampling yaitu tehnik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi

---

<sup>3</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung : Alfabeta. 2013). h. 114

<sup>4</sup> Suharsimi. Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta : Rineka Cipta. 2002).

<sup>5</sup>Opcit,Sugiyono 2014, h. 81

setiap anggota populasi. Teknik nonprobability sampling yang digunakan peneliti yaitu dengan sampling sistematis karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut, dengan nomor ganjil saja, genapsaja, atau kelipatan dari bilangan tertentu tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan tehnik sampling sistematis dan dilakukan dengan pengambilan nomor ganjil, sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Tabel Populasi Penelitian**

POPULASI				
1	16	31	46	61
2	17	32	47	62
3	18	33	48	63
4	19	34	49	64
5	20	35	50	65
6	21	36	51	66
7	22	37	52	67
8	23	38	53	68
9	24	39	54	69
10	25	40	55	70
11	26	41	56	71
12	27	42	57	72
13	28	43	58	73
14	29	44	59	74
15	30	45	60	

Diambil secara sistematis (nomor ganjil saja)

SAMPEL				
1		31		61
	17		47	
3		33		63
	19		49	
5		35		65
	21		51	
7		37		67
	23		53	
9		39		69
	25		55	
11		41		71
	27		57	
13		43		73
	29		59	
15		45		

Dari hasil perhitungan, diketahui besarnya sampel adalah sebesar 37. Diambil dengan tehnik sampling sistematis berdasarkan nomor urut. Pengambilan dilakukan untuk nomor ganjil saja.

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian diatrik kesimpulannya. Didalam variabel ada istilah korelasi, yaitu hubungan natar dua variabel atau lebih. Hubungan antar variabel dikenal dengan

istilah *bivariate correlation*. Sedangkan hubungan antar lebih dari dua variabel disebut *multivariate correlation*.

Penelitian ini menggunakan istilah *bivariate correlation* karena terdapat hubungan dua variabel antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

#### 1) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variable terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kepuasan kerja.

#### 2) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variable bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja guru.<sup>6</sup>

### 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

#### a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh (atau perasaan) positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka. Ketika kita

---

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta. 2014), h.



mengatakan bahwa seorang individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, hal itu berarti bahwa individu tersebut secara umum sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya itu.

Berdasarkan definisi operasional variabel mengenai kepuasan kerja maka kisi-kisi instrument mengenai kinerja guru ni disusun dengan jumlah pernyataan instrument sebanyak 25 butir soal. Pernyataan tersebut daam setiap butirnya dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu : skor (4) selalu, (3) sering, skor (2) kadang-kadang, (1) tidak pernah.

**Tabel 1.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

NO.	Variabel	Indikator	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil		
					No. sblm uji coba	No. stelah uji coba	No. gugur
1..	Kepuasan Kerja	➤ Pekerjaan	Angket	Skala Likert	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 12	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 12	
		➤ Upah			9, 10, 11,24	9, 10, 11	24
		➤ Promosi			13, 14, 22, 23	13,14	22, 23
		➤ Rekan Kerja			15, 16, 17, 18, 25	15,16, 17, 18	25
		➤ Pengawasa n			19, 20, 21	19, 20, 21	
Jumlah					25	21	4

## b. Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi operasional variabel mengenai kinerja guru maka kisi-kisi instrument mengenai kinerja guru ini disusun dengan jumlah pernyataan instrument sebanyak 25 butir soal. Pernyataan tersebut daam setiapbutirnya dilengkapi dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu : skor (5) sangat setuju, skor (4) setuju, (3) kurang setuju, skor (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

**Tabel 1.4**

**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru**

NO.	Variabel	Indikator	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil		
					No. sblm uji coba	No. setelah uji coba	No. gugur
1..	Kinerja Guru	➤ Kualitas kerja	Angket	Skala Likert	19, 20, 21, 23	19, 20, 21,23	
		➤ Kuantitas kerja			4, 25	4	25

		➤ Pengetahuan kerja			9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
		➤ Kerja sama			17, 18, 24	17, 18
		➤ Kehadiran			1, 2	1, 2
		➤ Professional			3, 5, 6, 7, 8, 22	3, 5, 6, 7, 8, 22
	Jumlah				25	23
						2

#### D. Alat pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka penulis menggunakan beberapa alat pengumpul data yang umum dilakukan dalam penelitian lapangan, yaitu melalui angket (kuesioner), wawancara dan dokumentasi.

##### 1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>7</sup> Ditinjau dari penyampaian metode ini dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Questioner langsung, yakni apabila daftar pertanyaan dikirim langsung kepada orang yang ingin diminta pendapat dan diminta menceritakan tentang keadaan dirinya.

<sup>7</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung : Alfabeta. 2013). h. 199

- b. Questioner tidak langsung, yakni apabila daftar pertanyaanya dikirim kepada seseorang yang diminta menceritakan tentang keadaan orang lain.

Mengacu pada pendapat diatas, maka penulis memakai metode questioner langsung, dikarenakan questioner yang penulis buat ditujukan kepada orang yang ingin diminta pendapat. Angket diajukan untuk mengambil data sampel dari keseluruhan populasi pada MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

## 2. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.<sup>8</sup>

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh, sedangkan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Dari beberapa uraian diatas, penulis menggunakan wawancara secara terstruktur, penulis telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan untuk kepala

---

<sup>8</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung : Alfabeta. 2013). h. 194

sekolah dan guru-guru MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Wawancara diajukan kepada kepala sekolah dan guru untuk memperoleh data tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap efektivitas belajar mengajar siswa/siswi MTs Negeri 1 Bandar Lampung.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.<sup>9</sup>Jadi dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data atau keterangan-keterangan melalui dokumen yang sudah tersedia yang berhubungan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data tentang gambaran-gambaran umum yang berkaitan dengan penelitian yakni kehadiran guru, absensi guru, program pembinaan guru. Adapun data yang dihimpun melalui metode dokumentasi adalah Sejarah Sekolah, letak geografis sekolah, jumlah siswa, jumlah guru, dan sebagainya.

## E. Uji Instrumen

Untuk memperoleh data dan hasil yang valid, maka penulis menggunakan uji instrumen dengan rumus sebagai berikut :

---

<sup>9</sup>Suharsimi Arikunto.*prosedur penelitian secara pendekatan praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta. ).h. 236

## 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan. Penelitian ini adalah penelitian sampel yang digunakan untuk melihat  $\lambda$  (lamda) atau penyimpangan salah satunya dengan uji validitas. Untuk menguji tingkat validitas instrumen pada penelitian ini digunakan rumus *korelasi product moment* dengan angka kasar ( $r_{xy}$ ) yang dikemukakan oleh Pearson, karena datanya terdiri dari variabel X dan Y, sehingga untuk mengetahui indeks validitasnya dilakukan dengan mengkorelasikan dua variabel tersebut. Menurut peneliti rumus *korelasi product moment* dengan angka kasar ( $r_{xy}$ ) tepat digunakan untuk menguji tingkat validitas angket pada penelitian ini.

Rumus *korelasi product moment* dengan angka kasar ( $r_{xy}$ ) sebagai berikut:

Adapun rumus yang dimaksud adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara vaeiabel X dan variabel Y

$\sum_{xy}$  : Jumlah perkalian antara vaeiabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  : Jumlah dari kuadrat kuadrat nilai X

$\sum y^2$  : Jumlah dari kuadrat kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ :Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ :Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan



Dengan kriteria pengujian jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05, maka alat ukur tersebut valid. Begitu pula sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka alat ukur tersebut tidak valid.

Rumus ini digunakan karena memiliki hasil standar eror yang rendah, selain itu penggunaan rumus korelasi pearson dalam uji validitas soal memiliki hasil keterbacaan yang lebih mudah dianalisis karena langsung dapat dicari dari hasil angket. Analisis koefisien korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat, korelasi Pearson digunakan karena data berskala interval.

## 2. Uji reliabilitas

Menurut suharsimi Arikunto, realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>10</sup>

Dalam uji reliabilitas ini digunakan rumus *alpha* karena penelitian ini merupakan penelitian sampel yang mencari  $\lambda$  (lamda) atau penyimpangan, salah satunya adalah dengan uji reliabilitas dengan syarat angket harus berbentuk skala *likert*. Reliabilitas adalah ketelitian dan ketepatan teknik pengukuran. Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam penelitian. Untuk menguji tingkat reliabilitas dalam penelitian ini digunakan rumus *alpha* karena data yang akan

---

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *prosedur penilaian secara pendekatan praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta. ). h. 214

diukur berupa data dengan skala *likert*. Jawaban angket pada skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Rumus yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen (alpha cronbach)

$n$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_t^2$  = total varians butir

$\sigma_t^2$  = total varians

Dengan kriteria pengujian jika rhitung > rtabel dengan taraf signifikansi 0,05, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika rhitung < rtabel maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel.<sup>11</sup>

## F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Teknik pengolahan data

Pada dasarnya, pengolahan data dalam penelitian sosial tidak lepas dari penggunaan metode statistik tertentu. Statistik sangat berperan dalam penelitian, baik dalam penyusunan, perumusan, pengembangan alat dan instrumen

---

<sup>11</sup>Ibid, h.109

penelitian, penyusunan rancangan penelitian, penentuan sampel, maupun dalam analisis data.

Dalam menentukan metode analisis ini tergantung pada jenis data yang diperoleh dari alat pengumpul data yang telah digunakan. Sebagaimana data yang diperoleh dari alat pengumpul data yang telah digunakan. Sebagaimana data yang diperoleh melalui angket atau pertanyaan kan dianalisis dengan langkah-langkah berupa editing, koding, tabulasi data dan interpretasi data.

## 2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dengan bantuan *SPPS 16*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi tahap uji persyaratan analisis dan tahap uji hipotesis.

### a. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan oleh peneliti. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel independen dan variabel dependen harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu dicek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 16*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

Dengan rumus :

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)}{E_i}$$

Keterangan :

$X^2$  = nilai

$O_i$  = nilai observasi

$E_i$  = nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) ( $\pi \times N$ )

N = banyaknya angka pada data (total frekuensi)

## 2) Uji linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linear atau tidak. Dalam uji linearitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{MKA}{MKD}$$

Keterangan :

F = bilangan F untuk uji linearitas

MKA = jumlah kuadrat antar kelompok

MKD = jumlah kuadrat dalam kelompok atau rerata jumlah kuadrat residual harga Fhitung kemudian dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikan 5%. Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa hubungan dapat dikatakan linear apabila diperoleh  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau hubungan jika harga "p beda" sama atau lebih besar dari 0,005.<sup>12</sup>

## b. Uji Hipotesis

### 1) Analisis regresi sederhana

---

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *prosedur penilaian secara pendekatan praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta). h. 268

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu pengaruh supervisi (Variabel X) terhadap proses belajar mengajar (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b x$$

#### Keterangan

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor.<sup>13</sup>

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi sederhana. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16*.

---

<sup>13</sup> Usman Husaini. *Metodologi Penelitian Sosial*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2000). h. 211



## BAB IV

### PENYAJIAN DATA LAPANGAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Profil MTs Negeri 1 Bandar Lampung

##### 1. Sejarah

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap bangsa, terlebih bagi bangsa yang sedang membangun dan pendidikan itu merupakan kerjasama yang tidak pernah usai. Maka dari itu kita mengolah azas pendidikan yaitu dikenal dengan istilah “life long education” (pendidikan seumur hidup), baik dengan cara formal maupun non formal, atau dengan kata lain bahwa pendidikan itu tidak akan mempunyai batas waktu.

Dengan azas itulah kita mempunyai hak untuk memperoleh pendidikan terutama bagi bangsa Indonesia yang tentunya diukur dengan kemampuan masing-masing. Yang mana pendidikan itu menjadi tanggungjawab keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sedangkan dalam pelaksanaan ketiga unsure tersebut perlu menjalin kerjasama demi suksesnya tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Mengingat selalu bertambahnya anak usia sekolah, maka keperluan masyarakat dalam dunia pendidikan akan semakin meningkat pula, terutama pendidikan agama tingkat Tsanawiyah (MTs) atau sederajat. Oleh karena itu pemerintah memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk bersama-sama

berusaha dalam pengadaan sarana pendidikan dalam rangka turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa.

Oleh karena itulah, pada tanggal 23 Februari 1967 atas inisiatif Kepala Inspeksi Agama Propinsi Lampung, yang pada saat itu dijabat oleh KH.A.Shobir, mengusulkan kepada Bapak Direktorat Pendidikan Agama di Jakarta, agar daerah Tingkat I Propinsi Lampung diizinkan untuk mendirikan Madrasah Tsanawiyah dan Aliyah, sekurang-kurangnya di Kabupaten didirikan Madrasah Tsanawiyah negeri.

Sebagai tindak lanjut dari Kepala IPASA Propinsi Lampung sebagaimana tersebut diatas, maka berdasarkan penetapan Menteri Agama RI No.45/1967 diterbitkan instruksi kepada Kepala-kepala inspeksi pendidikan Agama Kabupaten/ Kotamadya Propinsi Lampung agar segera membentuk Panitia Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs.AIN). Dengan memperhatikan dan mengindahkan instruksi Kepala IPASA Lampung tersebut, Kepala inspeksi Pendidikan Agama Kotamadya Tanjungkarang-Telukbetung (pada waktu itu dijabat oleh Damiri Y Eff,BA) mengadakan rapat dinas dengan staf inspeksi Pendidikan Agama Kotamadya Tanjungkarang-Telukbetung pada tgl 1 Maret 1968

Rapat dinas tersebut telah mengambil Keputusan membentuk panitia Pendirian MTs.AIN Tanjung karang, dengan komposisi dan personalia sebagai berikut:

Ketua : Ny. R.Fatimah Yasin

Sekretaris : Syaifulhak

- a. Anggota: 1) Marzuki Kadir, BA  
2) KH.Abdul Hadi  
3) Nadirsyah

Dari hasil kerja Panitia, maka terkumpulah sebanyak 75 orang murid yang dibagi menjadi dua kelas, yaitu Kelas 1.A dan 1.B, dengan delapan orang tenaga guru dan administrasi, sedangkan tempat belajarnya numpang di PGAN.6 tahun Tanjungkarang di JL.KH.Ahmad Dahlan Pahoman Tanjungkarang (yang dikenal sebutan PGA lama) yaitu yang ditempati sekarang ini, namun sekarang telah menjadi milik sendiri.

Sejalan dengan perkembangan waktu, pada tanggal 15 November 2015 MTs Negeri 1 telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) yaitu memperoleh akreditasi dengan **peringkat B**. Dan berdasarkan keputusan Menteri Agama RI Nomor 157 tahun 2014 MTs Negeri 1 Tanjungkarang berubah nama menjadi MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Semenjak berdirinya sampai sekarang, telah terjadi 16 kali pergantian Kepala Madrasah (pimpinan), dan yang menjabat atau menjadi pimpinan saat ini adalah Hikmat Tutasry, S.Pd.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dokumentasi MTs N 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

## 2. Visi, Misi dan Tujuan

### a. Visi

Terwujudnya manusia cerdas, terampil, berprestasi, berwawasan IPTEK dan berlandaskan IMTAQ INDIKATOR

- 1) Memiliki wawasan yang nyaman dan kondusif dilingkungan kerja Madrasah
- 2) Memiliki kecerdasan intelektual, emosional serta sosial.
- 3) Memiliki kemampuan dasar dan terampil dalam empat bahasa (bahasa Indonesia, bahasa arab, bahasa inggris dan bahasa lampung)
- 4) Memiliki Prestasi pelajaran sains, matematika, seni budaya, olahraga dan non akademik.
- 5) Memiliki prestasi UAMBN, UN dan dapat diterima di sekolah favorit.
- 6) Memiliki prestasi dibidang akhlak dan keagamaan.

### b. Misi

- 1) Menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan yang relevan.
- 2) Menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, bersih, indah, nyaman dan kondusif.
- 3) Menumbuhkan semangat memperoleh prestasi akademik dan non akademik secara intensif.
- 4) Menumbuhkan kecemasan intelektual, emosional serta social dalam proses pembelajaran.

- 5) Menciptakan dan menumbuhkan semangat dalam komunikasi dengan menggunakan empat bahasa (bahasa Indonesia, bahasa arab, bahasa inggris dan bahasa Lampung)
- 6) Melaksanaka bimbingan dan pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
- 7) Menumbuhkan dan mendorong prestasi dalam penerapan ilmu pengetahuan, olahraga , seni dan teknologi.
- 8) Melaksanakan bimbingan belajar secara intensif dalam menghadapi UAMBN dan UN.
- 9) Memberikan bimbingan, informasi, motivasi dan apresiasi mengenai madrasah favorit.
- 10) Menumbuhkan kembangkan pembiasaan sikap dan prilaku amaliah keagamaan islam di Madrasah.<sup>2</sup>

c. Tujuan

- 1) Terealisasinya lingkungan madrasah yang sehat, bersih. Indah, aman, nyaman dan kondusif.
- 2) Memiliki kecerdasan intelektual, emosional serta sosial
- 3) Memiliki kemampuan komunikasi dengan menggunakan empat bahasa (bahasa Indonesia, bahasa arab, bahasa inggris dan bahasa Lampung)
- 4) Meningkatnya kinerja dan profesionalitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

---

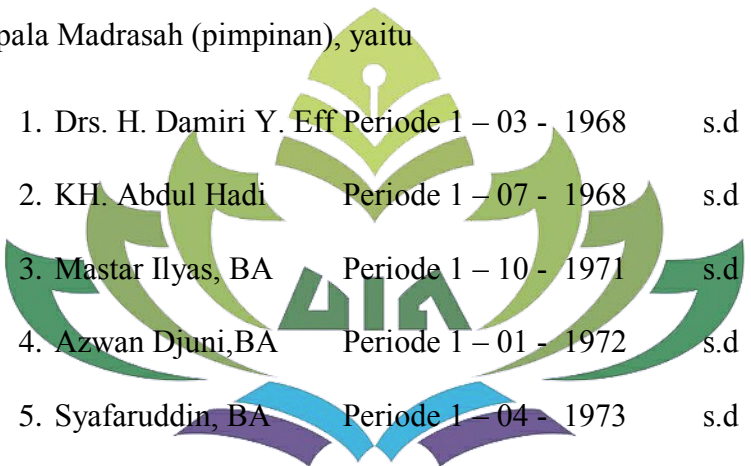
<sup>2</sup>Dokumentasi. MTs N 1 Bandar Lampung Tahun 2017/2018

- 5) Meningkatnya prestasi kompetisi internal dan eksternal madrasah baik bidang akademik maupun non akademik.
- 6) Meningkatnya nilai hasil UAMBN, UN dan presentasi diterima di Madrasah favorit.
- 7) Terealisasinya lulusan yang berakhlakul karimah.

### 3. Kepala Madrasah

Semenjak berdirinya sampai sekarang, telah terjadi 16 kali pergantian

Kepala Madrasah (pimpinan), yaitu



1. Drs. H. Damiri Y. Eff	Periode 1 – 03 - 1968	s.d	1 – 07 – 1968
2. KH. Abdul Hadi	Periode 1 – 07 - 1968	s.d	1 – 10 – 1971
3. Mastar Ilyas, BA	Periode 1 – 10 - 1971	s.d	31 – 12 – 1971
4. Azwan Djuni, BA	Periode 1 – 01 - 1972	s.d	1 – 04 – 1973
5. Syafaruddin, BA	Periode 1 – 04 - 1973	s.d	31 – 01 – 1974
6. Salim. SK	Periode 1 – 02 - 1974	s.d	1 – 01 – 1977
7. Drs. Umar Choli	Periode 1 – 01 - 1977	s.d	31 – 01 – 1984
8. Kinami, BA	Periode 1 – 02 - 1984	s.d	31 – 10 – 1985
9. Machrudi Umar, BA	Periode 1 – 11 - 1985	s.d	31 – 10 – 1987
10. Drs. Khusairi	Periode 1 – 11 - 1987	s.d	31 – 10 – 1989
11. Drs. M. Najmi	Periode 1 – 11 - 1989	s.d	1 – 12 – 1995
12. Drs. Sartio	Periode 1 – 12 - 1995	s.d	1 – 12 – 200
13. Drs. Sukandi	Periode 1 – 12 - 2001	s.d	30 – 09 – 2004



14. Dra.Hj.Dahlana Ibrahim, M.Ag Periode 1 – 10 - 2004 s.d 29 – 12 – 2012

15. Dr. H. Erjati Abas, M.Ag Periode 29 – 12 – 2012 s.d 03 – 02 – 2016

16. Drs.Akhyarulloh,MM Periode 04 – 02 – 2016 s.d 14 – 08 – 2017

17. Hikmat Tutasry, S. Pd Periode 04 – 02 – 2016 s.d Sekarang

Dari sisi bangunan fisik MTs Negeri I Bandar Lampung telah memiliki banyak kemajuan, yaitu :

**Tabel 4.1**  
**Sarana dan prasana MTs N 1 Bandar Lampung**

NO	KEADAAN/ FASILITAS	JUMLAH
1	Ruang Kepala Madrasah	1 Ruang
2	Ruang Kelas	29 Kelas
3	Ruang Kantor	2 Ruang
4	Ruang Multimedia	- Ruang
5	Ruang BK/BP	1 Ruang
6	Ruang Guru	1 Ruang
7	Ruang OSIS	1 Ruang
8	Ruang Pramuka	1 Ruang
9	Ruang Lab IPA	1 Ruang
10	Ruang Pengembangan kurikulum	- Ruang
11	Ruang PPKN / Sejarah	- Ruang
12	Ruang Bahasa	- Ruang
13	Ruang Ketrampilan	- Ruang
14	Ruang Kesenian	1 Ruang
15	Ruang UKS	1 Ruang
16	Ruang Komputer/CBT	1 Ruang
17	Ruang Alat Olahraga	- Ruang
18	Ruang Alat Drum Band	1 Ruang
19	Ruang Gudang	1 Ruang

NO	KEADAAN/ FASILITAS	JUMLAH	
20	Ruang Perpustakaan	1	Ruang
21	Ruang Aula	1	Ruang
22	Ruang Musholla	1	Ruang
23	Warung OSIS	1	Ruang
24	WC Guru dan Pegawai	5	Ruang
25	WC Siswa	10	Ruang

**Table 4.2**  
**Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**  
**MTs Negeri 1 Bandar Lampung Berdasarkan Jenis Kelamin**

**1. Pendidik**

**a. Jenis Kelamin**

NO	JENIS KELAMIN	JML
1	Laki – laki	14
2	Perempuan	60
	<b>Jumlah</b>	<b>74</b>

**Table 4.3**  
**Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**  
**MTs Negeri 1 Bandar Lampung Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

**b. Latar Belakang Pendidikan**

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	JML
1	PGSLTP	-
2	SLTA	-
3	D1	-
4	D2	-
5	D3	-
6	S1	64
7	S2	9
8	S3	1

	<b>Jumlah</b>	<b>74</b>
--	---------------	-----------

**Table 4.4**

**Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan  
MTs Negeri 1 Bandar Lampung Berdasarkan Status Kepegawaian**

**c. Status Kepegawaian**

NO	STATUS KEPEGAWAIAN	JML
1	PNS	58
2	CPNS	-
3	Honorer/GBPNS	16
	<b>Jumlah</b>	<b>74</b>

**Table 4.5**

**Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan  
MTs Negeri 1 Bandar Lampung Berdasarkan Mata Pelajaran**

**d. Distribusi Guru Berdasarkan Mata Pelajaran**

NO	MATA PELAJARAN YANG DIAJARKAN	JML GURU
1	Qur'an Hadits	2
2	Aqidah Akhlak	3
3	Fiqih	6
4	Bahasa Arab	5
5	SKI (Sejarah Kebudayaan Islam)	3
6	PPKn	2
7	Bahasa Indonesia	7
8	Bahasa Inggris	9
9	Matematika	9

10	IPA	7
11	IPS	8
12	Keterampilan/Seni Budaya	3
13	Olahraga dan Kesehatan	3
14	Bahasa Lampung	2
15	BK	4
16	BPI/Tahfidzul Qur'an	1
	Jumlah	74

e. **Kepangkatan Guru**

No	Golongan	Jml
1	IV/a IV/b IV/c	23 8 -
2	III/a III/b III/c III/d	- 1 19 7
3	II/a II/b II/c	- - -
	<b>Jumlah</b>	<b>58</b>

## 2. Tenaga Kependidikan

### a. Latarbelakang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian				Jml
		PNS		Honorer		
		Lk	Pr	Lk	Pr	
1	SD/MI	-	-	1	-	1
2	SLTP/MTs	-	-	1	-	1
3	SMU/SMK/MA	1	2	2	-	5
4	D1	-	-	-	-	-
5	D2	-	1	-	-	1
6	D3	-	-	1	2	3
7	S1	3	3	1	1	8
	Jumlah	4	6	6	3	19

### a. Kepangkatan Pegawai

No	Golongan	Jml

1	III/a	-
	III/b	4
	III/c	2
	III/d	1
2	II/a	2
	II/b	-
	II/c	1
<b>Jumlah</b>		<b>10</b>

Table 4.6

Data Siswa Kelas VII MTs Negeri 1 Bandar Lampung

### 3. Peserta Didik

DATA SISWA MTsN 1 BANDAR LAMPUNG

TAHUN PELAJARAN. 2016/2017

KELAS		L	P	JML	WALI KELAS
VII	A*	15	21	36	Muhaimin Muhammad, S.Ag, MA
	B*	15	21	36	Hamidah Fuadi, S.Pd., M. MPd
	C	18	18	36	Tunah, SE
	D	19	18	37	Dra. Yeny Diahastaty



	E	19	17	36	Dahliyah, S.Ag
	F	19	16	35	Rosmiati, S.Ag
	G	19	16	35	Septi Andriati, S.Ag
	H	20	16	36	Liza Alentrisni Hadan, S.Pd
	KK	41	0	41	Dra. Erni Puspitasari
<b>JUMLAH</b>		<b>184</b>	<b>143</b>	<b>327</b>	

<b>KELAS</b>		<b>L</b>	<b>P</b>	<b>JML</b>	<b>WALI KELAS</b>
VIII	A*	8	29	37	Dra. Tri Asih Pratiwi I.
	B	15	21	36	YR. Widiyati, S.Pd
	C	15	21	36	Desi Herawati, S.Pd
	D	16	20	36	Irta Rizka, S.Ag
	E	20	16	36	Laskmi Holifah, S.Pd
	F	14	23	37	Ida Deswarni, S.Pd
	G	15	21	36	Sri Lestari Nurhayati, S.Pd
	H	21	17	37	Astimala, S.Ag
	KK	36	0	35	Dian Syafarina, S. Pd
<b>JUMLAH</b>		<b>159</b>	<b>168</b>	<b>326</b>	

<b>KELAS</b>		<b>L</b>	<b>P</b>	<b>JML</b>	<b>WALI KELAS</b>
IX	A*	17	20	37	Dra. Hj. Noverita

B	22	14	36	Dra. Hj. Lasmina
C	14	21	35	Anita Matlian, S.Pd
D	17	19	36	Heny Herawati, S.Pd
E	19	18	37	Susi Anita, S.Pd
F	17	19	36	Heny Kusniawati, S.Pd
G	15	23	38	Jusmaidar, S.Pd
H	23	15	38	Yendri Wulida, S.Pd
KK	29	0	29	Dra. Hj. Emi Lestari
<b>JUMLAH</b>	<b>174</b>	<b>149</b>	<b>322</b>	

<b>JUMLAH</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>JML</b>
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>460</b>	<b>975</b>

#### 4. Kegiatan Belajar Mengajar ( KBM )

##### a. Kurikuler

- 1) Peserta Didik Kelas VII, VIII dan IX reguler mulai belajar pukul 07.15 WIB hingga 14.30 WIB setiap hari, kecuali hari Jum'at dimulai pukul 07.15 WIB hingga 11.15 WIB, untuk Peserta Didik Kelas VII, VIII dan IX Unggulan mulai belajar pukul 07.15 WIB hingga 16.30 WIB setiap hari kecuali hari Sabtu dimulai pukul 07.15 WIB hingga 14.00 WIB.
- 2) Suasana tempat belajar dibuat yang kondusif, seperti tempat meja dan kursi dibuat bentuk berbanjar, semua menghadap ke papan tulis.

- 3) Setiap pelajaran diadakan evaluasi per pokok bahasan, tugas – tugas dan Mid Semester serta Semester, Hasil dari evaluasi dan tugas – tugas itu ( nilainya ) ditunjukkan ke orang tua/wali murid pada saat pengambilan raport.
- 4) Pada saat pengambilan raport, orang tua/wali murid diberikan informasi tentang kemajuan belajar anaknya dan informasi perkembangan Madrasah.
- 5) Peserta Didik yang melakukan pelanggaran tata tertib madrasah dicatat di “ Buku Kasus siswa “. Dan siswa yang tidak masuk tanpa adanya keterangan selama tiga hari berturut – turut, orang tua/wali murid di panggil ke Madrasah dan apabila di perlukan akan di adakan home visit untuk mengetahui kondisi siswa yang melakukan pelanggaran berdasarkan latar belakang keluarganya.

b. Ekstrakurikuler

Diluar jam pelajaran siswa mengikuti kegiatan ekstra kurikuler yang beraneka ragam, yaitu :

- 1) Pramuka
- 2) Paskibra
- 3) PMR
- 4) Taekwondo

- 5) Rohis
- 6) Pembinaan Seni

c. Praktek Ibadah

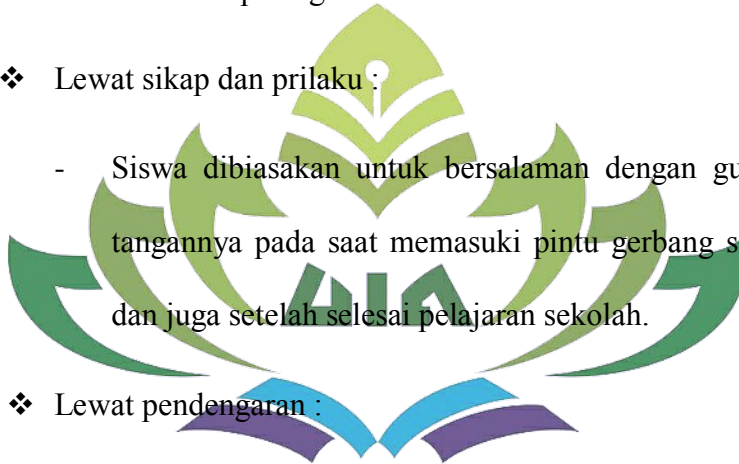
- 1) Sholat dzuhur berjamaah setiap hari.
- 2) Menghafal do'a – doa dan melakukan praktek ibadah yang di adakan dengan Pelajaran Bimbingan Praktek Ibadah/Tahfidzul Qur'an
- 3) Membaca Al-Qur'an di awal pelajaran ( jam pertama ) selama kurang lebih 10 menit dengan dipandu oleh guru mata pelajaran di jam pertama.
- 4) Menciptakan suasana Islami.

Suasana Islami senantiasa diupayakan semaksimal mungkin untuk dilakukan baik antara Peserta Didik dengan Peserta Didik, Peserta Didik dengan guru/karyawan TU maupun guru dengan guru/karyawan TU. Suasana Islami ini bisa dilihat lewat perkataan, sentuhan, sikap dan prilaku diantara siswa dan guru/karyawan TU. Suasana islami ini juga diciptakan lewat pendengaran dan penglihatan.

Contoh :

- ❖ Lewat perkataan :

- Siswa dibiasakan untuk mengucapkan salam pada saat bertemu dan berkata yang baik terhadap kawannya maupun guru/karyawan TU.
- ❖ Lewat sentuhan :
- Guru menunjukkan pendekatan empati terhadap siswa dan rasa sayang terhadap mereka, termasuk juga siswa menunjukkan hormat kepada guru.
- ❖ Lewat sikap dan perilaku :
- Siswa dibiasakan untuk bersalaman dengan guru dan mencium tangannya pada saat memasuki pintu gerbang sekolah atau kelas dan juga setelah selesai pelajaran sekolah.
- ❖ Lewat pendengaran :
- Seluruh siswa menyimak bacaan Al Qur'an lewat kaset diawal pelajaran (jam pertama) selama kurang lebih 10 menit.
- ❖ Lewat penglihatan :
- setiap kelas dihiasi dengan tulisan ayat Al-Qur'an, Hadits, Kaligrafi atau poster – poster pahlawan.



## B. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Dalam uji validitas kepuasan kerja (X) dan kinerja guru (Y), dan tingkat hubungan penulis mengkorelasikan setiap butir pertanyaan dengan data jumlah seluruh butir pertanyaan tiap variabelnya dengan menggunakan uji korelasi *Pearson's Product Moment*, hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Butir Instrumen	r table	r hitung	Uji Validitas
1.	0.325	0,693606	VALID
2.	0.325	0,674035	VALID
3.	0.325	0,532868	VALID
4.	0.325	0,650624	VALID
5.	0.325	0,691185	VALID
6.	0.325	0,627237	VALID
7.	0.325	0,741647	VALID
8.	0.325	0,764326	VALID
9.	0.325	0,494848	VALID
10.	0.325	0,640367	VALID
11.	0.325	0,469604	VALID

12.	0.325	0,742938	VALID
13.	0.325	0,594589	VALID
14.	0.325	0,37166	VALID
15.	0.325	0,510107	VALID
16.	0.325	0,360141	VALID
17.	0.325	0,516928	VALID
18.	0.325	0,501904	VALID
19.	0.325	0,713999	VALID
20.	0.325	0,421217	VALID
21.	0.325	0,481557	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 17, 2017



**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Guru**

Butir Instrumen	r table	r hitung	Uji Validitas
1.	0.325	0,39714	VALID
2.	0.325	0,492661	VALID
3.	0.325	0,451077	VALID
4.	0.325	0,418199	VALID
5.	0.325	0,489382	VALID
6.	0.325	0,496949	VALID



7.	0.325	0,707075	VALID
8.	0.325	0,538741	VALID
9.	0.325	0,326572	VALID
10.	0.325	0,361226	VALID
11.	0.325	0,797626	VALID
12.	0.325	0,672428	VALID
13.	0.325	0,34271	VALID
14.	0.325	0,354715	VALID
15.	0.325	0,640221	VALID
16.	0.325	0,738319	VALID
17.	0.325	0,368161	VALID
18.	0.325	0,465309	VALID
19.	0.325	0,467473	VALID
20.	0.325	0,688425	VALID
21.	0.325	0,411886	VALID
22.	0.325	0,4586	VALID
23.	0.325	0,568516	VALID

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 17, 2017*

Setiap uji dalam statistic tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitu pula dengan uji validitas *Product Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid
- b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid<sup>3</sup>

Dari hasil uji validitas diatas ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0.325.maka dengan demikian semua item pertanyaan tentang kepuasan kerja dan kinerja guru sudah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) dengan demikian Reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas pengukuran dan konsistensi internal ukuran.

**Tabel 4.11**  
**Reliability Statistic Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	21

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 17, 2017.*

<sup>3</sup> Ali Idris Soentoro, *Metode Penelitian Administrasi*.(Bandung : Alfabeta, 2015).h. 135

**Tabel 4.12**  
**Reliability Statistic Kinerja Guru**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	23

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 17, 2017.*

Ali Idris menyatakan bahwa jika nilai  $r_a > 0,60$  maka dikatakan keseluruhan data tersebut sudah reliable. Jika uji reliabilitas dengan metodologi *Alpha Cronbach* ( $r_a$ ) menunjukkan nilai  $r_a < 0,60$  maka dikatakan instrument penelitian tersebut tidak reliable.<sup>4</sup>

Dari hasil uji reliabilitas diatas nilai alpha Kepuasan Kerja (X) sebesar 0,895 dan nilai alpha untuk Kinerja Guru (Y) sebesar 0,877 dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena hasil nilai alphanya  $> 0,60$ . Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### **3. Uji Normalitas**

Hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan *SPSS 2017* sebagai berikut :

---

<sup>4</sup> Ibid,h. 156

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.28911047
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.950
Asymp. Sig. (2-tailed)		.328
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 17, 2017

Berdasarkan tabel perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,328 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data kepuasan kerja (X) dan kinerja guru (Y) berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas didapatkan dari perhitungan menggunakan analisis statistic dengan program SPSS 17 sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linearitas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00002 *	Between	(Combined)	2336.703	21	111.272	1.643	.164
VAR00001	Groups	Linearity	879.166	1	879.166	12.980	.003
		Deviation from Linearity	1457.537	20	72.877	1.076	.450
	Within Groups		1016.000	15	67.733		
	Total		3352.703	36			

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas diperoleh nilai signifikan ( $0,450 > 0,05$ ). Ini berarti terdapat hubungan linear antara variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja guru (Y).

### 5. Uji Hipotesis

Hipotesis berarti dugaan sementara atas rumusan masalah. Karena hal itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dan regresi linear sederhana. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama. Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$H_0$  : (Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru)

$H_a$  : (Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru)

Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis dengan melihat seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan program SPSS 17, didapatkan hasil koefisien korelasi antara X dengan Y sebesar 0,512. Nilai korelasi tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Analisis Korelasi *Pearson Product Moment***

**Correlations**

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.512**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	37	37
VAR00002	Pearson Correlation	.512**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Pada tabel hasil perhitungan diatas terlihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,512 > 0,325$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  yang berbunyi “Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung”, **Ditolak**. Sebaliknya  $H_a$  yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung”, **Diterima**.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Regresi**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879.166	1	879.166	12.440	.001 <sup>a</sup>
	Residual	2473.537	35	70.672		
	Total	3352.703	36			

a. Predictors: (Constant), VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00002

Dari hasil perhitungan table diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} = 12.440$  sedangkan  $F_{tabel} = 2.021$  dengan kata lain  $F_{hit} > F_{tab}$ . Dan diperoleh nilai signifikan 0.001 lebih kecil daripada 0.05.

Adapun criteria  $H_a$  diterima jika  $F_{hit} > F_{tab}$ .  $H_0$  dengan nilai alpha 0.05 (5%) dengan nilai  $12.440 > 2.021$ , maka untuk model regresi sederhana ini dapat diartikan bahwa  $H_a$  terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTs N 1 Bandar lampung **Diterima**, dan dengan itu konsekuensi  $H_0$  **Ditolak**.

Uji regresi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variable adalah pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru menggunakan persamaan regresi.

Kemudian sebelum menguji seberapa besar pengaruh antar kepuasan kerja dengan kinerja guru , maka akan dilakukan analisis terlebih dahulu



mengenai pengaruh dua variable tersebut. Adapun dari hasil perhitungan berdasarkan output computer dengan menggunakan SPSS 2017 dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.757	10.475		2.173	.037
	VAR00001	.604	.171	.512	3.527	.001

a. Dependent Variable: VAR00002

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0.604 dan nilai konstanta sebesar 22.757. maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi  $Y = 22.757 + 0.604 X$ . dapat diartikan jika kepuasan kerja meningkat satu point maka kinerja guru akan meningkat 0.604 point pada konstanta 22.757. dengan kata lain bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka kinerja guu akan meningkat.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 <sup>a</sup>	.262	.241	8.407

a. Predictors: (Constant), VAR00001

Berdasarkan hasil perhitungan output computer diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0.262. hal ini berarti bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26.2 % dan pengaruh factor lain sebesar 73.8 % bukan menjadi focus pembahasan dalam penelitian ini.

## 6. Pembahasan

Focus pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Secara umum kinerja dapat dimaknai sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berkenaan dengan kinerja guru, secara implisit, dalam Undang- Undang Nomor 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru adalah melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan

yang ada di pundaknya. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi dengan siswanya.

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya, artinya tingkat kepuasan kerja pada tiap orang tidak pernah sama atau berbeda-beda. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Arnold dan Feldman mendefinisikan, "kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh (atau perasaan) positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka". Ketika kita mengatakan bahwa seorang individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, hal itu berarti bahwa individu tersebut secara umum sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya itu. Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala lingkungan yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu penebab atas meningkatna kinerja guru dalam suatu organisasi. Di dalam kepuasan kerja positif pegawai akan merasa ingin lebih melakukan pekerjaan dengan baik ditunjukkan dengan tingkat kemangkiran rendah, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan penuh dengan kesadaran bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasina.

Berdasarkan dari hasil analisis pada instrument kepuasan kerja dan kinerja guru, semua butir angket telah dujukan kepada semua responden (guru) dinatakan valid dan reliable. Sesuai dengan teori Sugiono mengatakan instrument valid dan reliable merupakan sarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian valid dan reliable.

Hasil dari analisis penelitian menunjukkan ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru secara positif. Hasil analisis menunjukkan korelasi variable bebas dengan variable terikat adalah 0.512 dan  $R^2 = 0.262$ . hasil tersebut memiliki arti bahwa hipotesis “Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung”, **Diterima**. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 26,2% dan terdapat 73,8% faktor lain dapat mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan juga supervisi atau kepengawasan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistic dengan menggunakan bantuan program SPSS 17 penulis memperoleh tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat dilihat dari besar  $r_{hitung} = 0.512$  lebih besar dari pada  $r_{tabel} = 0.325$ . selain itu dapat juga ditunjukkan oleh besar nilai  $t_{hitung} = 3.527$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel} = 0.05$ . adapun besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N 1 Bandar Lampung adalah sebesar 26.2%, dan sisa sebesar 73.8 % disebabkan oleh faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan juga supervisi atau kepengawasan.

#### B. Saran

Berkaitan dengan kesimpulan diatas penulis dapat mengemukakan saran antara lain, kepala sekolah perlu member contoh baik bagi guru untuk lebih berdisiplin dalam hal waktu dan dapat membantu mempertahankan lingkungan kerja kondusif. Bagi guru diharapkan dapat meningkatkan

kenamanan dalam bekerja sesama pegawai dengan cara berdiskusi menghadapi permasalahan lingkungan kerja.

Diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang pendidikan dan ilmu lainnya berhubungan dengan kinerja guru, dengan memperluas populasi dan memperbaiki isi instrument supaya dapat mengungkap lebih luas setiap aspeknya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* (Yogyakarta,: Graha Ilmu, 2003)
- Cholid Narbuko. Abu Ahmadi. *Metodelogi Penelitian.* ( Jakarta : Bumi AKSARA. 1997).
- Gibson, James L. et. All. *Organisasi : Perilaku Struktur Proses.* Edisi 1, Jilid kelima.(Jakarta : Erlangga, 1985)
- Ilyas, Y, “*Kinerja*”, Cetakan pertama. (Depok : Badan Penerbit FKM UI, Depok.1999)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* (Bandung :. Remaja Rosdakarya, 2001
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003)
- Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia I.* (Jakarta : Lep Khair2010)
- Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar.* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015)
- Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.* Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta
- Robbins, P. Stephen& Judge A. Timothy, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Edisi 16 J. (Jakarta : Salemba Empat, 2017)
- Robert Hoppock. 2001. *Jurnal Kepuasan Kerja.*  
<http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>.
- Suharsimi. Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* (Jakarta : Rineka Cipta. 2002
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*(Bandung : Alfabeta, 2014)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta : Kencana, 2009)

Syafaruddin Nurdin dan Basyaruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. (Jakarta : Ciputat Press, 2005)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Usman Husaini. *Metodologi Penelitian Sosial*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2000)

Utami Munandar, S.C., *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003)

Vethzal Rivai dan Basri. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2005)

