

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF-EFFICACY*  
DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA GURU DI MTs SE-KECAMATAN BALONG  
PONOROGO**

**TESIS**



**Oleh:**

**AFRINA MAR'ATUS SHOLIHAH**

**NIM 502180002**

**PROGRAM MAGISTER**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**PASCASARJANA**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF-EFFICACY* DAN  
KESEJATERAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU  
DI MTs SE-KECAMATAN BALONG PONOROGO**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Pascasarjana IAIN Ponorogo  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister  
(S-2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**Oleh:**

**AFRINA MAR'ATUS SHOLIAH**

**NIM: 502180002**

**PROGRAM MAGISTER**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**PASCASARJANA**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2020**

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF-EFFICACY* DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MTS SWASTA SE-KECAMATAN BALONG PONOROGO**

## **ABSTRAK**

Salah satu sasaran penting yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya adalah terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja berimplikasi pada aktifitas guru dalam bekerja bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja *self-efficacy* dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait fokus ini karena guru menjadi salah satu faktor yang memberi kontribusi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan Salah satu sasaran penting yang menunjang guru untuk bekerja sebaik-baiknya yaitu terciptanya kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *quantitative assosiatif kausa*. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo, yang berjumlah 57 orang. Peneliti menggunakan sampel jenuh, yang terdiri dari 57 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan

kuesioner dan analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda dibantu dengan program SPSS Versi 16.0 untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja *self-efficacy* dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo. Pada analisis datanya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponborogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan saja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai *sig.* kesejahteraan sebesar 0,018, karena  $0,018 < 0,05$ . Jadi variabel tersebut harus tetap dipertahankan karena memberikan kontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja guru. di MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020.

## **THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT SELF-EFFICACY AND WELFARE TOWARD TEACHER'S JOB SATISFACTION IN ISLAMIC PRIVATE JUNIOR HIGH SCHOOL AT BALONG DISTRICT PONOROGO**

### **ABSTRACT**

One of the important objective that sustains teachers to do their best performance is to create job satisfaction. This research is aimed to analyze the Effect of work environment self-efficacy and welfare toward teacher's job satisfaction in Islamic Private Junior High School at Balong district Ponorogo. The researcher choose this study because teachers are important contributors to improving education, and the way to help teachers to do well in improving education is create teacher's job satisfaction. The approach of this research was quantitative associative causal. The population of this research was the whole teachers of Islamic Private Junior High School at Balong district Ponorogo which consist 57 teachers. The researcher was using population sampling. The number of sample was 57 teachers. The data is collected by questionnaire, and the data were analyzed using multiple linier regression to determine the effect of work environment self-efficacy and welfare toward teacher's job satisfaction in Islamic Private Junior High School at Balong district Ponorogo using SPSS (*Statistical Package the Social Science*) version 16.0 for windows. The data analysis showed that signification value of walfare is 0,018 and  $< 0,005$  it's mean that only walfare variable ( $X_3$  Variable) has affect toward teacher's job satisfaction (Y variable). The researcher

concluded that variable must be maintained because it's give contributing decisive the high and low of job's satisfaction in Islamic Junior High School at Balong subdistrict Ponorogo in academic year 2019-2020.



### PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Afrina Mar'atus Sholihah**, NIM 502180002, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy* dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru di Mts Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo"** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasanyang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 12 Oktober 2020

Pembuat Pernyataan



**Afrina Mar'atus Sholihah**  
NIM 502180002



**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**  
**PASACASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016  
 Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
 Website: www.iainsonorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

Kepada Yth.  
 Direktur Pascasarjana  
 Program Manajemen Pendidikan Islam  
 Institut Agama Islam Negeri  
 Ponorogo  
 Di  
 Ponorogo

**NOTA PERSETUJUAN**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Setelah membaca, meneliti, membimbing, dan melakukan perbaikan seperlunya, maka tesis saudara:

Nama : Afrina Mar'atus Sholihah  
 NIM : 502180002  
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja *Self-Efficacy* dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo

Telah kami setuju dan dapat diajukan untuk memenuhi tugas akhir dalam menempuh Pascasarjana (S2) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo.

Demikian ini kami ajukan tesis tersebut pada sidang tesis yang diselenggarakan oleh tim penguji yang ditetapkan oleh Direktur Pascasarjana.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Waarakatuh*

Ponorogo, 22 Juli 2020  
 Pembimbing,

Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si  
 NIP: 198312192009122003





KEMENTERIAN AGAMA ISLAM REPUBLIK INDONESIA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
 PASACASARJANA  
 Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-  
 SURV/PT/XI/2016  
 Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
 Website: [www.iaiponorogo.ac.id](http://www.iaiponorogo.ac.id) Email: [pascasarjana@iaiponorogo.ac.id](mailto:pascasarjana@iaiponorogo.ac.id)

#### KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Afrina Mar'atus Sholihah, NIM 502180002, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo"* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munqashah* Tesis Pascasarjana Institut agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Senin, tanggal 16 Nopember 2020 dan dinyatakan LULUS.

#### DEWAN PENGUJI

NO	Nama Penguji	Tandatangan	Tanggal
1.	Dr. Abid Rohmanu, M.H.I. NIP.197602292008011008 Ketua Sidang		3/12/2020
2.	Dr. Muhammad Ali, M.Pd. NIP.197505282009011008 Penguji Utama		30-11-2020
3.	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. NIP.198312192009122003 Penguji II		02-12-20

Ponorogo, 30 November 2020  
 Direktur Pascasarjana,



## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afrina Mar'atus Sholihah  
Fakultas : Tarbiyah  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy* dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggungjawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 21 Desember 2020

Penulis,



Afrina Mar'atus S



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Bismillâh al-Rahmân al-Rahim*

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy* dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru di Mts Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo”** ini dengan membahas isu tentang pengaruh kepuasan kerja guru di MTs swasta se-kecamatan balong ponorogo.

Tesis ini ditulis dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Peneliti menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua, atas semangat dan pengertian mereka. Terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing tesis, yaitu Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si, yang telah mengarahkan dan mengingatkan kelalaian peneliti selama penyusunan tesis sejak dari awal hingga selesai.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Rektor IAIN Ponorogo, Dr. Hj. Siti Maryam Yusuf, M. Ag, Direkur Pascasarjana Dr. Aksin, M. Ag, serta Ketua Program Studi Nur Kholis, Ph.D, beserta jajarannya yang telah memberikan

fasilitas dan layanan dalam proses pembelajaran dan penyelesaian studi. Tak lupa pula, Peneliti ucapkan terima kasih kepada seluruh dosen dan staf administrasi IAIN Ponorogo dan perpustakaan, termasuk rekan-rekan sejawat yang menaruh perhatian dan bantuan kepada peneliti sehingga selesainya tesis ini.

Akhirnya, peneliti berharap semoga karya ilmiah ini bisa memberikan sumbangsih bagi para pembaca dan pemerhati, menjadi amal jariyah peneliti yang dinilai saleh di sisi Allah Swt., dan setiap kritik atas kekurangan tesis ini diharapkan muncul penelitian serupa yang memperdalam dan mengembangkan wacana demi kajian lanjutan yang lebih bermakna bagi umat dan masyarakat bangsa, amin.

Ponorogo, 12 Oktober 2020  
Peneliti,

**Afrina Mar'atus Sholihah**  
**NIM 502180002**



**IAIN**  
P O N O R O G O

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DALAM .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Batasan Masalah.....	16
C.Rumusan Masalah.....	16
D.Tujuan Penelitian.....	17
E. Manfaat Penelitian.....	17

**BAB II: LANDASAN TEORI**

A. Kepuasan Kerja	19
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2. Tipe-tipe Kepuasan Kerja.....	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
4. Indikator Kepuasan Kerja.....	24
5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	27
B. Lingkungan Kerja.....	29
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	31
3. Indikator Lingkungan Kerja.....	35
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	38
C. <i>Self-Efficacy</i> .....	39
1. Pengertian <i>Self-Efficacy</i> .....	39
2. Dimensi <i>Self-Efficacy</i> .....	41
3. Klasifikasi <i>Self-Efficacy</i> .....	43
4. Indikator <i>Self-Efficacy</i> .....	44
5. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	46
D. Kesejahteraan.....	47
1. Pengertian Kesejahteraan.....	47

2. Faktor-faktor Kesejahteraan .....	50
3. Indikator Kesejahteraan .....	50
4. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja.....	51
E. Telaah Pustaka .....	52
F. Hipotesis.....	65
G. Kerangka Berpikir .....	66
<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	69
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	70
C. Devinisi Operasional Variabel (DOV) .....	71
D. Metode Penelitian.....	77
1. Populasi dan Sampel.....	77
a. Populasi.....	77
b. Sampel .....	78
2. Teknik Pengumpulan Data .....	79
3. Validitas dan Reliabilitas.....	81
a. Uji Validitas Isi .....	81
b. Uji Keterbacaan .....	91
c. Uji Reliabilitas .....	93
E. Teknik Analisis Data .....	95
1. Analisis Deskriptif.....	95
2. Uji Prasyarat .....	97



a. Uji Normalitas.....	97
b. Uji Linearitas .....	98
c. Uji Multikolinearitas .....	100
d. Uji Heteroskedastisitas .....	101
e. Uji Autokorelasi.....	103
3. Uji Hasil Penelitian.....	104
a. Uji Regresi Linier Sederhana.....	104
b. Uji Linier Berganda .....	106

#### BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Temuan Penelitian.....	108
1. Gambaran Umum MTs Ma'arif Balong.....	108
2. Gambaran Umum MTs Miftahul Ulum Balong.....	113
3. Gambaran Umum MTs Darul Istiqomah Balong.....	116
B. Deskripsi Data .....	117
1. Statistika Deskriptif Kepuasan Kerja Guru .....	109
2. Statistika Deskriptif Lingkungan Kerja Guru..	109
3. Statistika Deskriptif <i>Self-Efficacy</i> Guru .....	114
4. Statistika Deskriptif Kesejahteraan Guru .....	119
C. Pengujian Persyaratan Analisis .....	138
1. Uji Normalitas .....	138
2. Uji Linearitas .....	142

3. Uji Multikolinearitas .....	144
4. Uji Heteroskedastisitas .....	146
5. Uji Autokorelasi .....	149
D. Statistika Inferensia .....	151
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	152
2. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	155
3. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	159
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Self-Efficacy</i> dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	162

## BAB V: PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	169
B. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	170
C. Pengaruh Kesejahteraan Kepuasan Kerja Guru ..	170
D. Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Self-Efficacy</i> dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	174

**BAB VI: PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	180
B. Saran .....	181
C. Implikasi .....	182



## DAFTAR TABEL

Tabel	Uraian	Halaman
2.1	Penelitian terdahulu	32
3.1	Penskoran	50
3.2	Nama <i>Expert Judgement</i>	51
3.3	Blanko Pengisian Lembar Telaah Angket	52
3.4	Hasil Validitas Isi	53
3.5	Nama Guru Responden	57
3.6	Interpretasi Nilai <i>Reliability</i>	59
3.7	Hasil <i>Reliability Instrument</i>	59
4.1	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru	75
4.2	Kategori Kepuasan Guru	77
4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Guru	79
4.4	Kategori Lingkungan Kerja Guru	81
4.5	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self-Efficacy</i> Guru	83
4.6	Kategori <i>Self-Efficacy</i> Guru	85
4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Guru	87

4.8	Kategori Kesejahteraan Guru	89
4.9	Hasil Uji Normalitas	91
4.10	Hasil Uji Linieritas	94
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	95
4.12	Hasil Uji Glejser	97
4.13	Hasil Uji Autokorelasi	99
5.1	Hasil Uji Hipotesis 1	108
5.2	Hasil Uji Hipotesis 2	109
5.3	Hasil Uji Hipotesis 3	110
5.4	HASIL Uji Hipotesis 4	111



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Uraian	Halaman
2.1	Paradigma Penelitian	46
4.1	Histogram Frekuensi Kepuasan Kerja Guru	76
4.2	Histogram Kategori Kepuasan Kerja Guru	78
4.3	Histogram Frekuensi Lingkungan Kerja Guru	80
4.4	Histogram Kategori Lingkungan Kerja	82
4.5	Histogram Frekuensi <i>Self-Efficacy</i> Guru	84
4.6	Histogram Kategori <i>Self-Efficacy</i> Guru	86
4.7	Histogram Frekuensi Kesejahteraan Guru	88
4.8	Histogram Kategori Kesejahteraan Guru	90
4.9	<i>Normal Probability Plot</i>	92
4.9	Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	98

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan cermin dari rasa senang seseorang (termasuk guru) setelah ia melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan sungguh-sungguh yang terefleksi dalam wujud bangga, karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan *feedback* yang positif kepadanya. Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang sudah tentu menguntungkan bagi karyawan.<sup>1</sup>

Kepuasan kerja guru merupakan suatu fenomena yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah. Pusat Penelitian Bavendam mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, akan 1) memiliki rasa kepuasan, 2) peduli tentang kualitas kerja mereka, 3) lebih terikat pada organisasi, 4) mempunyai kecepatan yang tinggi, dan 5) lebih produktif. Dengan demikian, guru yang

---

<sup>1</sup> Hasanah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*, Jurnal Manager Pendidikan, 9 No. 1 (2015): 1.

memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat lebih produktif dari pada guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya. Dari fenomena yang dimuat, terdapat beberapa kasus yang itu bermuara pada rendahnya kepuasan guru. Dimuat dalam *merdeka.com* pada tanggal 28 November 2019 pukul 12.10, ribuan guru honorer lintas dinas di Kabupaten Garut berdemonstrasi di depan gedung Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Garut. Mereka mengungkapkan bahwa mereka cemas dengan adanya pembukaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk umum, yang mana para guru honorer yang berusia 35 tahun ke atas sudah tidak punya kesempatan lagi untuk mendaftar CPNS, padahal mereka sudah mengabdikan puluhan tahun.<sup>2</sup> Mereka menuntut agar kesejahteraan guru honorer

---

<sup>2</sup> (Guru Honorer di Garut Demonstrasi Minta Segera Diangkat Jadi PNS, Merdeka), 2019, diakses 28 Nop, 2019, <https://m.merdeka.com/peristiwa/guru-honorer-di-garut-demonstrasi-minta-segera-diangkat-jadi-pns.html>



diperhatikan oleh pemerintah. Fenomena ini menjadi bukti bahwa rendahnya tingkat kepuasan guru atas kerja yang dilakukan, sebagai imbas dari kebijakan-kebijakan yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut tidak tersalurkan secara benar. Salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut maka cara strategis yang dapat digunakan yaitu dengan menghilangkan kesenjangan yang ada dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya.<sup>3</sup>

Dalam proses pendidikan, Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar. Guru sebagai seorang tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan kepada perubahan-perubahan kualitatif.<sup>4</sup> Perubahan-perubahan kualitatif meliputi perubahan dalam hal jenis, struktur atau organisasi, ditandai dengan munculnya gejala baru yang tidak mudah

---

<sup>3</sup> Hasanah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*, Jurnal Manager Pendidikan, 9 No. 1 (2015): 1

<sup>4</sup> Rusydiati, *Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah*, Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan, 11, No.1 (2017):1.

untuk diprediksi dengan mendasarkan pada fungsi. Urgensinya peran dan posisi guru adalah faktor kunci dalam proses pemberdayaan dalam dunia pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>5</sup>

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, maka perlu adanya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi atau lembaga. Keberadaan SDM yang handal sangat diharapkan dalam pelaksanaan aktivitas organisasi atau lembaga. Terkait dengan SDM dalam pendidikan, guru menjadi salah satu faktor yang dapat memberi kontribusi untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kinerjanya dalam pembelajaran

---

<sup>5</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, lulusannya tidak akan berkualitas.

Salah satu faktor penting yang dapat menunjang guru untuk bekerja sebaik-baiknya yaitu terciptanya kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi atau lembaganya maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggungjawab. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, secara maksimal akan bekerja sesuai dengan koridor yang ada. Robbins mengemukakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya.<sup>6</sup>

Untuk meningkatkan kepuasan kerja cara strategis yang lain yaitu dengan cara memaksimalkan faktor-faktor

---

<sup>6</sup>Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Terj. Ratna Saraswati Dan Febriela Sirait*, Edisi 16, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 46.

yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Sutrisno mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, keyakinan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan, maupun karyawan dengan atasan, 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan lain sebagainya, 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.<sup>7</sup>

Implementasi kepuasan kerja dapat dapat dicapai apabila lingkungan kerja mereka sesuai dengan yang

---

<sup>7</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*, (Jakarta:Kencan, 2009), 79.

mereka harapkan.<sup>8</sup> Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga dengan kondisi yang demikian akan mampu membuat orang yang bekerja di dalamnya merasa senang, nyaman dan betah. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan oleh Mukti Wibowo, Mohammad Al. Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono dengan judul, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 53% dan sisanya 47% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain dari luar penelitian ini.<sup>9</sup>

Lingkungan kerja dalam suatu lembaga pendidikan sangat penting untuk diperhatikan oleh kepala sekolah. Lingkungan kerja mampu mendukung dan menciptakan

---

<sup>8</sup> Hasanah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*, Jurnal Manager Pendidikan, 9 No. 1 (2015): 1

<sup>9</sup> Mukti Wibowo Dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis, 16, No.1 (2014):9.

kondisi yang nyaman dan kondusif dan hal ini mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar tersebut.<sup>10</sup> Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu lebih banyak, dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Faktor lain penentu kepuasan kerja adalah *self-efficacy*.<sup>11</sup> *Self-efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan, persepsi, kekuatan untuk mempengaruhi perilaku individu, keyakinan untuk mampu mengatasi situasi dan menghasilkan hasil yang positif. *Self-efficacy* akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. *Self-efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan individu terhadap kapabilitas untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self-efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan individu, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu.

---

<sup>10</sup> Hasanah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*, Jurnal Manager Pendidikan, 9 No. 1 (2015): 1

<sup>11</sup> Ibid

Keberadaan *self-efficacy* pada individu akan berdampak pada empat proses, yaitu: 1) proses kognitif, 2) proses motivasi, 3) proses afektif, 4) proses seleksi.<sup>12</sup>

*Self-efficacy* bisa juga disebut sebagai kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan kata lain, *Self-efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T. K., Deborah C. Widjaja yang berjudul, “Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel *Max-One* Dharmahasada Surabaya”, menyatakan bahwa *Self-efficacy* mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Karyawan Hotel *Max-One* Dharmahasada Surabaya memiliki *self-*

---

<sup>12</sup> Kusnul Ika Sandra Dan M. As'ad Djalali, *Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi*, Jurnal Psikologi Indonesia, 2, No. 3, (2013): 3-4.

*efficacy* yang tinggi karena dapat dilihat dari total *meanself-efficacy* yang tinggi yaitu sebesar 4.089, dan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki *mean* yang juga tinggi yaitu sebesar 4.14, sehingga menunjukkan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan tingkat kepuasan kerja.<sup>13</sup>

Faktor lain selain lingkungan kerja dan *self-efficacy* yaitu tingkat kesejahteraan.<sup>14</sup> Konsep kesejahteraan hidup mengacu pada pengalaman dan fungsi psikologis yang optimal. Kesejahteraan terbagi menjadi dua golongan yaitu kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologi. Kesejahteraan subjektif adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup, dan direpresentasikan dalam kesejahteraan psikologis. Sedangkan kesejahteraan psikologi adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah

---

<sup>13</sup>Jeffrey Agung Kartika Dkk, *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada*, (Surabaya:Universitas Kristen Petra, 2017): 11.

<sup>14</sup> Hasanah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*, *Jurnal Manager Pendidikan*, 9 No. 1 (2015): 1



lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.<sup>15</sup> Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan oleh Hidayat AR dan Joni Heruwanto yang berjudul, “Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PPKAG di Jakarta”, menunjukkan pengaruh yang positif, hasil persamaan regresi menunjukkan persamaan  $y = 4.862 + 0.543 x_2$ . Hasil ini juga didukung dengan hasil korelasi yang menunjukkan kontribusi senilai 0.827 untuk kepuasan kerja yang tergolong sangat kuat, artinya kesejahteraan bisa diberikaan terhadap karyawan atas hasil kerja yang baik, ataupun bisa dijadikan sebagai

---

<sup>15</sup> Arini Sulistyowati Dan Imam Muazansyah, *Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout*, Jurnal Penelitian Administrasi Public, 4, No.1,(2018): 13.

bentuk penghargaan agar kepuasan kerja pada karyawan meningkat.<sup>16</sup>

Kesejahteraan guru menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pihak lembaga atau sekolah. Apabila kesejahteraan tidak benar-benar diperhatikan maka hal tersebut bisa menjadi ketimpangan sosial atau sebuah ketidakadilan bagi para guru. Kesejahteraan guru tentu sangat mempengaruhi kepuasan guru. Apabila kesejahteraan tinggi maka kinerja mereka juga meningkat, dan sebaliknya apabila kesejahteraan guru rendah maka kinerja mereka juga kurang maksimal.

Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta se-Kecamatan Balong, ternyata tidak semua guru di madrasah tersebut merasa terpenuhi akan kepuasan kerjanya. Para guru merasa tidak puas dengan kepala sekolah karena merasa sering tidak dilibatkan dalam memutuskan suatu kebijakan, kemudian para guru juga merasa sangat jarang kepala sekolah membantu guru dalam memecahkan masalah yang dihadapainya, guru juga mengeluhkan bahwa

---

<sup>16</sup>Hidayat AR Dan Joni Heruwanto, *Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PPKAG Di Jakarta*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, (2017): 14.

kepala sekolah kurang berempati terhadap keluhan-keluhan para guru tersebut. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kepala sekolah kurang memperhatikan para guru mereka. Disamping itu kepala sekolah di madrasah swasta se-kecamatan Balong kurang memperhatikan faktor-faktor yang harus terpenuhi dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Salah satu faktor kepuasan kerja yang belum terpenuhi adalah faktor finansial, para guru belum merasa puas terutama dalam hal gaji dan perbedaan jumlah tugas yang harus ditanggung oleh setiap guru. Selain itu juga terdapat adanya kesenjangan kesejahteraan jabatan struktural dan fungsional di dalam madrasah. Disamping faktor finansial yang belum terpenuhi, faktor fisik dan faktor sosial juga belum terpenuhi, masih ada keluhan para guru di madrasah tersebut meliputi keadaan sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai untuk para guru dalam mengerjakan tugasnya, hal ini mengindikasikan bahwa MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo belum sepenuhnya berhasil untuk membuat para guru bekerja dengan nyaman, selain itu juga keluhan akan suhu ruangan yang tidak kondusif, karena ruangan yang terpakai terlalu kecil dan diisi oleh kapasitas guru yang banyak sehingga menyebabkan ruangan menjadi panas, dan luas

ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak guru. Selain itu juga penggunaan komposisi antara warna dinding dengan warna perabotan yang ada di ruangan tidak sinkron sehingga menyebabkan ruangan kurang enak di pandang, ketika musim hujan datang air di lapangan sering menggenang sehingga banyak guru yang akan mengajar di kelas kesulitan mengakses jalan, warna cat ruangan yang sudah mulai memudar.<sup>17</sup> Akan tetapi disamping hal tersebut hubungan kerja antara guru dengan guru sendiri maupun guru dengan kepala sekolah terjalin dengan baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Sehingga, para guru merasa nyaman bekerja di Madrasah tersebut karena rasa hubungan personal terjalin dengan didasari hubungan kekeluargaan<sup>18</sup>

Memandang pentingnya kepuasan kerja bagi para guru MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo, hal ini membuat penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang pengaruh dari lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru. Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai

---

<sup>17</sup>Suwito, *Wawancara*, Ngraket, 16 November 2019.

<sup>18</sup>Ibid

penelitian ini dengan judul penelitian, “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-efficacy*, dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo”.



## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian hanya fokus membahas empat variabel saja. Hal ini dikarenakan keterbatasan peneliti dalam hal kemampuan, dana, waktu, dan tenaga sehingga penelitian difokuskan pada, pengaruh lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo secara parsial?
2. Apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo secara parsial?
3. Apakah ada pengaruh kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo secara parsial?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo secara simultan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo secara parsial.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo secara parsial.
3. Untuk mengetahui signifikansi kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo secara parsial.
4. Untuk mengetahui signifikansi lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo secara simultan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap dunia pendidikan, khususnya tentang pentingnya kepuasan kerja guru. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi tolak ukur dalam pengembangan dunia pendidikan khususnya dalam manajemen sekolah.

## 2. Manfaat praktis

### a. Kepala Madrasah

Sebagai pertimbangan bagi kepala sekolah agar lebih memperhatikan kepuasan kerja para guru sehingga berdampak positif bagi psikologi guru. Selain itu juga harus memperhatikan kondisi kelelahan emosi, fisik dan mental para guru pada saat pengambilan kebijakan madrasah.

### b. Guru

Sebagai referensi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat terbentuk karakter guru yang memiliki sifat profesional

### c. Peneliti

Sebagai salah satu referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, sehingga hasil penelitian selanjutnya bisa lebih mendalam dan dapat lebih berkontribusi pada kehidupan nyata.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kepuasan Kerja

##### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam segala sektor organisasi. Pentingnya faktor manusia sebagai pekerja ini memaksa pihak manajemen untuk memberikan motivasi kepada para guru agar tercapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan hasil maksimal. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan perasaan seseorang. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang telah dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.<sup>19</sup> Kepuasan kerja merupakan aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan.<sup>20</sup> Menurut Edy Sutrisno, pertama kepuasan kerja adalah suatu reaksi

---

<sup>19</sup> Stephen P. Robbins And Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 49.

<sup>20</sup> Sudarwan Denim, *Kinerja Staff Dan Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), 218.

emosional yang kompleks akibat dari dorongan keinginan, tuntutan dan harapan para guru sehingga timbul perasaan senang, puas ataupun tidak puas. Kedua, kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.<sup>21</sup> Pendapat lain menurut Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para guru guna memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.<sup>22</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai

---

<sup>21</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.

<sup>22</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya*, (Yogyakarta:BPFE, 2001), 47.

pekerjaannya berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh pihak sekolah atau organisasi.

## 2. Tipe Kepuasan Kerja

Beberapa tipe tentang kepuasan yang dibedakan menjadi tiga tipe kepuasan dan dua tipe ketidakpuasan.

Tipe tersebut yaitu:<sup>23</sup>

- a. *Demanding customer satisfaction*. Tipe ini merupakan tipe kepuasan yang aktif. Relasi dengan penyedia jasa diwarnai emosi positif, terutama optimis dan kepercayaan. Berdasarkan pengalaman positif masa lalu, pelanggan dengan tipe kepuasan ini berharap bahwa penyedia jasa akan mampu memuaskan ekspektasi mereka yang semakin meningkat di masa depan.
- b. *Stable customer satisfaction*. Pelanggan dalam tipe ini memiliki tingkat aspirasi pasif. Emosi positifnya terhadap penyedia jasa bercirikan *steadiness* dan *trust* dalam relasi yang terbina saat ini. Mereka menginginkan segala sesuatunya tetap sama.
- c. *Resigned customer satisfaction*. Pelanggan dalam tipe ini juga merasa puas. Namun, kepuasannya bukan disebabkan

---

<sup>23</sup> Tjipto Dan Chandra, *Service, Quality And Satisfaction*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), 303-304.

oleh pemenuhan ekspektasi namun lebih didasarkan pada kesan bahwa tidak realistis untuk berharap lebih. Perilaku konsumen pasif, mereka tidak bersedia melakukan berbagai upaya dalam rangka menuntut perbaikan situasi.

- d. *Stable customer dissatisfaction*. Pelanggan dalam tipe ini tidak puas terhadap kinerja penyedia jasa, namun mereka cenderung tidak melakukan apa-apa. Relasi dengan penyedia jasa diwarnai emosi negatif dan asumsi bahwa ekspektasi mereka tidak akan terpenuhi di masa datang. Mereka juga tidak melihat adanya peluang untuk perubahan atau perbaikan.
  - e. *Demanding customer dissatisfaction*. Tingkat aspirasi aktif. Pada tingkat emosi, ketidakpuasannya menimbulkan protes dan oposisi. Mereka akan aktif dalam menuntut perbaikan. Pada saat bersamaan, mereka juga merasa tidak perlu tetap loyal pada penyedia jasa. Mereka tidak akan memilih penyedia jasa yang sama lagi dikemudian hari.
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri guru dan dibawa oleh setiap

guru sejak mulai bekerja ditempatnya mengajar. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri guru antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya. Banyak faktor yang telah dikemukakan oleh para peneliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut sangat berperan dalam memberikan kepausan.

Sutrisno mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:<sup>24</sup>

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi *self-esteem*, *self-awareness*, *self-efficacy*, *self-control*, minat, ketenteraman dalam kerja, keyakinan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar guru maupun guru dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan

---

<sup>24</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*, (Jakarta: Kencana, 2009), 79.

ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan guru, umur dan lain sebagainya.

- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

#### 4. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David yaitu:<sup>25</sup>

- a. Memiliki kepuasan terhadap upah dan gaji

Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi-kompensasi yang ada bagi guru.<sup>26</sup> Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Kepuasan gaji yang diperoleh oleh seseorang haruslah

---

<sup>25</sup> Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional: Onsep Dan Aplikasi*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2004), 184.

<sup>26</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, (Yogyakarta: PT.BPFE, 2007), 119.

sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur keadilan terhadap gaji yang disusun berdasarkan karakteristik keadilan yang terdiri dari keadilan internal; perasaan mengenai keadilan atau kewajaran yang dirasakan guru saat guru menerima gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Keadilan eksternal, perasaan yang muncul saat guru menerima gaji sesuai nilai relatif dari jabatan. Keadilan guru; perasaan yang muncul saat guru menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja dan senioritas.<sup>27</sup>

b. Memiliki kepuasan terhadap promosi

Kepuasan terhadap promosi adalah kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Seseorang dalam bekerja memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan cara terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan.

---

<sup>27</sup> Eddy Madiono Sutanto, *Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Amita Bara Sejahtera*, Journal Of Business And Banking, 4, No 1, (2014): 4.

Keputusan yang adil kemungkinan besar mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Memiliki kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya. Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang saling mendukung. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan. Relasi antar manusia lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam kerja. Bagi kebanyakan guru, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung untuk menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Guru lebih suka bertukar ilmu dengan koleganya dan bertukar pendapat serta bincang-bincang dengan guru yang lain.

d. Memiliki kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan



yang menarik. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Ciri-ciri instrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreatifitas.

e. Memiliki kepuasan terhadap supervisor

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan apabila atasan bisa bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian kinerja yang baik, mendengarkan pendapat bawahannya dan menunjukkan suatu minat pribadi terhadap diri mereka.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-efficacy* dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Apabila Lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan guru tinggi maka hal ini akan membuat rasa kepuasan kerja

dalam diri guru tinggi pula. Di dalam OSH WIKI disebutkan bahwa *Job satisfaction theories have a strong overlap with theories explaining human motivation.*<sup>28</sup> Teori yang paling umum dan menonjol dibidang ini yaitu *Maslow's needs hierarchy theory*. Hirarki kebutuhan meskipun secara umum dikenal dalam literatur motivasi manusia, akan tetapi teori ini adalah salah satu teori yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Di dalam teori menyebutkan bahwa kebutuhan manusia membentuk lima tingkat hirarki yang terdiri dari *Physiological Needs* (kebutuhan fisiologis), *Safety* (keamanan yang terdiri dari *security, stability, freedom from fear* dan lain-lain), *Belonging* (kepunyaan seperti love, harta, benda dan lain-lain), *Esteem* (penghargaan) dan *Self- Actualisation* (aktualisasi diri yang didalamnya terdapat *self-efficacy*).<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Juliet Hassard, Kevin Teoh, And Tom Cox, Birkbeck University Of London, United Kingdom, 2018, Online [Job Satisfaction: Theories And Definitions - Oshwiki](#) Diakses Tanggal 12 November 2019. Pukul 15.32.

<sup>29</sup> Ibid, Online [Job Satisfaction: Theories And Definitions - Oshwiki](#) Diakses Tanggal 12 November 2019. Pukul 15.32.

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajiban sehari-hari seperti kondisi ruang yang baik dari kantor maupun pabrik.

Adapun dari pengertian lain tentang lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia,

biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.<sup>30</sup> Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.<sup>31</sup>

Dari pengertian diatas, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja adalah keadaan fisik seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kehadiran guru menjadi menurun dan membuat guru menjadi bosan. Motivasi dalam menjalankan tugas akan terhambat dikarenakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi sekolah mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran pendidikan, di lain sisi mampu memuaskan guru dalam melaksanakan kegiatan serta berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Guru dapat melaksanakan

---

<sup>30</sup> Human Fieldman, *Stress, Work And Job Satisfaction*, Terjemahan Ny. L. Mulyana, (Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 2003), 73.

<sup>31</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalaila Indonesia, 2002), 66.

pekerjaanya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila guru dalam melaksanakan pekerjaannya merasa aman dan nyaman. Lingkungan yang kondusif tersebut dapat diciptakan apabila anggota organisasi mempunyai pemahaman yang sama tentang visi, misi, dan tujuan organisasi lembaga. Anggota organisasi sekolah harus mempunyai sikap yang sama dalam memahami pekerjaannya. Dengan lingkungan yang demikian seseorang akan merasa puas karena diperlakukan dengan adil dan bermartaba.

## 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.<sup>32</sup>

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi guru atau karyawan secara langsung

---

<sup>32</sup> Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Ilham Jaya, 2001), 54.

maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan guru atau karyawan (kursi, meja, dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, seperti: temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, keamanan, dan sebagainya.

Menurut Harjali<sup>33</sup> lingkungan kerja fisik terdiri dari:

- 1) Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja guru atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 2) Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik untuk guru atau karyawannya. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi guru atau karyawannya.

---

<sup>33</sup> Harjali, *Membangun Penataan Lingkungan Belajar Yang Kondusif*, (STAIN Po Press: Ponorogo, 2016), 27.

- 3) Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja terlalu banyak kemasukan cahaya matahari maka akan silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan para guru atau karyawan saat melakukan tugasnya.
- 4) Keamanan, keamanan disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
- 5) Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

Sedangkan menurut Fenanti, beberapa kondisi lingkungan fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:<sup>34</sup>

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

---

<sup>34</sup> Trias Fenanti, *Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Sleman Yogyakarta*, (Tesis, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 29.

- 2) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan rasa sempit.
  - 3) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
  - 4) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
  - 5) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sebaliknya yang mudah dicapai guru atau karyawan.
  - 6) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompokkan organisasi maupun sekitarnya.
  - 7) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan untuk guru atau karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.<sup>35</sup> Menurut Harjali, lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu:

---

<sup>35</sup> Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Ilham Jaya, 2001), 54.



- 1) Hubungan kerja atasan dengan bawahan, misalnya dalam lingkungan sekolah yang dimaksud atasan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pimpinan disekolah.
- 2) Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

Lingkungan kerja non fisik merupakan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan karena, pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Keberhasilan pegawai dalam menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan ditentukan oleh sikap yang ramah, saling menghargai serta memperhatikan kepentingan orang lain sebagai wujud hubungan sosial.

### 3. Indikator dalam Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja positif di sekolah dapat terjadi apabila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dan guru, guru dengan guru, serta yang guru dengan tenaga kependidikan.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 130.

Menurut Parlinda dan Wahyudin yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti
  - 1) Memiliki kursi kerja yang kuat dan stabil.
  - 2) Memiliki meja kerja yang kuat dan stabil serta ukuran yang memadai untuk menulis, membaca, memeriksa pekerjaan dan memberikan konsultasi.
  - 3) Memiliki papan statistik berupa papan tulis berukuran minimum  $1\text{m}^2$ .
  - 4) Memiliki papan pengumuman berupa papan tulis berukuran minimum  $1\text{m}^2$ .
  - 5) Memiliki komputer yang memadai untuk mengerjakan tugas.
  - 6) Tersedianya kertas yang digunakan untuk mengerjakan tugas.
  - 7) Tersedianya alat tulis yang lengkap.
  - 8) Memiliki almari 1 buah per guru atau 1 buah yang digunakan bersama oleh semua guru untuk persiapan dan pelaksanaan pembelajaran yang tertutup dan terkunci.
- b. Pelayanan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan kepada karyawan misalnya:

- 1) Mempunyai tempat ibadah 1 buah setiap ruang dan dilengkapi dengan peralatan ibadah.
  - 2) Memiliki sarana kesehatan yang lengkap.
  - 3) Memiliki kamar mandi yang bersih.
  - 4) Memiliki sarana angkutan.
  - 5) Memiliki kantin.
  - 6) Tersedianya tempat sampah 1 buah setiap ruangan.
  - 7) Memiliki tempat cuci tangan 1 buah setiap ruangan.
  - 8) Adanya jam dinding 1 buah setiap ruangan.
- c. Kondisi kerja adalah segala yang berada di tempat kerja yang berbentuk fisik misalnya:
- 1) Memiliki ruang guru dengan rasio  $4 \text{ m}^2$  setiap pendidik.
  - 2) Memiliki suhu udara  $22,5^\circ\text{C} - 29^\circ\text{C}$ .
  - 3) Memiliki penerangan ruangan 250 -300 lux.
  - 4) Memiliki ventilasi udara yang baik dengan menunjukkan konsentrasi  $\text{CO}_2$  rata-rata udara ruang kurang dari 1000 ppm pada semua kondisi ruang.
- d. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang berkaitan dengan relasi antar sesama misalnya:
- 1) Memiliki hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan secara formal dan non formal.

2) Memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja secara formal dan non formal.<sup>37</sup>

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi para karyawan/pegawai dalam lembaga. Odger dalam tesisnya Choirul Huda yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis guru.<sup>38</sup>

Tentu saja kepuasan kerja tidak akan datang dengan sendirinya, namun dengan adanya kemauan dan berbagai usaha yang dilakukan pada diri guru sendiri, salah satu

---

<sup>37</sup> Jerry M. Logahan dan Tjie Fie Tjoe, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CVMUM Indonesia*, Jurnal Manajemen, 3, No. 1, (2012): 3-4.

<sup>38</sup> Choirul Huda, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2017/2018*. (Tesis: Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018), 48.

yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Walaupun faktor ini memiliki pengaruh, akan tetapi banyak lembaga yang kurang memperhatikan faktor tersebut. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja para guru dan begitu juga sebaliknya. Jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja guru dan meningkatkan hasil kerja. Hal ini tentu saja akan memberikan keuntungan bagi lembaga dan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### C. *Self-efficacy*

#### 1. Pengertian *Self-efficacy*

Menurut Bandura *Self-efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.<sup>39</sup>

*Self-efficacy* merupakan konstruk yang diajukan Bandura yang berdasarkan teori sosial kognitif. Bandura menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu

---

<sup>39</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (UMM Press:Malang, 2007),

hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan dan perilaku (*triadic reciprocal causation*).<sup>40</sup>

Jeanne Ellis Ormrod menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.<sup>41</sup> Menurut Albert Bandura dalam Robert A. Baron & Donn Byrne, *self-efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Sedangkan menurut Robert A. Baron & Donn Byrne *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.<sup>42</sup>

Judge dalam Nur Ghufroon & Rini Risnawita, menganggap bahwa *self-efficacy* adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri

---

<sup>40</sup> A. Bandura, *Self-efficacy, The Exercise Of Control*, (W.H Freeman And Company, New York, 1997), 5.

<sup>41</sup> Jeanne Ellis Ormrod, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta : Erlangga, 2008), 20

<sup>42</sup> Robert A. Baron & Donn Byrne, *Psikologi Sosial* (Jakarta : Erlangga, 2003), 183.

yang berguna untuk memahami diri. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena *self-efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.<sup>43</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang bahwa dia mampu melakukan tugas untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu mengatasi hambatan.

## 2. Dimensi *Self-efficacy*

Pada *self-efficacy* seseorang terdapat dimensi-dimensi yang memiliki implikasi pada kinerja seseorang. Bandura membagi *self-efficacy* kedalam tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Nur Gufon & Rini Risna Wita, *Teori-teori Psikologi* (Yogyakarta : Aruzz Media, 2012), 76-77.

<sup>44</sup> A. Bandura, *Self-efficacy, The Exercise Of Control*, (W.H Freeman And Company, New York, 1997), 37.

a. Dimensi *level*

Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan tentang kemampuan untuk melakukan suatu tugas yaitu usaha yang akan dilakukannya akan sukses. Sebaliknya individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang setiap usaha yang dilakukan.

b. Dimensi *generality*

Yaitu variasi situasi di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada banyak aktivitas atau pada aktivitas tertentu saja. Semakin banyak *self-efficacy* diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self-efficacy* seseorang.

c. Dimensi *strenght*

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan dari *self-efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekuan dalam usaha yang akan dicapai meskipun banyak rintangan. Semakin kuat *self-efficacy* dan



semakin besar ketekunan, maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan berhasil.

### 3. Klasifikasi *Self-efficacy*

*Self-efficacy* dibagi menjadi 2 (dua) yaitu *self-efficacy* tinggi dan rendah. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, meskipun tugas-tugas tersebut sulit. Siswa tidak memandang tugas tersebut sebagai hal yang perlu dihindari. Selain itu, individu mengembangkan minat dan ketertarikan yang mendalam pada suatu aktivitas dan berkomitmen mencapai tujuan yang diinginkan individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, meskipun tugas-tugas tersebut sulit. Siswa tidak memandang tugas tersebut sebagai hal yang perlu dihindari. Selain itu, individu mengembangkan minat dan ketertarikan yang mendalam pada suatu aktivitas dan berkomitmen mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>45</sup>

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan dan keterampilan. Mereka

---

<sup>45</sup>Bandura, A. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. (New York: Freeman. 1997), 157

akan meningkatkan usaha mereka untuk mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self-efficacy* mereka kembali setelah kegagalan tersebut.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit mereka mengurangi usaha mereka dan cepat menyerah. Mereka juga lamban dalam membenahi dan mendapatkan *self-efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan.

#### 4. Indikator *Self-efficacy*

Indikator *self-efficacy* mengacu kepada dimensi *self-efficacy* yaitu dimensi *level* atau *magnitude*, dimensi *generality* dan dimensi *strength* yaitu:<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Irma Lusi Nugraheni, *Hubungan Self-Efficacy Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Geografi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung*, Jurnal Pendidikan, 9, No.1 (2018) 4-5.

a. *Magnitude*

- 1) Memiliki pandangan yang optimis dalam mengerjakan tugas.
- 2) Mampu menetapkan rencana tindakan yang tepat dalam menghadapi tuntutan akademik.
- 3) Mampu memandang tingkat kesulitan tugas sebagai tantangan bukan sebagai beban.
- 4) Memiliki wawasan optimis terhadap potensi yang dimiliki.
- 5) Mampu membuat rencana dalam menyelesaikan tugas.
- 6) Memiliki rasa yakin dapat melakukan dan menyelesaikan tugas.
- 7) Mampu melihat tugas yang sulit sebagai suatu tantangan.
- 8) Mampu melakukan tugas sesuai dengan jadwal yang diatur.
- 9) Mampu bertindak selektif dalam mencapai tujuannya.

b. *Generality*

- 1) Mampu menyelesaikan tugas apapun bentuk tugas yang diberikan.
- 2) Yakin mampu menyelesaikan tugas dan berpikir positif.
- 3) Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.
- 4) Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses menyelesaikan tugas.
- 5) Mencoba tantangan baru.

c. *Strength*

- 1) Memiliki usaha yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi dengan baik.
  - 2) Memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
  - 3) Memiliki sikap percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki.
  - 4) Memiliki kegigihan dalam menyelesaikan tugas.
  - 5) Memiliki tujuan yang baik terhadap diri sendiri untuk pengembangan dirinya.
  - 6) Memiliki usaha yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi dengan baik.
5. Pengaruh Antara *Self-efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Guru

*Self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Apabila *self-efficacy* guru tinggi maka akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri guru tinggi pula. Menurut Mishra peningkatan *self-efficacy* akan mendorong tumbuhnya kepuasan kerja para karyawan atau guru di sekolah.<sup>47</sup> Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian

---

<sup>47</sup> Gilang Narendra, *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*

Purnama & Manuatu yang menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula, dan didukung dengan hasil penelitian Lai yang menyatakan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki kemampuan kerja yang unggul dan dapat meningkatnya kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaannya.<sup>48</sup>

#### **D. Kesejahteraan**

##### **1. Pengertian Kesejahteraan**

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti aman sentosa dan makmur, artinya selamat terlepas dari segala macam gangguan. Kesejahteraan berarti keamanan, keselamatan dan ketenteraman.

Menurut Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap berupa material dan juga berupa non material yang dapat diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi

---

*Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen, 5 No.3, (2017): 3.*

<sup>48</sup>Jeffrey A. Kartika Dkk, *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada*, Article, 5

fisik dan mental para guru agar produktivitas kerjanya meningkat.<sup>49</sup>

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada guru antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan guru kepada perusahaan;
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi guru beserta keluarganya;
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja guru;
- d. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* guru;
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman;
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan;
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas guru;
- h. Mengefektifkan pelaksanaan program pemerintah dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia;
- i. Meningkatkan status sosial guru beserta keluarganya;
- j. Asas kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan.

---

<sup>49</sup> Hasibuan S. P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 64.

Sementara itu Supriyadi mengatakan kesejahteraan dalam arti luas meliputi gaji, tunjangan-tunjangan, insentif dan lain-lain yang diberikan karena menjalankan tugasnya.<sup>50</sup> Lebih lanjut dikatakan kesejahteraan meliputi aspek material yang berupa gaji, insentif, penyediaan fasilitas-fasilitas seperti: perumahan, perpustakaan, tunjangan kesehatan dan sebagainya, dan aspek non material seperti, kemudahan kenaikan pangkat, suasana kerja, perlindungan hukum, jaminan sosial dan lain-lain. Apresiasi guru terhadap profesinya dan peningkatan citra masyarakat terhadap guru dan profesi yang disandangnya tidak akan lepas dari fungsi perbaikan taraf hidup dan kesejahteraan hidup mereka. Tugas para pembuat keputusan untuk membenahi kesejahteraan guru antara lain dengan menaikkan gaji atau tunjangan jabatan pendidikannya.<sup>51</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup

---

<sup>50</sup> Oding Supriyadi, *Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: LaksBang PRESS Sindo, 2013), 7.

<sup>51</sup> Sudarwan Danim, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 189.

kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam menjalankan tanggung jawab atas pekerjaannya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan yaitu:<sup>52</sup>

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

## 3. Indikator Kesejahteraan Guru

Indikator kesejahteraan guru mengacu pada Rida dkk dalam Jurnal Kesejahteraan dan Kinerja Guru karya Mohammad Zulkifli yaitu:<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, 153-154.

<sup>53</sup> Mohammad Zulkifli, *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru*, Jurnal Psikologi Indonesia, 3, No.02, ( 2014): 3.



- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial;
  - b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
  - c. Memperoleh perlindungan dalam menghasilkan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
4. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tingkat kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Apabila tingkat kesejahteraan guru terpenuhi maka guru akan merasa puas dan hal tersebut akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri guru tinggi pula. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian Titin Suprihatin yang dilakukan pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula, dan didukung dengan hasil penelitian Hasanah yang dilakukan tahun 2015 yang menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan guru yang terpenuhi akan membuat guru memiliki kemampuan kerja yang unggul dan dapat meningkatkan

kepuasan kerja yang diperoleh dari menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang diembannya.<sup>54</sup>

### E. Telaah Pustaka

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari hasil penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agus Kurniawan,	Pengaruh Motivasi Kerja	Penelitian yang dilakukan oleh Agus

---

<sup>54</sup>Tenats Tsuruya Fajriani Dan Titin Suprihatin, *Harga Diri, Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsanawiyah*, Proyeksi,12, No.1, (2017): 74-76.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	2017	dan Kesejahteraan Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada MIN Air Joman dan MIS MPI Binjai Serbangan Kabupaten Asahan	Kurniawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kompetensi profesional guru pada MIN Air Joman dan MIS MPI Binjai Serbangan kabupaten Asahan yaitu 79,3 %
<p><b>Perbedaan</b> : Penelitian yang dilakukan oleh Agus Kurniawan menggunakan kompetensi profesional guru sebagai variabel Y, sedangkan variabel yang diteliti penulis yaitu Kepuasan kerja sebagai variabel Y.</p>			
<p><b>Persamaan</b> : Penelitian yang dilakukan oleh Agus Kurniawan menggunakan kesejahteraan guru sebagai salah satu variabel X. Hal ini juga sama dengan variabel X dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu kesejahteraan guru sebagai X<sub>2</sub>.</p>			
2.	Gilang Narendra, 2017	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel	Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gilang Narendra menunjukkan bahwa

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Intervening pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.	variabel motivasi tidak mampu menjadi perantara dari pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja, atau efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Dengan nilai t-statistik sebesar 2,766 yang lebih besar dari t-tabel yaitu 1,96. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 1,724 lebih kecil dari t-tabel yaitu 1,96.
<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian yang dilakukan oleh Gilang Narendra menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian ini tidak ada variabel interveningnya</p>			
<p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini menggunakan efikasi diri sebagai salah satu variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis</p>			

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
<p>yaitu menggunakan <i>self-efficacy</i> (efikasi diri) sebagai salah satu variabel X yaitu sebagai variabel <math>X_2</math> dan kepuasan kerja sebagai variabel Y.</p>			
3.	Nian Afrian Nuari, 2017	<p><i>Resilience of Efficacy</i> Perawat Berbasis Tingkat Stress dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nian Afrian Nuari diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>resilience of efficacy</i> dengan tingkat stress kerja perawat dan kepuasan kerja perawat di RS X. Perawat yang mempunyai tingkat <i>resilience of efficacy</i> yang tinggi meliputi <i>strategi coping</i> dan <i>self-efficacy</i> akan membuat seseorang mampu mengelola stress yang dimilikinya sehingga mampu mempunyai kepuasan kerja yang baik.</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
<p><b>Perbedaan</b> : Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nian Afrian Nuari subjek penelitiannya yaitu para perawat, sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan subjek lain yaitu para guru</p>			
<p><b>Persamaan</b> : Penelitian ini sama-sama membahas tentang kepuasan kerja sebagai salah satu objek penelitian.</p>			
4.	Hardianto, 2018	Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru	<p>Data ACDP (<i>Analytical and Capacity Development Prtnership</i>) menunjukkan bahwa 10% dari guru tidak datang ke sekolah dan 14% dari mereka tidak hadir dalam dalam kelas. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak puas dengan dengan pekerjaan mereka. Guru yang tidak puas dapat menyebabkan rendahnya <i>performance</i> dan bahkan meningkatkan keinginan untuk</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			berhenti bekerja. Oleh karena itu, perlu adanya mengoptimalkan kepuasan kerja guru. Cara yang bisa dilakukan untuk memuaskan guru adalah dengan memberikan imbalan yang sesuai dan meningkatkan motivasi mereka.
<p><b>Perbedaan</b> : Penelitian yang dilakukan oleh Hardianto menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, sedangkan dalam penelitian yang ditulis oleh peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.</p>			
<p><b>Persamaan</b> : Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kepuasan kerja.</p>			
5.	Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras, dan Griet Helena Laihad,	Kepuasan Kerja Guru dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survey Guru di Bogor dan Sekitarnya.	Berdasarkan perhitungan regresi menggunakan SPSS diperoleh hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan pendidikan dengan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	2018		kepuasan kerja sebesar 28,1%. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi guru laki-laki atas indikator kepuasan kerja guru lebih rendah dibandingkan dengan guru perempuan
<p><b>Perbedaan</b> : Penelitian yang dilakukan oleh Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras, dan Griet Helena Laihad hanya melibatkan dua variabel yakni, kepuasan kerja guru dan peran kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan dalam penelitian ini melibatkan empat variabel yaitu lingkungan kerja, <i>self-efficacy</i>, kesejahteraan dan kepuasan kerja.</p>			
<p><b>Persamaan</b> : Penelitian yang dilakukan oleh Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras, dan Griet Helena Laihad dan penelitian yang dilakukan oleh penulis sama-sama menggunakan program computer SPSS dalam mengolah data, sebagai program yang dapat memberikan kemudahan bagi peneliti serta dapat menghemat waktu serta tenaga.</p>			
6.	Avionita Miranda	Hubungan Antara Efikasi	Hasil analisis korelasi <i>product moment</i>



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Wohon dan Annastasia Ediati, 2019	Diri dengan Kecemasan Bertanding pada Atlet Futsal Universitas Diponegoro Semarang.	menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan bertanding pada atlet futsal Universitas Diponegoro Semarang. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada atlet futsal, semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah kecemasan bertanding mereka.
<p><b>Perbedaan</b> : Penelitian yang dilakukan oleh Avionita Miranda Wohon dan Annastasia Ediati menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu menggunakan teknik <i>convenience sampling</i>, serta analisis datanya menggunakan uji korelasi, sedangkan dalam penelitian menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh dan analisis datanya menggunakan uji regresi.</p>			
<p><b>Persamaan</b> : Teori efikasi diri dalam penelitian Avionita Miranda Wohon dan Annastasia Ediati sama dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori miliknya Bandura.</p>			

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Ferdian Maulana, 2019	Pengaruh Perkembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau Dengan <i>Self-efficacy</i> Sebagai Variabel Mediasi.	Hasil analisis pada pengujian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai melalui <i>self-efficacy</i> . Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh besarnya pengaruh total sebesar 43,08%, dikarenakan pengaruh ini lebih besar dari pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu hanya sebesar 21,66%, maka dapat dinyatakan bahwa adanya mediasi dari <i>self-efficacy</i> akan menyebabkan makin tingginya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			kerja.
<p><b>Perbedaan</b> : Penelitian yang dilakukan oleh Ferdian Maulana menggunakan pengembangan karir sebagai variabel <math>X_1</math>, dan komitmen organisasi sebagai <math>X_3</math>, dan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel mediasi, sedangkan penulis menggunakan <i>self-efficacy</i> sebagai variabel <math>X_2</math>.</p>			
<p><b>Persamaan</b> : Penelitian ini sama-sama menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel Y</p>			
8.	Lalu Reza Gunawan dan Wiwin Hendriani, 2019	<i>Psychological well-being</i> pada Guru Honorer di Indonesia: A <i>literature Review</i>	Hasil dari penelitian-penelitian yang telah <i>direview</i> menunjukkan bahwa secara keseluruhan guru-guru honorer di Indonesia tidak didominasi oleh skor rendah pada skala <i>well-beingnya</i> , hal tersebut menunjukkan bahwa guru-guru honorer di Indonesia bisa menerima keadaannya, memandang secara pekerjaan tersebut sehingga mampu memaksimalkan potensinya dan bisa memandang dirinya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			sebagai pribadi yang positif.
<p><b>Perbedaan</b> : Penelitian yang dilakukan oleh Lalu Reza Gunawan dan Wiwin Hendriani menggunakan metode <i>A literature Review</i>, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p>			
<p><b>Persamaan</b> : Subjek penelitian yang telah dilakukan oleh Lalu Reza Gunawan dan Wiwin Hendriani serta objek penelitiannya sama yaitu subjeknya kesejahteraan dan objeknya guru honorer</p>			
9.	Maya Andriani, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sisirau	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan 5% maka $H_1$ diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau Medan. R square yang dihasilkan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>hanya 0,01% dan lingkungan kerja yang diteliti hanya lingkungan kerja fisik, sedangkan 99,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan kerja seperti lingkungan kerja nonfisik, kompensasi, motivasi dan hubungan karyawan dan atasan serta karyawan dengan karyawan.</p>
<p><b>Perbedaan</b> : Penelitian yang dilakukan oleh Maya Andriani lingkungan kerja yang diteliti hanya lingkungan kerja fisik, sedangkan dalam penelitian ini tidak hanya lingkungan kerja fisik saja yang diuji melainkan pelayanan kerja, kondisi kerja serta hubungan personal juga akan diteliti. Selain itu oleh penulis lingkungan kerja akan dianalisis untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Andriani yang dianalisis untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.</p>			

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
<p><b>Persamaan :</b> Pengambilan sampel dalam penelitian yang dilakukan oleh Maya Andriani sama-sama menggunakan <i>sampling</i> jenuh. Selain itu, dalam penelitian Maya Andriani pengujian instrumennya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hal tersebut sama dengan yang dilakukan oleh penulis pengujian instrumennya menggunakan uji validitas dan reliabilitas</p>			
10.	Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio, 2020	Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.
<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian yang dilakukan oleh Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio menggunakan subjek penelitiannya yaitu para karyawann sedangkan dalam penelitian ini penulis menggunakan subjek yang berbeda yaitu para guru.</p>			

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
<p><b>Persamaan :</b> Penelitian yang dilakukan oleh Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetyo menunjukkan bahwa tahun terbitnya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dan juga teknik pengampilan sampelnya juga sama yaitu dengan teknik <i>sampling</i> jenuh.</p>			

#### F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>11</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo.
- H<sub>12</sub> : *Self-efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo.
- H<sub>13</sub> : Kesejahteraan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo.
- H<sub>14</sub> : Lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo secara simultan.

## G. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan kajian pustaka diatas, maka dapat diajukan kerangka berpikir sebagai berikut:

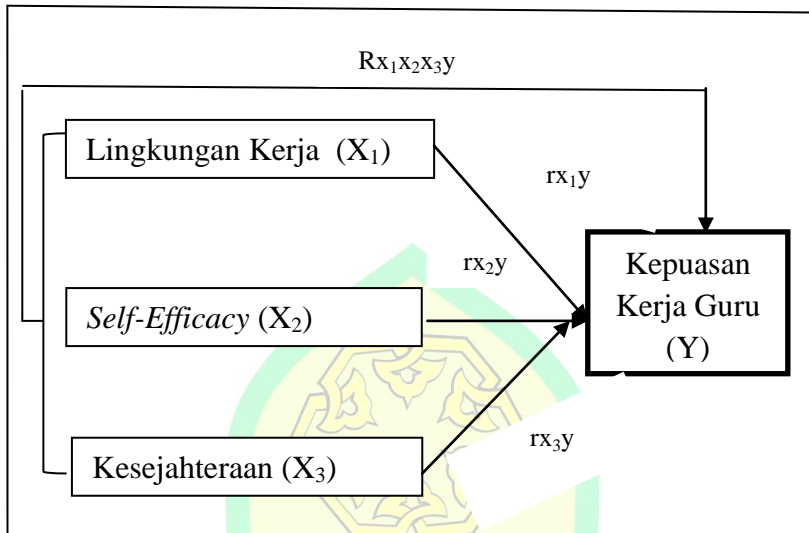
1. Jika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo tinggi.
2. Jika lingkungan kerja tidak baik maka kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo rendah.
3. Jika *self-efficacy* tinggi maka kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo tinggi.
4. Jika *self-efficacy* rendah maka kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo rendah.
5. Jika kesejahteraan tinggi maka kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo tinggi.
6. Jika kesejahteraan rendah maka kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo rendah.
7. Jika lingkungan kerja baik, *self-efficacy* tinggi, dan kesejahteraan tinggi maka kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo tinggi.
8. Jika lingkungan kerja tidak baik, *self-efficacy* rendah dan kesejahteraan rendah maka kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo rendah.



Rancangan penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk paradigma seperti pada Gambar 2.1:<sup>55</sup> Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Variabel X) adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), *Self-efficacy* ( $X_2$ ), Kesejahteraan ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat (Variabel Y) adalah Kepuasan Kerja Guru. Untuk mencari pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), *Self-efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) serta kesejahteraan ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Sedangkan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), *Self-efficacy* ( $X_2$ ) dan Kesejahteraan ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y) menggunakan regresi linier berganda. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi dengan metode *forward selection*.

---

<sup>55</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 69.



**Gambar 2.1**

### **Paradigma Penelitian**

Keterangan:

rx<sub>1y</sub> = Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Rx<sub>2y</sub> = Pengaruh *Self-Efficacy* (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Rx<sub>3y</sub> = Pengaruh Kesejahteraan (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Rx<sub>1 x<sub>2</sub> x<sub>3</sub>y</sub> = Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), *Self-Efficacy* (X<sub>2</sub>), Kesejahteraan (X<sub>3</sub>) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional kausal yang datanya berupa angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasil penelitian hal ini diwujudkan dalam angka. Penelitian ini merupakan penelitian *expost-facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian *expost-facto* bertujuan untuk melacak kembali, jika memungkinkan apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya sesuatu. Pada penelitian ini variabel bebas dan variabel terikat sudah dinyatakan secara eksplisit, untuk kemudian dihubungkan sebagai penelitian korelasional kausal atau diprediksi jika variabel bebas mempunyai pengaruh tertentu terhadap variabel terikat.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Pratiknya*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 15.

Dalam rancangan penelitian ini, penulis menggunakan hubungan antar satu variabel terikat dengan tiga variabel bebas. Adapun pengertian variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>57</sup>

Adapun variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Variabel X) adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), *Self-efficacy* ( $X_2$ ), Kesejahteraan ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat (Variabel Y) adalah Kepuasan Kerja Guru.

## **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di MTs se-kecamatan Balong kabupaten Ponorogo tahun ajaran 2019-2020. Adapun waktu penelitian dari tanggal 7 Maret 2020 – 1 Mei 2020.

---

<sup>57</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 38.

### C. Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel dalam penelitian ini yang pertama adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja guru adalah keadaan fisik seseorang dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah, lingkungan kerja guru di MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo tahun ajaran 2019-2020

Indikator lingkungan kerja disini adaalah:

1. Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti
  - a. Memiliki kursi kerja yang kuat dan stabil.
  - b. Memiliki meja kerja yang kuat dan stabil serta ukuran yang memadai untuk menulis, membaca, memeriksa pekerjaan dan memberikan konsultasi.
  - c. Memiliki papan statistik berupa papan tulis berukuran minimum  $1\text{m}^2$ .
  - d. Memiliki papan pengumuman berupa papan tulis berukuran minimum  $1\text{m}^2$ .
  - e. Memiliki komputer yang memadai untuk mengerjakan tugas.
  - f. Tersedianya kertas yang digunakan untuk mengerjakan tugas.

- g. Tersedianya alat tulis yang lengkap.
  - h. Memiliki almari 1 buah per guru atau 1 buah yang digunakan bersama oleh semua guru untuk persiapan dan pelaksanaan pembelajaran yang tertutup dan terkunci.
2. Pelayanan kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan kepada karyawan misalnya:
- a. Mempunyai tempat ibadah 1 buah setiap ruang dan dilengkapi dengan peralatan ibadah.
  - b. Memiliki sarana kesehatan yang lengkap.
  - c. Memiliki kamar mandi yang bersih.
  - d. Memiliki sarana angkutan.
  - e. Memiliki kantin.
  - f. Tersedianya tempat sampah 1 buah setiap ruangan.
  - g. Memiliki tempat cuci tangan 1 buah setiap ruangan.
  - h. Adanya jam dinding 1 buah setiap ruangan.
3. Kondisi kerja adalah segala yang berada di tempat kerja yang berbentuk fisik misalnya:
- a. Memiliki ruang guru dengan rasio 4 m<sup>2</sup> setiap pendidik.
  - b. Memiliki suhu udara 22,5°C - 29°C.
  - c. Memiliki penerangan ruangan 250 -300 lux.
  - d. Memiliki ventilasi udara yang baik dengan menunjukkan konsentrasi CO<sub>2</sub> rata-rata udara ruang kurang dari 1000 ppm pada semua kondisi ruang.

4. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang berkaitan dengan relasi antar sesama misalnya:
  - a. Memiliki hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan secara formal dan non formal.
  - b. Memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja secara formal dan non formal.<sup>58</sup>

Variabel yang kedua adalah *self-efficacy* ( $X_2$ ). *Self-efficacy* guru adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang bahwa dia mampu melakukan tugas untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu mengatasi hambatan. Variabel yang kedua ini digunakan untuk mengukur seberapa besar *self-efficacy* dalam diri guru di MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo pada tahun ajaran 2019-2020.

Adapun indikator *self-efficacy* dalam penelitian ini yaitu mengacu kepada dimensi *self-efficacy* yaitu dimensi *level* atau *magnitude*, dimensi *generality* dan dimensi *strength* yaitu:<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Jerry M. Logahan dan Tjie Fie Tjoe, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia*, Jurnal Manajemen, 3, No. 1, (2012): 3-4.

<sup>59</sup> Irma Lusi Nugraheni, *Hubungan Self-Efficacy Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Geografi Fakultas*

### 1. *Magnitude*

- a. Memiliki pandangan yang optimis dalam mengerjakan tugas.
- b. Mampu menetapkan rencana tindakan yang tepat dalam menghadapi tuntutan akademik.
- c. Mampu memandang tingkat kesulitan tugas sebagai tantangan bukan sebagai beban.
- d. Memiliki wawasan optimis terhadap potensi yang dimiliki.
- e. Mampu membuat rencana dalam menyelesaikan tugas.
- f. Memiliki rasa yakin dapat melakukan dan menyelesaikan tugas.
- g. Mampu melihat tugas yang sulit sebagai suatu tantangan.
- h. Mampu melakukan tugas sesuai dengan jadwal yang diatur.
- i. Mampu bertindak selektif dalam mencapai tujuannya.

### 2. *Generality*

- a. Mampu menyelesaikan tugas apapun bentuk tugas yang diberikan.
- b. Yakin mampu menyelesaikan tugas dan berpikir positif.
- c. Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.



- d. Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses menyelesaikan tugas.
  - e. Mencoba tantangan baru
3. *Strength*
- a. Memiliki usaha yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi dengan baik.
  - b. Memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
  - c. Memiliki sikap percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki.
  - d. Memiliki kegigihan dalam menyelesaikan tugas.
  - e. Memiliki tujuan yang baik terhadap diri sendiri untuk pengembangan dirinya.
  - f. Memiliki usaha yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi dengan baik.

Variabel ketiga adalah kesejahteraan ( $X_3$ ). Kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sehingga timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. Kesejahteraan disini merujuk pada kesejahteraan guru yang telah diberikan oleh pihak sekolah di MTs se-Kecamatan

Balong Ponorogo baik secara fisik dan non fisik kepada guru di MTs se-kecamatan Balong Ponorogo pada tahun ajaran 2019-2020.

Indikator kesejahteraan guru mengacu pada Rida dkk dalam jurnal kesejahteraan dan kinerja guru karya Mohammad Zulkifli yaitu:<sup>60</sup>

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam menghasilkan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.

Variabel selanjutnya yaitu kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh pihak kepala sekolah atau madrasah. Jadi yang dimaksud kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada seberapa puas para guru di MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo pada tahun ajaran

---

<sup>60</sup> Mohammad Zulkifli, *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru*, Jurnal Psikologi Indonesia, 3, No.02, (2014): 3.

2019-2020 terhadap hal-hal yang telah diberikan oleh pihak sekolah menyangkut faktor fisik dan psikologis mereka.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Celluci dan David yaitu:<sup>61</sup>

1. Memiliki kepuasan terhadap upah dan gaji
2. Memiliki kepuasan terhadap promosi
3. Memiliki kepuasan terhadap rekan kerja
4. Memiliki kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
5. Memiliki kepuasan terhadap supervisor

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di MTs se-kecamatan Balong Ponorogo. Adapun objek penelitian pada penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar pada lembaga-lembaga tersebut.

#### **D. Metode Penelitian**

##### **1. Populasi Dan Sampel**

###### **a. Populasi**

Populasi merupakan sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas.<sup>62</sup> Populasi

---

<sup>61</sup> Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional: Onsep Dan Apliksi*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2004), 184.

<sup>62</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Risdakarya, 2013), 137.

diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>63</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo, yang berjumlah 57 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>64</sup> Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif (mewakili) dari populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*boring sampling*). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Karena menggunakan sampling jenuh dengan demikian tidak menggunakan istilah sampel namun menggunakan subyek penelitian.<sup>65</sup> Subyek

---

<sup>63</sup> Kuncoro Mudrajad, *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: AMPYKPN, 2004), 61

<sup>64</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 38.

<sup>65</sup> Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 156.

penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Swasta Se-Kecamatan Balong Ponorogo yang berjumlah 57 orang.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan variabel penelitian untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket/kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.<sup>66</sup> Dengan demikian kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>67</sup> Dalam penelitian ini penyebaran angket/kuesioner menggunakan media *google form* yang alamat *link*-nya dikirimkan oleh peneliti secara langsung kepada guru MTs swasta se-Kecamatan Balong dengan cara *daring* via *WhatsApp*. Hal ini dikarenakan adanya pandemi Covid-19 yang sedang mewabah di dunia.

---

<sup>66</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, 194.

<sup>67</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 38.

Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, artinya responden tidak mempunyai kesempatan lain dalam memberikan jawaban selain jawaban yang telah disediakan di dalam daftar pertanyaan.<sup>68</sup> Pengumpulan data yang menggunakan angket ini mengacu pada skala *likert*. Bentuk skala menyediakan 4 alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), dan tidak setuju (TS). Pertanyaan *favourable* merupakan pertanyaan yang berisi hal-hal yang positif yakni mendukung terhadap obyek sikap. Pernyataan *unfavourable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif yakni tidak mendukung atau kontra terhadap obyek sikap yang hendak diungkap.<sup>69</sup>

**Tabel 3.1**  
**Penskoran**

<b>Jawaban</b>	<b>Gradasi Positif</b>	<b>Gradasi Negatif</b>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2

<sup>68</sup> P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 57.

<sup>69</sup>Saifudin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012), 42.

Jawaban	Gradasi Positif	Gradasi Negatif
Kurang Setuju	2	3
Tidak Setuju	1	4

Pengumpulan data menggunakan angket dalam penelitian ini adalah untuk mencari data mengenai lingkungan kerja, *self-efficacy*, kesejahteraan dan kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo.

### 3. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

#### a. Validitas Isi

Validitas isi adalah derajat dimana sebuah tes mengukur cakupan substansi yang diukur. Makna lain yang dikatakan oleh Ley dalam Saifuddin bahwa validitas isi adalah sejauh mana kelayakan suatu tes sebagai sampel dari domain item yang hendak diukur. Dari penilaian terhadap kelayakan tampilan item-item, kemudian analisis yang lebih dalam dilakukan dengan maksud untuk menilai kelayakan isi item sebagai jabaran dari indikator berperilaku atribut yang diukur. Penilaian ini bersifat kualitatif dan judgemental dan dilaksanakan oleh suatu tim panel *expert*, bukan oleh penulis item atau perancang itu

sendiri. Seberapa tinggi kesepakatan diantara *experts* yang melakukan penelitian kalayakan suatu item akan dapat diestimasi dan dikuantifikasikan, kemudian hasil statistiknya dijadikan indikator untuk validitas isi item dan validitas isi tes. Koefisien Validitas Isi-Aiken's V adalah prosedur penilaian terhadap validitas logis yang populer, yang menyimpulkan adanya validitas isi tes berdasarkan validitas isi item.

Aiken telah merumuskan formula Aiken's V untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari tim panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item dari segi sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur. Pada hal ini, mewakili konstruk yang diukur berat item yang bersangkutan adalah relevan dengan indikator keperilakuannya, karena indikator keperilakuan adalah penerjemahan operasional dari atribut yang diukur.

Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka diantara 1 (sangat tidak mewakili atau sangat tidak relevan) sampai 5 (sangat mewakili atau sangat relevan). Statistik Aiken's V dirimuskan sebagai berikut:



$$V = \sum \left[ \frac{s}{[n(c-1)]} \right]$$

$$s = r - lo$$

lo = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini = 1)

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini = 5)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

Berikut nama *expert judgement* validasi instrumen penelitian:

**Tabel 3.2**

**Nama *Expert Judgement***

No	Nama	Pengampu Mata Kuliah Bidang Keahlian	Instansi
1	Dr. Shinta Maharani, S.E., M.AK	Analisis Data Kuantitatif	IAIN Ponorogo
2	Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd	Manajemen Pendidikan	IAIN Ponorogo
3	Sofwan Hadi M.Pd	Statistika	IAIN Ponorogo
4	Ahmad Manan	Kepala Sekolah	SMPN 1 Jambon

Adapun penilai akan diberikan blanko pengisian sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Blanko Pengisian Lembar Telaah Angket**

<b>LEMBAR TELAHAH ANGKET</b>						
Penelaah :						
Angket : Jumlah Angket :						
Diisi tanda checklist (✓) jika sesuai dengan aspek yang ditelaah.						
Aspek yang ditelaah	No. Angket					
	1	2	3	4	5	dst
<b>A. MATERI</b>						
1. Angket sesuai dengan cato						
2. Pilih jawaban homogeny dan logis ditinjau dari segi meri						
3. Hanya ada satu jawaban yang dibutuhkan untuk setu angket						
<b>B. KONSTRUKSI</b>						
1. Pokok angket dirumuskan secara tegas dan jelas						
2. Rumusan pokok angket dan pilihan jawaban merupakan pernyataan yang diperlukan saja						
3. Pokok angket tidak memberi petunjuk jawaban						
4. Pokok angket tidak menggunakan pernyataan negatif ganda						
5. Panjang alternatif jawaban						

pada angket relatif sama							
6. Pilihan alternatif jawaban pada angket tidak menggunakan pernyataan "semua benar" atau "semua salah"							
7. Pilihan alternatif jawaban pada angket yang berbentuk angka atau waktu disusun berdasarkan besar kecilnya angka atau kronologis kejadian							
8. Butir pernyataan pada angket tidak bergantung pada jawaban pernyataan sebelumnya							
<b>C. BAHASA</b>							
1. Menggunakan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar							
2. Tidak menggunakan bahasa yang berlaku setempat/tabu							
3. Menggunakan bahasa yang komunikatif							
4. Pilihan alternatif jawaban pada angket tidak mengulang kata atau frase yang bukan merupakan satu kesatuan pengertian							
<b>D. KEPUTUSAN</b> (diisi 1, 2, 3, atau 4 sesuai kriteria)							

Kriteria keputusan :

1 = Ditolak: hanya memenuhi 2 aspek Materi, 3 aspek Konstruksi, dan 1 aspek Bahasa

2 = Diterima dengan revisi: Memenuhi 2 aspek Materi, 4 aspek Konstruksi, dan 2 aspek Bahasa

3 = Diterima: Memenuhi minimal 2 aspek Materi, 6 aspek Konstruksi (aspek stimulus wajib terpenuhi), dan 3 aspek Bahasa

4 = Diterima: Memenuhi semua aspek Materi, Konstruksi (aspek stimulus wajib terpenuhi), dan Bahasa

Adapun hasil validasi item menggunakan Aiken adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Validasi Item Menggunakan Aiken**

No	V1	V2	V3	V4	S <sub>1</sub>	S <sub>2</sub>	S <sub>3</sub>	S <sub>4</sub>	Σs	$\frac{n}{(c-1)}$	V	K
Lingkungan Kerja												
1	4	3	4	4	3	2	3	3	11	12	0.91667	tidak valid
2	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
3	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
4	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
5	4	3	4	4	3	2	3	3	11	12	0.91667	tidak valid
6	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
7	4	3	4	4	3	2	3	3	11	12	0.91667	tidak valid
8	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
9	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
10	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
11	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
12	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
13	4	3	4	4	3	2	3	3	11	12	0.91667	tidak valid
14	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
15	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
16	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
17	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid

No	V1	V2	V3	V4	S <sub>1</sub>	S <sub>2</sub>	S <sub>3</sub>	S <sub>4</sub>	Σs	$\frac{n}{(c-1)}$	V	K
18	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
19	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
20	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
21	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
22	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
23	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
24	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
25	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
26	4	3	4	4	3	2	3	3	11	12	0.91667	tidak valid
27	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
28	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
29	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
<i>Self-efficacy</i>												
30	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
31	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
32	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
33	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
34	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
35	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
36	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
37	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
38	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
39	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
40	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
41	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
42	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid

No	V1	V2	V3	V4	S <sub>1</sub>	S <sub>2</sub>	S <sub>3</sub>	S <sub>4</sub>	Σs	$\frac{n}{(c-1)}$	V	K
43	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
44	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
45	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
46	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
47	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
48	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
Kesejahteraan												
49	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
50	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
51	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
52	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
53	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
54	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
55	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
56	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
57	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
58	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
59	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
60	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
61	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
62	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
63	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
64	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
65	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
66	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
67	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid

No	V1	V2	V3	V4	S <sub>1</sub>	S <sub>2</sub>	S <sub>3</sub>	S <sub>4</sub>	Σs	$\frac{n}{(c-1)}$	V	K
68	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
69	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
70	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
kepuasan Kerja												
71	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
72	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
73	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
74	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
75	4	3	3	4	3	2	2	3	10	12	0.83333	tidak valid
76	4	4	3	4	3	3	2	3	11	12	0.91667	tidak valid
77	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
78	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
79	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
80	4	3	3	4	3	2	2	3	10	12	0.83333	tidak valid
81	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
82	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
83	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
84	4	3	4	3	3	2	3	2	10	12	0.83333	tidak valid
85	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
86	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
87	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
88	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
89	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid
90	4	4	4	4	3	3	3	3	12	12	1	Valid

Keterangan :

V1 = Validator Dr. Shinta Maharani, S. E., M. AK

V2 = Validator Dr. Muhammad Thoyib, M. Pd

V3 = Validator Sofwan Hadi, M.Pd

V4 = Validator Umi Rohmah, M.Pd.I

K = Kesimpulan

V =  $\sum \left[ \frac{s}{[n(c-1)]} \right]$

s = r – lo

lo = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini = 1)

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini = 5)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai  
yang diberikan oleh seorang penilai

Variabel Lingkungan Kerja dijabarkan menjadi 29 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 24 butir pernyataan yang valid dan 5 pernyataan yang tidak valid yaitu butir 1, 5, 7, 13 dan 26. Untuk pernyataan yang tidak valid maka oleh peneliti pernyataan tersebut dianggap gugur. Untuk variabel *self-efficacy* dijabarkan menjadi 15 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan semua pernyataan dapat digunakan sebagai pernyataan dalam



kuesionair. Selanjutnya variabel kesejahteraan dijabarkan menjadi 22 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid dan semua pernyataan dapat digunakan sebagai pernyataan dalam kuesionair. Untuk variabel kepuasan kerja dijabarkan menjadi 20 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 16 butir pernyataan yang valid dan 4 pernyataan yang tidak valid yaitu butir 75, 76, 80 dan 84. Untuk pernyataan yang tidak valid maka oleh peneliti pernyataan tersebut dianggap gugur dan tidak digunakan sebagai pernyataan dalam kuesionar.

b. Uji keterbacaan

Uji keterbacaan penelitian dilakukan dengan memberikan angket kepada guru yang setingkat dengan sampel namun bukan responden . Peneliti menjelaskan maksud memberikan angket kepada responden untuk mencermati dan melihat angket penelitian, kemudian responden tersebut diminta untuk memberikan masukan.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Punjul Supriati, *Pengembangan Instrumen Pengukuran Toleransi pada Mahasiswa Sekolah Menengah Pertama*, Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 6 (2), 2018, 117-123 Available online at: <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/wd>. Diakses pada 15 Januari 2020.

Dalam penelitian ini uji keterbacaan diujikan kepada sepuluh responden yaitu guru tersebut tidak diambil dari sampel dalam penelitian ini. Sehingga, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang. Adapun nama guru tersebut adalah:

**Tabel 3.5**  
**Nama Guru Responden**

No	Nama Guru	Asal Instansi
1.	Bangun Raga S.Pd	SMPN 2 Balong
2.	Munjiatun Ni'mah S.Pd	SMPN 2 Balong
3.	Imam Syafi'I M.Pd	SMPN 2 Balong
4.	Purwati S.Pd	SMPN 2 Balong
5.	Ismiati S.Pd	SMPN 2 Balong
6.	Hantono S.Pd	MTsN 4 Ponorogo
7.	Watini M.Pd	MTsN 4 Ponorogo
8.	Marsini S.Ag	MTsN 4 Ponorogo
9.	Nur Rohmatin S.Pd	SMPN 1 Balong
10.	Siti Khoniah S.Pd	MI Al-Furqon Ponorogo

Hasil uji keterbacaan tersebut oleh peneliti dijadikan masukan untuk merevisi kata-kata atau pemilihan diksi yang belum tepat dari 86 kuesioner yang akan diujikan ke responden asli yaitu para guru di MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo.

### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji dan mengetahui derajat keajegan suatu alat ukur. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan dalam beberapa kali dalam waktu yang berlainan. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan pengujian reliabilitas instrumen adalah koefisien *alpha cronbach*, dengan rumus:

<sup>71</sup>

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

- $r_{11}$  = Nilai reliabilitas  
 $\sum S_i$  = Jumlah varians skortiap-tiap item  
 $S_t$  = Varians total  
 $K$  = Jumlah item

Jika nilai Alpha > 0,60 maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.<sup>72</sup>

Untuk menentukan kategori/tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen peneliti juga berpedoman pada

---

<sup>71</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 190.

<sup>72</sup> Ibid, 190.

pendapat Sugiyono sebagaimana terdapat pada tabel berikut:<sup>73</sup>

**Tabel 3.6**

**Interpretasi Nilai *Reliability***

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Reliabilitas</b>
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16.0 didapatkan data sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 3.7**

**Hasil *Reliability Instrument***

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0, 805	Reliabel
2	<i>Self-efficacy</i> ( $X_2$ )	0, 663	Reliabel

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2011), 38.

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
3	Kesejahteraan ( $X_3$ )	0,832	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,836	Reliabel

1. Instrumen lingkungan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,805 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan yang sangat tinggi.
2. Instrumen *self-efficacy* memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,663 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan yang tinggi.
3. Instrumen kesejahteraan memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,832 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan yang sangat tinggi.
4. Instrumen kepuasan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,836 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan yang sangat tinggi.

#### **E. Teknik Analisis Data**

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Adapun cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik

statistika seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *Statistics Version 16.0*, di dalamnya dibahas mengenai harga rata-rata (*Mean*), standar deviasi (*SD*), median (*Me*), modus (*Mo*), nilai maksimum dan nilai minimum, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

*Mean* merupakan jumlah dari keseluruhan angka yang ada, dibagi dengan banyaknya angka tersebut. Median merupakan suatu nilai atau suatu angka yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar. Modus merupakan suatu nilai yang mempunyai frekuensi paling banyak.<sup>74</sup>

Diagram histogram dibuat untuk menyajikan data hasil penelitian. Histogram ini dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang dan rendah dibuat pengelompokan skor dengan menggunakan patokan sebagai berikut:

---

<sup>74</sup> Retno Widyaningrum, *Statistika*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015), 50-63.

$Mx + 1 \cdot SDx$  = kategori tinggi

$Mx - 1 \cdot SDx$  = kategori rendah

Antara  $Mx + 1 \cdot SDx$  sampai  $Mx - 1 \cdot SDx$  = kategori sedang

Keterangan:

$Mx$  = Rata-rata (*Mean*)

$SDx$  = Standar Deviasi

## 2. Uji Prasyarat

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika residual berdistribusi normal maka analisis datanya menggunakan statistika parametris namun jika data tidak normal maka analisis datanya menggunakan statistika non parametris.

Hipotesis yang diujikan adalah:

$H_0$ : residual berdistribusi normal

$H_1$ : residual berdistribusi tidak normal

Statistik Uji dalam uji ini adalah nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai sig pada SPSS (*Asymp.Sig 2 tailed* pada tabel *Kolmogorov smirnov*) dan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Sedangkan pengambilan keputusannya adalah apabila nilai probabilitasnya (*p-value*)  $\geq 0,05$  maka terima  $H_0$  artinya

distribusi residual normal. Namun jika nilai probabilitasnya ( $p$ -value)  $\leq 0,05$  maka tolak  $H_0$  artinya distribusi residual tidak normal.<sup>75</sup>

Untuk mempercepat perhitungan peneliti memanfaatkan program SPSS *Statistics Version 16.0*. Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi residual model regresi normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi residual normal. Namun jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.<sup>76</sup>

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Tetapi jika data tidak linier maka data

---

<sup>75</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametric Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

<sup>76</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif*, 159.



penelitian harus dianalisis dengan analisis regresi non linier.

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$ : garis regresi linier

$H_1$ : garis regresi tidak linier

Statistik Uji dalam uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai *sig* pada *Linearity* dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Sedangkan untuk pengambilan keputusan adalah apabila  $p\text{-value} < \alpha$  maka tolak  $H_0$  artinya garis regresi tidak linier<sup>77</sup>

Untuk mempercepat perhitungan peneliti memanfaatkan program *SPSS Statistics Version 16,0*. Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel linier atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data linier. Namun jika probabilitas kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak linier.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametric Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

<sup>78</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss IMB SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2011), 56.

c. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas (*Independent variable*)  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ , dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi anatara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dan seterusnya ) lebih besar dari 0,06 (pendapat lain 0,05 dan 0,09).

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$ : terjadi Multikolinieritas

$H_a$ : tidak terjadi Multikolinieritas

Statistik uji ini adalah nilai *Tolerance* sebesar 0,10 dan nilai VIF sebesar 10,00. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji Multikolinieritas dengan *Tolerance* dan VIF adalah sebagai berikut:

- Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance
- Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tolak  $H_0$  artinya tidak terjadi Multikolinieritas dalam model regresi.
  - Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka terima  $H_0$  artinya terjadi Multikolinieritas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- a. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tolak  $H_0$  artinya tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi
- b. Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka terima  $H_0$  artinya terjadi Multikolinearitas dalam model regresi

Untuk pengujian ini peneliti menggunakan SPSS *Statistics Version 16,0*

- d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji ada tidaknya kesamaan varian dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya berbeda maka disebut terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antar *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variable bebas (sumbu X = Y hasil prediksi ) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil).<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup>Ibid, 125.

Hipotesis yang diuji pada uji heteroskedastisitas ini adalah;

$H_0$ : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

$H_1$ : terjadi gejala heteroskedastisitas

Statistik Uji dalam uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) ditunjukkan nilai pada *Sig* pada tabel *uji Glejser* dan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Sedangkan dasar pengambilan keputusannya adalah tolak  $H_0$  jika  $p\text{-value} < \alpha$  artinya terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dalam uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji *Glejser* dan grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* adalah:

- a. Jika nilai signifikansi (*p-value*) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Sedangkan dasar analisis *Grafik Scatterplot*:

- 1) Ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.
- e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini menggunakan Uji Durbin-Waston (DW Test).<sup>80</sup> Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas. Variabel yang di uji adalah.<sup>81</sup>

Hipotesis yang diuji adalah:

H<sub>0</sub>: tidak terjadi gejala autokorelasi

H<sub>1</sub>: terjadi gejala autokorelasi

Statistik uji dalam uji ini adalah nilai DW setelah diuji dan nilai du 1,4264 (signifikasi 5%; k=2; n=57).adapun pengambilan keputusannya adalah jika nilai

---

<sup>80</sup> Andryan Setyadharma, *Uji Asumsi Klasik dengan SPSS 16.0*, UNNES: Artikel Akuntansi 2010, online at <http://akuntansi.unnes.ac.id/wp-content/uploads/201005/Uji-Asumsi-Klasik-dengan-SPSS-16.0.pdf>. Hal 1-11, diakses pada 21 Januari 2020.

<sup>81</sup> Ibid

$DW > d_u$  maka gagal tolak  $H_0$ , yang artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

Adapun kriteria ada atau tidaknya autokorelasi jika:

- 1) Nilai DW berada diantara  $d_u$  sampai dengan  $4-d_u$  maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi.
- 2) Nilai DW lebih kecil daripada  $d_u$  koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- 3) Nilai DW terletak diantara  $d_L$  dan  $d_u$ , maka tidak dapat disimpulkan.
- 4) Nilai DW lebih besar daripada  $4-d_u$ , koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya, ada autokorelasi negatif.
- 5) Nilai DW terletak diantara  $4-d_u$  dan  $4-d_L$ , maka tidak dapat disimpulkan.

f. Uji Hasil Penelitian

1) Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$  : Variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

$H_1$  : Variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

Statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai *probability* hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah tolak  $H_0$  jika (*p-value*)  $\geq \alpha$ , artinya variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.<sup>82</sup>

Adapun program yang digunakan adalah SPSS *Statistics Version* 16,0 untuk mengolah data. Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi sederhana menunjukkan terima  $H_a$  maka artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sehingga perlu analisis lebih lanjut. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat *output* SPSS.

---

<sup>82</sup>Ibid, 129.

## 2) Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu  $Y$ , dengan menggunakan persamaan regresi ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3.$$

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$  : Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$

$H_1$  : Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$

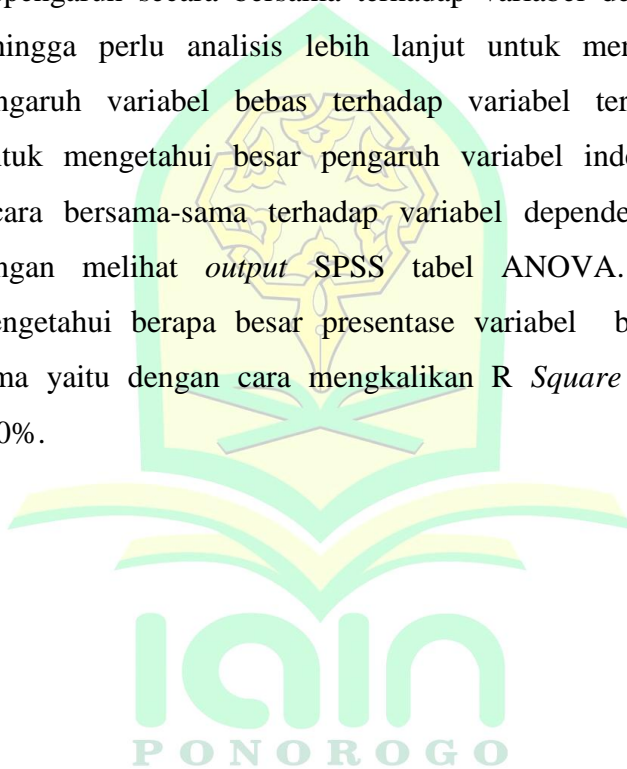
Statistik Uji pada uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) ditunjukkan nilai *probability* hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan (tabel Anova) dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah tolak  $H_0$  jika (*p-value*)  $\geq \alpha$  artinya variabel  $X$  secara simultan berpengaruh terhadap variabel  $Y$ .<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup>Ibid, 130.



Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS *Statistics Vesion* 16,0 untuk mengolah data. Apabila hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan terima  $H_1$  maka artinya variabel independen berpengaruh secara bersama terhadap variabel dependen, sehingga perlu analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu dengan melihat *output* SPSS tabel ANOVA. Untuk mengetahui berapa besar presentase variabel bersama-sama yaitu dengan cara mengkalikan *R Square* dengan 100%.



## BAB IV

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

#### A. Temuan Penelitian

1. Gambaran Umum MTs Ma'arif Balong
- a. Sejarah Umum MTs Ma'arif Balong

Madrasah Tsanawiyah Ma'arif (MTs) Balong Ponorogo adalah lembaga pendidikan formal Islam yang menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dengan memadukan pelajaran umum dan keagamaan. MTs. Ma'arif Balong terletak di Desa Jalen Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo, yang dikelola oleh Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Cabang Ponorogo dengan MUNYATI SULLAM,SH No.04/2013; SK Menkumham Nomor: AHU-119.AH.01.03/2013 tanggal 26 Juni 2013 yang beralamat di Jl. Sultan Agung No. 83 Ponorogo.

Secara operasional MTs Ma'arif Balong mengadakan kegiatan belajar mengajar dimulai pada tanggal 17 Juli 1995 dengan SK izin Pendirian Sekolah dari Kanwil Depdiknas/Dinas Pendidikan/Depag nomor 9303251. Kepemimpinan MTs. Ma'arif Balong pertama adalah Bapak Burhanudin, kemudian dilanjutkan oleh

Bapak Dawam Muchid dan yang ketiga adalah Bapak Drs. Mohammad Junaidi. selanjutnya adalah digantikan oleh Bapak Muhammad Jalal Suyuti, S.Ag mulai tahun 2015 sampai tahun 2019. MTs Ma'arif Balong telah diakreditasi pada tanggal 26 Oktober 2016, dengan status akreditasi A, berdasarkan SK Badan Akreditasi Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) Nomor : 200/BAP-S/M/SK/X/2016.

Sejak awal berdirinya, MTs. Ma'arif Balong telah mengalami perkembangan baik secara fisik maupun sistem pendidikan. Perkembangan dan kemajuan MTs.Ma'arif Balong selalu diupayakan dari segala seginya yang mencakup Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), sarana dan prasarana dan yang lainnya. Hal demikian diharapkan agar para santri mampu memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan, selalu berusaha agar hari ini lebih baik dari hari kemarin.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil. Hal ini dapat terwujud apabila didukung oleh mutu Pendidikan yang sangat memadai. Dengan demikian keberadaan MTs. Ma'arif Balong bisa menopang terwujudnya insan yang berkualitas serta selalu taat beragama.

Menjawab tantangan dan tuntutan zaman yang semakin kompleks dan terdorong untuk berperan aktif melaksanakan program pemerintah terutama dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia melalui pendidikan maka Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Balong Ponorogo bekerja dalam langkahnya dan senantiasa dilakukan sebagai upaya peningkatan mutu menuju suatu lembaga pendidikan yang profesional. Hal yang selalu dilakukan adalah melengkapi sarana prasarana, gedung yang nyaman, menumbuhkan gairah belajar siswa, memberikan motivasi dalam hal kewajiban bagi seorang muslim, mempererat hubungan lahir dan batin antara guru dan murid.

MTs Ma'arif Balong memiliki program unggulan diantaranya adalah Tahlil, Muhadloroh yang diharapkan bisa mencetak generasi muda Imam Tahlil dan Dai yang handal di masa mendatang. MTs Ma'arif Balong bekerjasama dengan Yayasan Anak Yatim Nurul Hayat Cabang Madiun dalam rangka pembinaan dan pemberian santunan beasiswa "SAYANG" (Santunan Yatim Cemerlang).

Prestasi yang telah diraih MTs.Ma'arif Balong diantaranya Juara 1 Putri Lomba Catur tingkat MTs se-

Kabupaten Ponorogo, Juara 1 Lomba Bola Volly Tingkat MTs se-Kabupaten Ponorogo, juara harapan Harapan 2 Lomba Kaligrafi Tingkat MTs Se-Kabupaten Ponorogo, Juara Harapan 2 Lomba Lari 400 m Putra Tingkat MTs se-Kabupaten Ponorogo, Juara Harapan 3 Lomba Lari 100 m Putri Tingkat MTs se-Kabupaten Ponorogo, Juara 2 Lomba Bola Voli Spon SOBO CUP 2019,

Tantangan yang dihadapi adalah masih kurangnya sarana dan prasarana penunjang pendidikan termasuk gedung yang sampai saat ini belum sempurna. MTs Ma'arif Balong Ponorogo banyak mengalami kemajuan baik dari segi kuantitas maupun kualitas murid. Pembangunan fisik sarana dan prasarana belajar mengajar secara bertahap dilaksanakan. Meskipun tetap disadari hasil yang dicapai masih jauh dari sempurna.

**b. Visi dan Misi MTs Ma'arif Balong**

- 1) **Visi Madrasah:** Membentuk Siswa Siswi yang beriman, Berilmu, Berprestasi dan Berakhlak Mulia.
- 2) **Misi Madrasah**
  - a) Menyelenggarakan pendidikan yang agamis dan ilmiah berhaluan Ahlussunah wal Jamaah.
  - b) Mencetak generasi cendikia yang sehat jasmani dan rohani.

- c) Memberi ketrampilan hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

c. **Tujuan Madrasah**

Secara umum tujuan Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Balong adalah menyelenggarakan pendidikan agar :

- a. Menjadi seorang muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT., berakhlak mulia, menghayati dan mengamalkan ajaran agamanya .
  - b. Menjadi warga negara yang baik dan bertanggungjawab kepada kesejahteraan masyarakat dan tanah air.
  - c. Menjadi manusia yang memiliki kepribadian yang utuh, percaya diri, sehat jasmani dan rohani.
  - d. Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat mengikuti perkembangan pada era globalisasi.
  - e. Memiliki kompetensi dan ketrampilan untuk melaksanakan tugas hidup sehari-hari sehingga tercapai keseimbangan
- d. Profil MTs Ma'arif Balong
- 1) Identitas Sekolah/Madrasah :
    - a) Nama Sekolah/Madrasah : MTs.MA'ARIF BALONG
    - b) Nomor Statistik Sekolah/Madrasah : 121 2 35 02 0007
    - c) Alamat Sekolah/Madrasah:
 

Jalan : Jenderal Sudirman No.01

Desa/Kelurahan : Jalen  
Kecamatan : Balong  
No. Telpon : (0352) 372448  
Berdiri Tahun : 1995

Status Terakhir: Terakreditasi A

Berdasarkan SK: Badan Akreditasi Nasional Sekolah /  
Madrasah (BAN-S/M) Nomor :  
200/BAP-SM/SK/X/2016.

## 2. Gambaran Umum MTs Miftahul Ulum

### a. Sejarah Umum Madrasah Miftahul Ulum

Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Ngraket Balong Ponorogo tidak dapat di pisahkan dengan umat islam di wilayah Kecamatan Balong.

Pada mula pendirian Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum ini adalah karena Agama Islam semakin dibutuhkan masyarakat luas khususnya di wilayah Kecamatan Balong. Maka keluarga besar Nahdlatul Ulama' di wilayah Kecamatan Balong mengadakan sarasehan / pertemuan yang hasil pertemuan itu antara lain adalah untuk mendirikan madrasah Diniyah dan masuknya pada sore hari dan tempatnya di Desa Ngraket Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo karena belum mempunyai gedung sendiri maka pelaksanaanya bertempat di Masjid

dan rumah-rumah penduduk. Semakin hari anak-anak semakin berkembang dengan baik dan murid-muridnya berasal dari segala penjuru desa.

Setelah Madrasah Diniyah sudah terbentuk dengan baik dan berjalan dengan baik pula, maka di dalam sarasehan/pertemuan lanjutan ini juga banyak ide-ide atau gagasan untuk mendirikan madrasah lagi. Madrasah yang setarap SMP atau Tsanawiyah. Musyawarah ini juga disetujui dan dibuka pada tahun ajaran baru tepatnya pada tanggal 14 juli 1982. Juga bertempat di Desa Ngraket kecamatan Balong. Ternyata murid-muridnya banyak dan berasal dari segala penjuru Desa sewilayah Kecamatan Balong dan sekitarnya.

Awal berdirinya Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum belum memiliki gedung sendiri. Pembelajaran masih berada dirumah-rumah penduduk. Murid pertama tiga kelas yaitu 120 Anak. Perkembangan Madrasah semakin hari semakin baik. Tahun demi tahun semakin berkembang dan diridloi Allah SWT dan diberi tanah Waqaf oleh Keluarga Bp. K Ahmad Djaiz semua pengurus yayasan bekerja keras mencari dana untuk membangun gedung sendiri, alhamdulillah dengan ridlo Allah pengurus Yayasan bisa membangun dengan biaya Swadaya Masyarakat Murni.



Tahun demi tahun akhirnya terwujudlah gedung dan bisa ditempati oleh seluruh anak kelas 1 – 3. Lima kelas dan satu gedung untuk kantor guru dan kepala Sekolah, walaupun semuanya ini belum sempurna.

#### **b. Identitas Sekolah**

Nama Sekolah : MTs. Miftahul Ulum  
 No. Statistik Madrasah : 121235020008  
 No. Induk Madrasah : 205102888  
 Jenjang Akreditasi : TERAKREDITASI A  
 Tahun Akreditasi : 2017  
 Alamat : Jl. Tasik madu Dusun Jugil,  
 Ngraket, Balong, Ponorog,  
 Jawa Timur

#### **c. Visi Dan Misi**

**Visi** :Terwujudnya Madrasah Yang Unggul Dalam Iptek  
 Dan Imtaq

#### **Misi :**

1. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan Ajaran Islam
2. Meningkatkan Mutu Pendidikan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan IPTEK.
3. Meningkatkan prestasi dalam bidang ekstra kurikuler sesuai dengan potensi yang ada

4. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

3. Gambaran Umum MTs Darul Istiqomah

a. Identitas Sekolah



NPSN : 20584861  
 Nama Sekolah : MTs DARUL ISTIQOMAH  
 Alamat : Jl. Serut Sewu No. 2 Wotan  
 Kelurahan/Desa : Ngumpul  
 Kecamatan : Balong  
 Kabupaten/Kota : Ponorogo  
 Provinsi : Jawa Timur  
 Telepon / HP : 085235465602  
 Jenjang : MTs  
 Status : Swasta  
 (Negeri/Swasta)  
 Tahun Berdiri : 1990  
 Hasil Akreditasi : A

b. Visi dan Misi

Visi: “Terciptanya Santriwan/Santriwati Yang Tekun

Beribadah Dan Berwawasan Luas, Berkemauan Kuat

Dan Mandiri”

Misi:

1. Menghasilkan lulusan yang :
2. Berakhlak mulia,
3. Unggul dan berkualitas,
4. Berprestasi akademik yang tinggi,
5. Bermanfaat bagi sesame

### **B. Deskripsi Data Penelitian**

Berkaitan dengan *output* hasil penelitian yang dilakukan terhadap data variabel kepuasan kerja (Y), data variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), data variabel *self-efficacy* ( $X_2$ ), dan data variabel kesejahteraan ( $X_3$ ) dapat dilihat pada lampiran (angket setelah uji coba). Deskripsi data pada masing-masing variabel diperoleh berdasarkan data di lapangan. Data dari masing-masing variabel yang berupa nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), modus (*mode*) dan standar deviasi (SD) akan digunakan untuk mendeskripsikan variabel X dan Y. Selain itu, akan disajikan tabel distribusi frekuensi setiap variabel dan dilanjutkan dengan penentuan kecenderungan masing-masing variabel. Deskripsi dari masing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut:

## 1. Statistika Deskriptif Kepuasan Kerja

Data terkait kepuasan kerja guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 16 butir pernyataan. Nilai atau skor yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki nilai 4 dan minimal memiliki nilai 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal adalah 64 dan skor terendah ideal adalah 16.

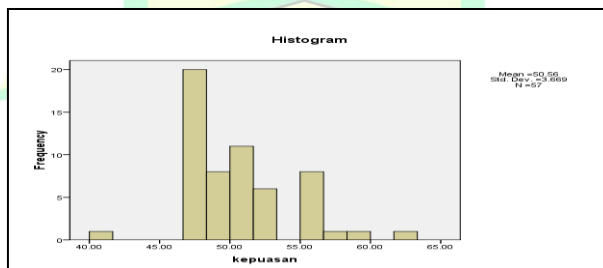
Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0. Adapun tabel distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

### Disribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan Kerja				
<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
41	1	1.8	1.8	1.8
47	3	5.3	5.3	7.0
48	17	29.8	29.8	36.8
49	8	14.0	14.0	50.9
50	6	10.5	10.5	61.4
51	5	8.8	8.8	70.2

<b>Kepuasan Kerja</b>					
<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	
52	5	8.8	8.8	78.9	
53	1	1.8	1.8	80.7	
55	3	5.3	5.3	86.0	
56	5	8.8	8.8	94.7	
57	1	1.8	1.8	96.5	
59	1	1.8	1.8	98.2	
63	1	1.8	1.8	100.0	
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>		



**Gambar 4.1**

### **Histogram Frekuensi Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui banyaknya guru dengan skor tertentu yaitu dengan melihat rentan skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang

memiliki kepuasan tinggi, sedang dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja guru pada variabel ini memiliki skor tertinggi sebesar 63 dan skor terendah yaitu 41. Dalam hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*Mean*) sebesar 50,5614, nilai tungan (*median*) sebesar 49, nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 48 dan standar deviasi sebesar 3,669 (data terdapat pada lampiran). Pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata angket dengan nilai rata-rata ideal, sehingga dapat diketahui kecenderungan skor variabel kepuasan kerja guru, perhitungannya adalah sebagai berikut:

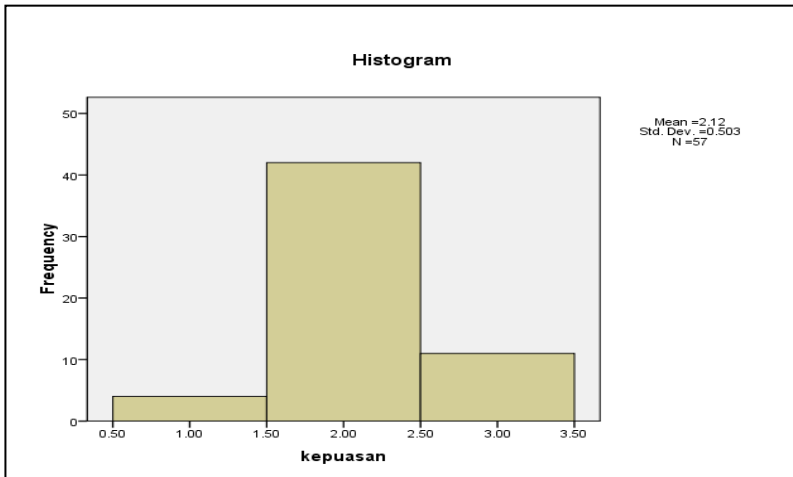
$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= M + 1.SD \\ &= 50,5614 + 1. 3,669 \\ &= 54,2304 \\ &= 54\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= M - 1.SD \\ &= 49,56 - 1. 4, 149 \\ &= 46.8924 \\ &= 47\end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi kepuasan kerja guru adalah 54 dan skor terendah kepuasan kerja guru adalah 47. Adapun tabel kategori kepuasan kerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Kategori Kepuasan Kerja Guru**

<b>Kepuasan</b>				
<i>Category</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
41-47 (Rendah)	4	7.0	7.0	7.0
48-54 (Sedang)	42	73.7	73.7	80.7
55-63 (Tinggi)	11	19.3	19.3	100.0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Gambar 4.2**  
**Histogram Kategori Kepuasan Kerja**

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebesar 7% atau sebanyak 4 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki kepuasan kerja guru dengan kategori rendah; sebesar 73,7% atau sebanyak 42 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki kepuasan kerja guru dengan kategori sedang; dan sebesar 19,3% atau sebanyak 11 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki kepuasan kerja guru dengan kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di MTs se-kecamatan Balong Ponorogo dominan berada dalam kategori sedang.



## 2. Statistika Deskriptif Lingkungan Kerja

Data mengenai lingkungan kerja guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 24 butir pernyataan. Nilai atau skor yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki nilai 4 dan minimal memiliki nilai 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal adalah 96 dan skor terendah ideal adalah 24.

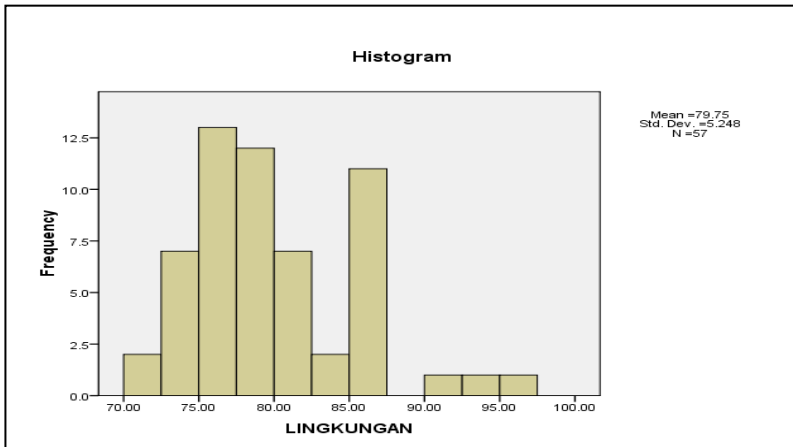
Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0, hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja guru pada variabel ini memiliki skor tertinggi sebesar 95 dan skor terendah yaitu 72. Dalam hasil analisis juga menunjukkan bahwa *mean* sebesar 79,7544, median sebesar 79, modus sebesar 78 dan standar deviasi sebesar 5,248 (data terdapat pada lampiran). Adapun tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

### Disribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Guru

<b>Lingkungan Kerja</b>					
	<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
	72	2	3.5	3.5	3.5

<b>Lingkungan Kerja</b>				
<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
73	2	3.5	3.5	7.0
74	5	8.8	8.8	15.8
75	3	5.3	5.3	21.1
76	7	12.3	12.3	33.3
77	3	5.3	5.3	38.6
78	6	10.5	10.5	49.1
79	6	10.5	10.5	59.6
80	2	3.5	3.5	63.2
81	1	1.8	1.8	64.9
82	4	7.0	7.0	71.9
83	2	3.5	3.5	75.4
85	5	8.8	8.8	84.2
86	4	7.0	7.0	91.2
87	2	3.5	3.5	94.7
90	1	1.8	1.8	96.5
93	1	1.8	1.8	98.2
95	1	1.8	1.8	100.0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Gambar 4.3**

### **Histogram Frekuensi Lingkungan Kerja Guru**

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui banyaknya guru dengan skor tertentu yaitu dengan melihat rentan skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki lingkungan kerja yang baik (tinggi), sedang dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata angket dengan nilai rata-rata ideal, sehingga dapat diketahui kecenderungan skor variabel lingkungan kerja guru, perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor tertinggi} &= M + 1.SD \\
 &= 79,7544 + 1. 5,248
 \end{aligned}$$

$$= 85,0024$$

$$= 85$$

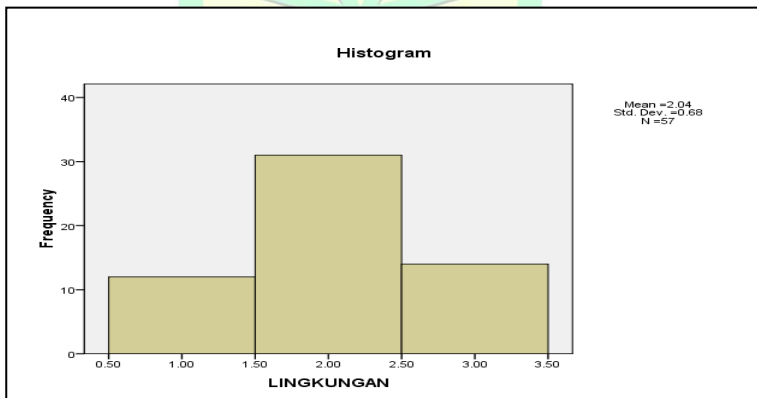
$$\text{Skor terendah} = M - 1.SD$$

$$= 79,7544 - 1. 5,248$$

$$= 74,5064$$

$$= 75$$

Maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi lingkungan kerja guru adalah 85 dan skor terendah lingkungan kerja guru adalah 75. Adapun tabel kategori kepuasan kerja guru lingkungan kerja guru adalah sebagai berikut.



**Gambar 4.4**

### **Histogram Kategori Lingkungan Kerja Guru**

**Tabel 4.4**  
**Kategori Lingkungan Kerja Guru**

<b>Lingkungan Kerja</b>				
<i>Category</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
66-74 (Tidak Baik)	12	21.1	21.1	21.1
75-84 (Cukup Baik)	31	54.4	54.4	75.4
85- 95 (Baik)	14	24.6	24.6	100.0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa sebesar 21,1% atau sebanyak 12 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo setuju bahwa lingkungannya masuk dalam kategori tidak baik; sebesar 54,5% atau sebanyak 31 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo setuju bahwa lingkungannya masuk dalam kategori cukup baik; dan sebesar 24,6% atau sebanyak 14 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo setuju bahwa lingkungannya masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru di MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo secara umum berada dalam kategori cukup baik.

### 3. Statistika Deskriptif *Self-efficacy*

Data mengenai lingkungan kerja guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 15 butir pernyataan. Nilai atau skor yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki nilai 4 dan minimal memiliki nilai 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal adalah 60 dan skor terendah ideal adalah 15.

Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0, hasil analisis deskriptif variabel *self-efficacy* guru pada variabel ini memiliki skor tertinggi sebesar 60 dan skor terendah yaitu 45. Dalam hasil analisis juga menunjukkan bahwa *mean* sebesar 49,4737, median sebesar 49, modus sebesar 49 dan standar deviasi sebesar 2,922 (data terdapat pada lampiran).

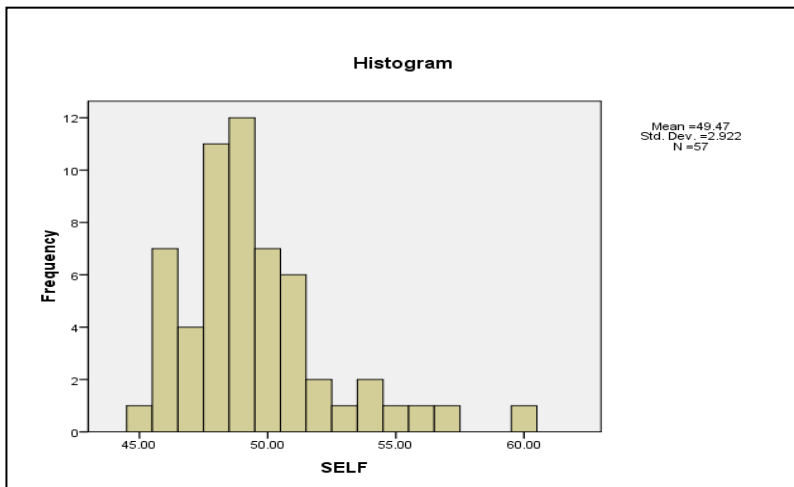
Adapun tabel distribusi frekuensi variabel *self-efficacy* guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

#### Disribusi Frekuensi Variabel *Self-efficacy* Guru

<i>Self-efficacy</i>				
<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
45	1	1.8	1.8	1.8

<i>Self-efficacy</i>				
<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
46	7	12.3	12.3	14.0
47	4	7.0	7.0	21.1
48	11	19.3	19.3	40.4
49	12	21.1	21.1	61.4
50	7	12.3	12.3	73.7
51	6	10.5	10.5	84.2
52	2	3.5	3.5	87.7
53	1	1.8	1.8	89.5
54	2	3.5	3.5	93.0
55	1	1.8	1.8	94.7
56	1	1.8	1.8	96.5
57	1	1.8	1.8	98.2
60	1	1.8	1.8	100.0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Gambar 4.5**

### **Histogram Frekuensi *Self-efficacy* Guru**

Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui banyaknya guru dengan skor tertentu yaitu dengan melihat rentan skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, sedang dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata angket dengan nilai rata-rata ideal, sehingga dapat diketahui kecenderungan skor variabel *self-efficacy* guru, perhitungannya adalah sebagai berikut:



$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= M + 1.SD \\ &= 49,4737 + 1. 2,922 \\ &= 52,3957 \\ &= 52\end{aligned}$$

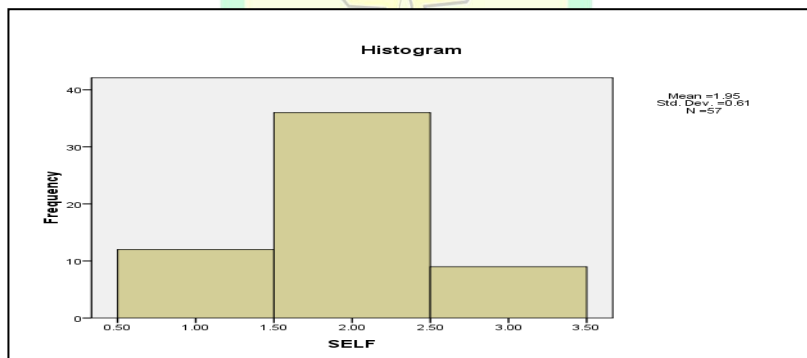
$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= M - 1.SD \\ &= 49,4737 - 1. 2,922 \\ &= 46,5517 \\ &= 47\end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi *self-efficacy* guru adalah 52 dan skor terendah *self-efficacy* guru adalah 47. Adapun tabel kategori *self-efficacy* guru adalah sebagai berikut:

P O N O R O G O

**Tabel 4.6**  
**Kategori *Self-efficacy* Guru**

<i>Self-efficacy</i>				
<i>Category</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
41-46 (Rendah)	12	21.1	21.1	21.1
47-51 (Sedang)	36	63.2	63.2	84.2
52-60 (Tinggi)	9	15.8	15.8	100.0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Gambar 4.6**

### **Histogram Kategori *Self-efficacy* Guru**

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa sebesar 21,1% atau sebanyak 12 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki *self-efficacy* dengan kategori

rendah; sebesar 63,2% atau sebanyak 36 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki *self-efficacy* dengan kategori sedang; dan sebesar 15,8% atau sebanyak 9 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo memiliki *self-efficacy* dengan kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* guru di MTs se-kecamatan Balong Ponorogo dominan berada dalam kategori sedang.

#### 4. Statistika Deskriptif Kesejahteraan

Data mengenai kesejahteraan guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 22 butir pernyataan. Nilai atau skor yang diberikan pada setiap butir maksimal memiliki nilai 4 dan minimal memiliki nilai 1. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh skor tertinggi ideal adalah 88 dan skor terendah ideal adalah 22.

Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 16.0, hasil analisis deskriptif variabel kesejahteraan guru pada variabel ini memiliki skor tertinggi sebesar 87 dan skor terendah yaitu 57. Dalam hasil analisis juga menunjukkan bahwa *mean* sebesar 66,5614, median sebesar 66, modus sebesar 63 dan standar deviasi sebesar 7,796 (data terdapat pada lampiran).

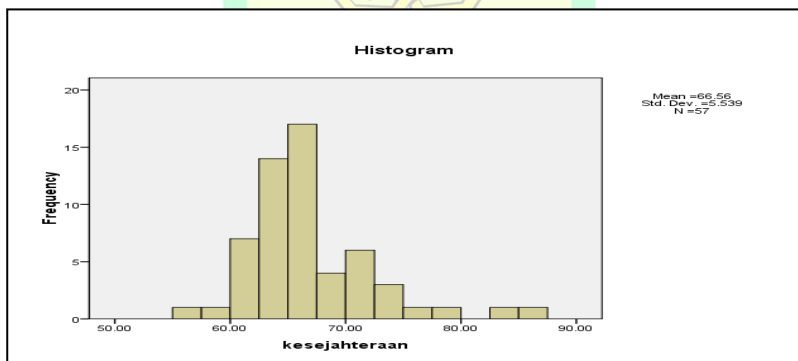
Adapun tabel distribusi frekuensi variabel kesejahteraan guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Disribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Guru**

<b>Kesejahteraan</b>				
<i>Score</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
57	1	1.8	1.8	1.8
58	1	1.8	1.8	3.5
60	1	1.8	1.8	5.3
61	4	7.0	7.0	12.3
62	2	3.5	3.5	15.8
63	11	19.3	19.3	35.1
64	3	5.3	5.3	40.4
65	3	5.3	5.3	45.6
66	8	14.0	14.0	59.6
67	6	10.5	10.5	70.2
68	2	3.5	3.5	73.7
69	2	3.5	3.5	77.2
70	4	7.0	7.0	84.2
71	1	1.8	1.8	86.0
72	1	1.8	1.8	87.7
73	2	3.5	3.5	91.2

<b>Kesejahteraan</b>				
<b>Score</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
74	1	1.8	1.8	93.0
75	1	1.8	1.8	94.7
78	1	1.8	1.8	96.5
84	1	1.8	1.8	98.2
87	1	1.8	1.8	100.0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Gambar 4.7**  
**Histogram Frekuensi Kesejahteraan Guru**

Berdasarkan gambar 4.6 dapat diketahui banyaknya guru dengan skor tertentu yaitu dengan melihat rentan skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang

memiliki kesejahteraan yang tinggi, sedang dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Pengkategorian empiris dilakukan dengan cara membandingkan nilai rata-rata angket dengan nilai rata-rata ideal, sehingga dapat diketahui kecenderungan skor variabel kesejahteraan guru, perhitungannya adalah sebagai berikut:

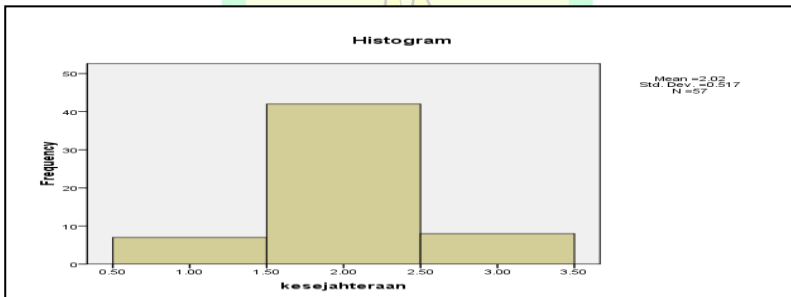
$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= M + 1.SD \\ &= 66,5614 + 1. 5,539 \\ &= 72,1004 \\ &= 72\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= M - 1.SD \\ &= 66,5614 - 1. 5,539 \\ &= 61,0224 \\ &= 61\end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa skor tertinggi kesejahteraan guru adalah 72 dan skor terendah kesejahteraan guru adalah 61. Adapun tabel kategori kesejahteraan guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Kategori Kesejahteraan Guru**

<b>Kesejahteraan</b>				
<i>Category</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
52-61 Rendah	7	12.3	12.3	12.3
62-71 Sedang	42	73.7	73.7	86.0
72-87 Tinggi	8	14.0	14.0	100.0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



**Gambar 4.8**  
**Histogram Kategori Kesejahteraan Guru**

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa sebesar 12,3% atau sebanyak 7 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo menganggap dirinya memiliki kesejahteraan dengan kategori rendah; sebesar 73,7% atau sebanyak 42 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo

menganggap dirinya memiliki kesejahteraan dengan kategori sedang; dan sebesar 14% atau sebanyak 8 guru MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo menganggap dirinya memiliki kesejahteraan dengan kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para guru di MTs se-Kecamatan Balong Ponorogo menganggap dirinya memiliki kesejahteraan dalam kategori sedang.

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dihitung dengan program SPSS 16.0 pada taraf signifikan sebesar 5%.

Hipotesis yang diujikan adalah:

$H_0$ : residual berdistribusi normal

$H_1$ : residual berdistribusi tidak normal

Statistik Uji dalam uji ini adalah nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh besarnya nilai sig pada SPSS (*Asymp.Sig 2 tailed* pada tabel *Kolmogorov smirnov*) dan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Sedangkan pengambilan keputusannya adalah apabila nilai probabilitasnya (*p-value*)  $\geq 0,05$  maka terima  $H_0$  artinya distribusi residual normal. Namun jika nilai probabilitasnya



(*p-value*)  $\leq 0,05$  maka tolak  $H_0$  artinya distribusi residual tidak normal.

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu jika  $\geq 0,05$  maka residual normal dan jika  $< 0,05$  maka residual tidak normal. Untuk hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

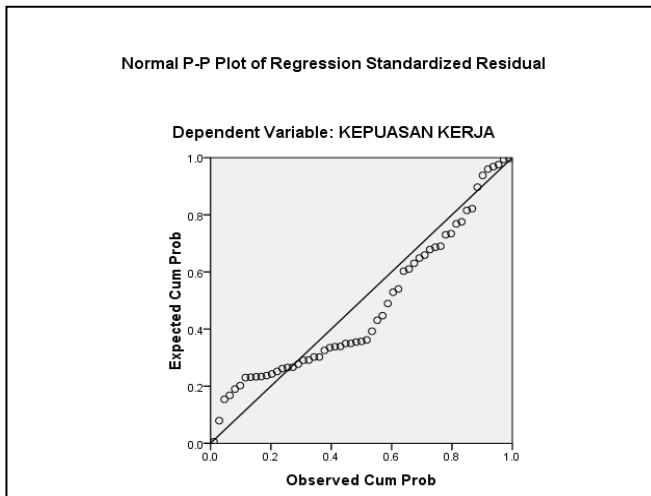
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46134053
Most Extreme Differences	Absolute	.168
	Positive	.168
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.270
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel diatas nilai probabilitas (*sig*) untuk residual model regresi sebesar 0,79, dengan demikian terima  $H_0$  artinya residual distribusi normal karena nilai probabilitas (*sig*)  $> 0,05$ .

Disamping menggunakan uji Kolmogorov smirnov, dalam penelitian ini juga menggunakan *probability plot* sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji

normalitasnya. Berikut adalah hasil *output* dari program SPSS *Statistic Version 16.0*:



**Gambar 4.9**

### *Normal Probability Plot*

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *probability plot* untuk uji normalitas adalah data berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) menggambarkan data yang sebenarnya mengikuti garis diagonal dan data berdistribusi tidak normal jika data *plotting* (titik-titik) tidak mengikuti garis diagonal. Dari gambar di atas dapat dilihat jika data *plotting* (titik-titik) mengikuti garis diagonal sehingga dapat diambil

kesimpulan bahwa *error* pada model regresi berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Tetapi jika data tidak linier maka data penelitian harus dianalisis dengan analisis regresi non linier.

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$ : garis regresi linier

$H_1$ : garis regresi tidak linier

Statistik Uji dalam uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai *sig* pada *Linearity* dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Sedangkan untuk pengambilan keputusan adalah apabila  $p\text{-value} < \alpha$  maka tolak  $H_0$  artinya garis regresi tidak linier.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametric Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018), 55.

Dalam penelitian ini data diolah menggunakan bantuan program computer SPSS *Statistics Version 16,0*. Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel linier atau tidak, yaitu dengan membandingkan probabilitas hasil hitungan, jika lebih besar dari 0,05 artinya garis regresi linier. Namun jika probabilitas kurang dari 0,05 maka garis regresi tidak linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linieritas**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	670.429	55	12.190	24.379	.160
		<i>Linearity</i>	.000	1	.000	.000	1.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	670.429	54	12.415	24.831	.158
	<i>Within Groups</i>		.500	1	.500		
	Total		670.929	56			

Pada tabel diatas hasil linearitas menunjukkan angka 1,000 yang artinya  $>0,05$ , jadi garis regresi tersebut bisa dikatakan linier.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel bebas dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program computer SPSS 16.0.

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$ : terjadi Multikolinieritas

$H_1$ : tidak terjadi Multikolinieritas

Statistik uji ini adalah nilai *Tolerance* sebesar 0,10 dan nilai VIF sebesar 10,00. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji Multikolinearitas dengan *Tolerance* dan VIF adalah sebagai berikut:

Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance

- a. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tolak  $H_0$  artinya tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka terima  $H_0$  artinya terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- a. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tolak  $H_0$  artinya tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi
- b. Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka terima  $H_0$  artinya terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.

Dari tabel dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance*  $> 0,100$  dan nilai VIF  $< 10,00$ . Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* adalah sebesar 0,999 yang artinya lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF adalah 1,001 yang artinya lebih kecil dari 10,00. Jadi tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga tolak  $H_0$ .

Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	41.942	12.189		3.441	.001		
Lingkungan Kerja	.021	.091	.029	.226	.822	.999	1.001

<i>Self-efficacy</i>	-.135	.163	-.108	-.831	.410	.999	1.001
Kesejahteraan	.205	.086	.310	2.393	.020	.999	1.001
a. <b>Dependent Variable:</b> KEPUASAN KERJA							

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Dalam suatu penelitian model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hipotesis yang diuji pada uji heteroskedastisitas ini adalah;

$H_0$ : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

$H_1$ : terjadi gejala heteroskedastisitas

Statistik Uji dalam uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) ditunjukkan nilai pada *Sig* pada tabel *uji Glejser* dan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Sedangkan



dasar pengambilan keputusannya adalah tolak  $H_0$  jika  $p$ -value  $< \alpha$  artinya terjadi gejala heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji Glejser dan grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser adalah:

- Jika nilai nilai signifikansi ( $p$ -value) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikansi ( $p$ -value) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dalam uji Glejser dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12**

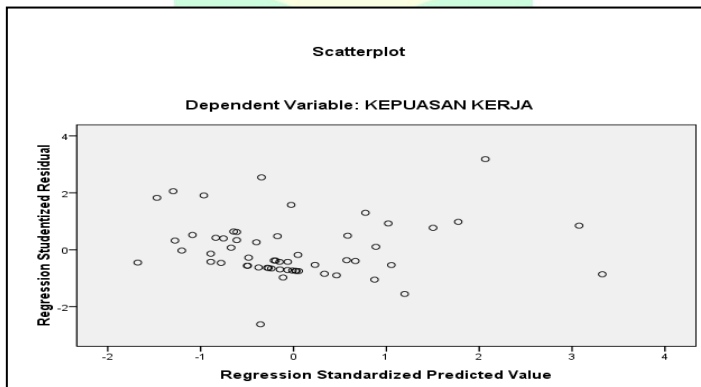
**Hasil Uji Glejser**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	( <i>Constant</i> )	3.445	7.268		.474	.637
	Lingkungan kerja	.074	.054	.179	1.364	.178
	<i>Self-efficacy</i>	-.165	.097	-.223	-1.697	.096
	Kesejahteraan	.023	.051	.058	.442	.660

a. *Dependent Variable: abs\_res*

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar  $0,178 > 0,005$ , *self-efficacy* sebesar  $0,096 > 0,005$ , dan kesejahteraan sebesar  $0,660 > 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sedangkan dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka dapat dilihat dalam grafik dibawah ini:



**Gambar 4.9**

**Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik tersebut bisa dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplot*, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka “0” pada sumbu y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$ : tidak terjadi gejala autokorelasi

$H_1$ : terjadi gejala autokorelasi

Statistik uji dalam uji ini adalah nilai DW setelah diuji dan nilai  $du$  1,4264 (signifikasi 5%;  $k=2$ ;  $n=57$ ). Adapun pengambilan keputusannya adalah jika nilai  $DW > du$  maka gagal tolak  $H_0$ , yang artinya tidak terjadi gejala autokorelasi.

Dalam penelitian ini menggunakan Uji Durbin-Waston (*DW Test*) dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.332 <sub>a</sub>	.110	.060	3.558	1.534

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, *Self-efficacy*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Adapun kriteria ada atau tidaknya autokorelasi jika:

1. Nilai DW berada diantara  $d_u$  sampai dengan  $4-d_u$  maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi.
2. Nilai DW lebih kecil daripada  $d_u$  koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
3. Nilai DW terletak diantara  $d_L$  dan  $d_u$ , maka tidak dapat disimpulkan.
4. Nilai DW lebih besar daripada  $4-d_u$ , koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya, ada autokorelasi negatif.
5. Nilai DW terletak diantara  $4-d_u$  dan  $4-d_L$ , maka tidak dapat disimpulkan.

Dari tabel dapat diketahui bahwa tidak ada gejala autokorelasi jika nilai DW (Durbin-Watson) terletak diantara “du” sampai dengan “4-du. Nilai du dicari pada tabel DW berdasarkan k(3) dan n (57) dengan signifikansi 5%, Dengan statistik uji DW 1,534, du 1,4264 (signifikasi 5%; k=2; n=57) maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Du = 1,4264$$

$$DW = 1,534$$

$$4-du = 4 - 1,4264 = 2,5736$$

Maka  $du (1,4264) < dw(1,534) < 4-du(2,5736)$ , kesimpulannya tidak ada gejala autokorelasi.

#### **D. Statistik Inferensia**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah. Oleh karena itu, hipotesis harus diuji kebenaran empiriknya. Pengujian hipotesis ke-1, hipotesis ke-2 dan hipotesis ke-3 dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana secara parsial, sedangkan pengujian hipotesis ke-4 menggunakan analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Pengujian hipotesis ke-1 yaitu menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo.

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$  : Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja

$H_1$  : Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja

Statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai *probability* hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah tolak  $H_0$  jika (*p-value*)  $\geq \alpha$ , artinya variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.<sup>85</sup> Adapun hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam perhitungan menggunakan SPSS *Version.16* hasil dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

---

<sup>85</sup>Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha,2018), 129.

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Hipotesis 1**

*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	48.707	7.531		6.468	.000
LINGKUNGAN KERJA	.023	.094	.033	.247	.806

a. *Dependent Variable:*  
KEPUASAN KERJA

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *sig.* lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 0,806 dan  $> 0,05$ . Maka terima  $H_0$  artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel diatas, persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta ( $a$ ) = 48.707 dan nilai koefisien regresi ( $b$ ) = 0,023, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 48.707 + 0,023x$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai sebesar 0,023 yang berarti jika nilai Lingkungan Kerja meningkat 1 poin maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,023 poin.

**Tabel 5.2**  
**Tabel Regresi Sederhana Hipotesis 1**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.033 <sup>a</sup>	.001	-.017	3.701

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X1

Variabel Lingkungan Kerja memiliki harga koefisien  $r$  sebesar 0,033 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru 0,1% ditentukan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan 99,9% variabel kepuasan kerja guru ditentukan variabel lain.

Uji  $t$  parsial dalam analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel  $X$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ . Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari



derajat bebas ( $\alpha/2; n-k-1$ ), dengan  $\alpha$  adalah 0,05, n adalah jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel X, maka:

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2; 57-3)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,25; 54)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,67906 \text{ (nilai pada } t_{\text{tabel}})$$

Berdasarkan hasil tersebut hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan  $t_{\text{hitung}}$  untuk Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,247, karena  $< 0,67906$  ( $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ) maka  $X_1$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

## 2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Guru

Pengujian hipotesis ke-2 yaitu menguji signifikansi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja guru MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo.

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$ : Variabel *Self-Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja

$H_1$ : Variabel *Self-Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja

Statistik uji dalam penelitian ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) yang ditunjukkan oleh nilai *probability* hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah tolak  $H_0$  jika (*p-value*)  $\geq \alpha$ , artinya variabel *Self-Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.<sup>86</sup> Adapun hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Dalam perhitungan menggunakan SPSS *Version.16* hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Hipotesis 2**

*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	57.613	8.337		6.911	.000
<i>Self-Efficacy</i>	-.143	.168	-.114	-.847	.401

a. *Dependent Variable:*  
KEPUASAN KERJA

---

<sup>86</sup>Ibid

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *sig. self-efficacy* ( $X_2$ ) adalah 0,401 dan  $> 0,05$ . Maka terima  $H_0$  artinya *Self-Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel diatas, persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta ( $a$ ) = 57.613 dan nilai koefisien regresi ( $b$ ) = -0.143, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 48.707 + -0.143x$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai sebesar -0.143 yang berarti jika nilai *self-efficacy* meningkat 1 poin maka nilai kepuasan kerja akan menurun sebesar -0.143 poin.

**Tabel 5.4**

**Tabel Regresi Sederhana Hipotesis 2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.114 <sup>a</sup>	.013	-.005	3.679

a. Predictors: (Constant),  $X_2$

Variabel *self-efficacy* memiliki harga koefisien  $r$  sebesar 0,114 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru 1,3% ditentukan oleh variabel *self-efficacy*. Sedangkan 98,7% variabel kepuasan kerja guru ditentukan variabel lain.

Uji  $t$  parsial dalam analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel  $X$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ . Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari derajat bebas ( $\alpha/2; n-k-1$ ), dengan  $\alpha$  adalah 0,05,  $n$  adalah jumlah responden, dan  $k$  adalah jumlah variabel  $X$ , maka:

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2; 57-3)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,25; 54)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,67906 \text{ (nilai pada } t_{\text{tabel}})$$

Berdasarkan hasil tersebut hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan  $t_{\text{hitung}}$  untuk *self-efficacy* adalah sebesar -0,847, karena  $< 0,67906$  ( $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ) maka  $X_2$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

### 3. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Pengujian hipotesis ke-3 yaitu menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo.

Hipotesis yang diuji adalah:

$H_0$  : Variabel Kesejahteraan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja

$H_1$  : Variabel Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja

Dalam perhitungan menggunakan SPSS *Version.16* hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.5**

**Hasil Uji Hipotesis 3**

*Coefficients<sup>a</sup>*

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	36.768	5.667		6.488	.000
	Kesejahteraan	.207	.085	.313	2.442	.018

a. *Dependent Variable:*  
KEPUASAN

KERJ  
A

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *sig.* kesejahteraan ( $X_3$ ) adalah 0,018 dan  $< 0,05$  maka tolak  $H_0$  artinya Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel diatas, persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta ( $a$ ) = 36.768 dan nilai koefisien regresi ( $b$ ) = 0.207, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 36.768 + 0.207x$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai sebesar 0.207 yang berarti jika nilai kesejahteraan meningkat 1 poin maka nilai kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0.207 poin.

**Tabel 5.6**

**Tabel Regresi Sederhana Hipotesis 3**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 <sup>a</sup>	.098	.081	3.517

a. Predictors: (Constant),  $X_3$

Variabel kesejahteraan memiliki harga koefisien  $r$  sebesar 0,313 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,098. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru 9,8% ditentukan oleh variabel kesejahteraan. Sedangkan 99,2% variabel kepuasan kerja guru ditentukan variabel lain.

Uji  $t$  parsial dalam analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel  $X$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$ . Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari derajat bebas ( $\alpha/2; n-k-1$ ), dengan  $\alpha$  adalah 0,05,  $n$  adalah jumlah responden, dan  $k$  adalah jumlah variabel  $X$ , maka:

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2; 57-3)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,25; 54)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,67906 \text{ (nilai pada } t_{\text{tabel}})$$

Berdasarkan hasil tersebut hasil kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan  $t_{\text{hitung}}$  untuk kesejahteraan adalah sebesar 2.442, karena  $> 0,67906$  ( $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ) maka  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, artinya kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy* dan Kesejahteraan terhadap Disiplin Kerja Guru

Hipotesis keempat yaitu menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo. Untuk menguji hipotesis ke-4 peneliti menggunakan uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda digunakan untuk memperkirakan bagaimana dua atau lebih variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti menggunakan SPSS 16.0 dengan metode *forwad selection* untuk mengolah data dalam mencari uji regresi linier berganda.

Hipotesis yang diuji adalah:

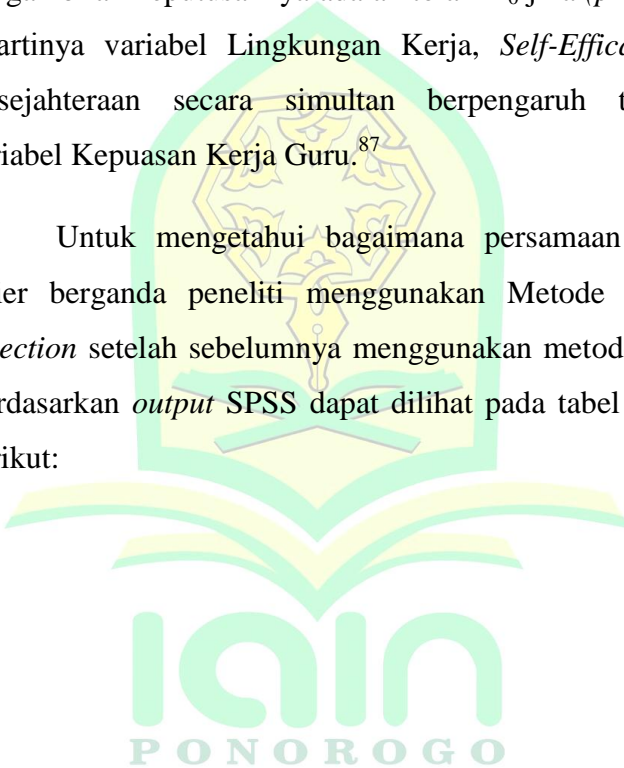
$H_0$  : Variabel Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy* dan Kesejahteraan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru

$H_1$  : Variabel Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy* dan Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru



Statistik Uji pada uji ini adalah hasil perhitungan nilai probabilitasnya (*p-value*) ditunjukkan nilai *probability* hitungan pada *Sig* pada tabel hasil perhitungan (tabel Anova) dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah tolak  $H_0$  jika (*p-value*)  $\geq \alpha$  artinya variabel Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy* dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru.<sup>87</sup>

Untuk mengetahui bagaimana persamaan regresi linier berganda peneliti menggunakan Metode *Forward Selection* setelah sebelumnya menggunakan metode *Enter*. Berdasarkan *output* SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



---

<sup>87</sup>Ibid, 130.

Tabel 5.7

**Persamaan Regresi Linier Berganda dengan Metode *Enter***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.942	12.189		3.441	.001
Lingkungan Kerja X <sub>1</sub>	.021	.091	.029	.226	.822
Self-Efficacy X <sub>2</sub>	-.135	.163	-.108	-.831	.410
Kesejahteraan X <sub>3</sub>	.205	.086	.310	2.393	.020

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, persamaan garis regresi didapatkan besarnya konstanta ( $a$ ) = 41.942 dan nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) = 0.021, ( $b_2$ ) = -0,135, ( $b_3$ ) = 0.205 sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 36.768 + 0.021X_1 - 0,135X_2 + 0.205X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien X<sub>1</sub> sebesar 0.021, artinya apabila nilai lingkungan

kerja meningkat 1 poin maka kepuasan kerja guru akan meningkat 0,021 dengan asumsi  $X_2$  dan  $X_3$  tetap. Nilai koefisien  $X_2$  sebesar -0,135, artinya apabila nilai *self-efficacy* meningkat 1 poin maka kepuasan kerja guru akan menurun sebesar -0,135 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_3$  tetap. Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0.205, artinya apabila nilai kesejahteraan meningkat 1 poin maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0.205 dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  tetap.

Dalam hasil analisis *Enter* menunjukkan semua variabel yang berpengaruh dan tidak berpengaruh, maka kita perlu memunculkan variabel yang berpengaruh saja melalui metode *Forwad Selection*.

**Tabel 5.8**

**Persamaan Regresi Linier Berganda dengan Metode  
*Forwad Selection***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.768	5.667		6.488	.000
X3	.207	.085	.313	2.442	.018

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel dapat dilihat bahwa:

$$Y = b_0 + b_3X_3$$

$$Y = 36,768 + 0,207X_3$$

Persamaan garis regresi linier berganda dengan Metode *Forward Selection* tersebut dapat menerangkan jika Kesejahteraan ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 36,768. Jika variabel Kesejahteraan nilainya naik sebesar 1, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,207.

**Tabel 5.9**  
**Hasil *Summary Hipotesis 4***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 <sup>a</sup>	.110	.060	3.558

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi sebesar 0,332 dan harga koefisien determinasi sebesar 0,110. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru 11% dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, self-efficacy dan kesejahteraan sedangkan 89% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 5.10**  
**Tabel ANOVA**

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

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.106	3	27.702	2.188	.100 <sup>a</sup>
Residual	670.929	53	12.659		
Total	754.035	56			

a. Predictors: (Constant), X3,  
X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan F hitung dan F tabel:

- Jika nilai F hitung  $\geq$  F tabel maka variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).
- Jika nilai F hitung  $<$  F tabel maka variabel independen (bebas) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai signifikansi:

- Jika nilai signifikansi  $<$  0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dari hasil *output* SPSS diatas, peneliti akan melakukan interpretasi menggunakan dua dasar pengambilan keputusan dalam uji F.

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan F tabel. Adapun rumus untuk mencari F tabel:

$$F_{\text{tabel}} = F(\mathbf{k} ; \mathbf{n-k})$$

Keterangan:

K = jumlah variabel independen (bebas)

N = jumlah responden atau sampel penelitian

$$F_{\text{tabel}} = (\mathbf{k} ; \mathbf{n-k})$$

$$F_{\text{tabel}} = (3;57-3)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2;54)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,78$$

Pada tabel dapat diketahui bahwa F hitung  $(2,188) \leq$  F tabel  $(2,78)$  berarti terima  $H_0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru secara simultan.

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai *sig.* lingkungan kerja adalah 0,806 dan  $> 0,05$  dan hasil  $t_{hitung}$  adalah sebesar  $0,247 < 0,67906$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja dan begitu juga sebaliknya. Jika lingkungan kurang menyenangkan maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja dan menurunkan hasil kerja para guru. Hal ini tentu akan sulit bagi pihak institusi dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan dan merugikan bagi pihak institusi dalam terciptanya kepuasan kerja para guru.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman Yusuf dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan.<sup>88</sup>

## **B. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai *sig. self-efficacy* adalah 0,401 dan  $> 0,05$ , sedangkan hasil  $t_{hitung}$  untuk *self-efficacy* adalah sebesar -0,847, karena  $< 0,67906$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

---

<sup>88</sup> Abdurrahman Yusuf, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan*, (Skripsi, UIN Syarifhidayatullah, Jakarta, 2017), 98.



Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Robert M. Klassen Dari University of Alberta dan Ming Ming Chiu dari State University of New York at Buffalo mengatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada guru sekolah dasar di Canada.<sup>89</sup> McDonald dan Siegall mengusulkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif. Bradley dan Roberts dalam penelitian Lai & Chen menemukan bahwa efikasi diri meningkatkan kepuasan kerja.<sup>90</sup> Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Menguc yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri dapat terus menjaga pengalaman baik di dalam pekerjaan dan dapat mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemampuan lebih baik dan memiliki kinerja yang baik, yang diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja yang

---

<sup>89</sup> Robert M. Klassen dan Ming Ming Chiu, *Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress*, *Journal of Educational Psychology*, (2010): 12.

<sup>90</sup> Edi Purwanto, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Upaya Terhadap Niatan Berhenti Dengan Mediasi Kinerja, Kepuasan Kerja Dan Sindrom Kelelahan*, Universitas Bunda Mulia, (2019): 6.

diperoleh dari pekerjaannya. Judge dalam penelitian Kosevic & Loh menyimpulkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi merasa senang dan puas dengan hasil pekerjaannya.<sup>91</sup> Upaya mendidik anggota tim untuk mendapatkan efikasi diri tinggi dapat menghasilkan karyawan puas dan akan melakukan pencapaian serta partisipasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

### **C. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic nilai *sig.* kesejahteraan ( $X_3$ ) adalah 0,018 dan  $< 0,05$   $t_{hitung}$  untuk kesejahteraan adalah sebesar 2.442, karena  $> 0,67906$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka tolak  $H_0$ , artinya kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu meningkatkan kerja seorang guru dan dapat menjadi faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja guru di

---

<sup>91</sup> Ibid

suatu lembaga pendidikan, sehingga pemenuhan akan kebutuhan yang bersifat jasmaniah maupun rohaniah, baik dalam maupun di luar hubungan kerja secara langsung dan tidak langsung harus terpenuhi dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Felictya Yonatan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT Samudera Tunggal Utama Bandung.<sup>92</sup> Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lia yang menunjukkan adanya pengaruh pemberian kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT.PLN (PERSERO) distribusi Jawa Barat dan Banten sebesar 44,08%.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> Felictya Yonatan, *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Samudera Tunggal Utama Bandung*, (Undergraduate Thesis Universitas Kristen Maranatha, 2011), 4.

<sup>93</sup> Lia Nuzullia, *Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat Dan Banten*, Naskah Publikasi, (2016): 8.

#### **D. Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy* dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil *output* pada SPSS menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Sig* sebesar  $0,247 > 0,05$ , sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun variabel *self-efficacy* memiliki nilai *Sig* sebesar  $0,847 > 0,05$ , sehingga *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kesejahteraan saja dalam penelitian ini yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *sig* sebesar  $0,018 < 0,05$ . Hasil pada tabel regresi berganda dengan metode *forward selection* menunjukkan jika nilai *sig*  $0,018 < 0,05$ . Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong. Maka variabel tersebut harus tetap dipertahankan karena memberikan kontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja guru.

Hasil perhitungan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titin Suprihatin yang dilakukan pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan

kerja yang tinggi pula, dan didukung dengan hasil penelitian Hasanah yang dilakukan tahun 2015 yang menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan yang terpenuhi akan membuat karyawan memiliki kemampuan kerja yang unggul dan dapat meningkatnya kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaannya.<sup>94</sup>

Adapun untuk hasil variabel yang *removed* yaitu variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel lingkungan kerja dan *self-efficacy*. Variabel lingkungan kerja menunjukkan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel *self-efficacy* juga menunjukkan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan persepsi responden terhadap lingkungan kerja dan *self-efficacy* sama antara guru dengan guru yang lainnya. Hal ini menjelaskan bahwa tanggapan para guru sama dalam memandang mengenai lingkungan kerja secara fisik tidak begitu berpengaruh bagi mereka karena didukung dengan adanya hubungan personal yang baik antara guru dengan guru, guru dengan kepala

---

<sup>94</sup>Tenats Tsuruya Fajriani Dan Titin Suprihatin, *Harga Diri, Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsanawiyah*, *Proyeksi*, 12, no.1, (2017): 74-76.

sekolah maupun guru dengan guru itu sendiri. Dengan keadaan hubungan personal yang baik di lingkungan sekolah hal inilah yang membuat mereka nyaman dalam bekerja dan melakukan tugas mereka di sekolah. Sedangkan untuk *self-efficacy*, para guru memiliki *self-efficacy* yang tinggi dalam diri mereka, sehingga mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi hal tersebut berdampak ketika mereka menyelesaikan tugas yang mereka emban mereka memiliki pandangan bahwa apa yang sudah mereka lakukan harus memiliki timbal balik yang sesuai. Mereka memiliki pandangan bahwa kesejahteraan yang mereka dapat harus sesuai dengan apa yang sudah mereka lakukan. Hal inilah yang mempengaruhi kepuasan kerja para guru di sekolah kurang terpenuhi dan juga kurang maksimal.

Hasil *output* SPSS juga menunjukkan untuk F hitung sebesar  $(2,188) \leq F$  tabel  $(2,78)$  berarti terima  $H_0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, *self-efficacy* dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru secara simultan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil dari statistik hitung menggunakan regresi linier berganda menggunakan metode *enter* maupun *forward selection* menunjukkan hasil yang sama bahwa tidak ada

pengaruh yang signifikan anantara lingkungan kerja, self-efficacy dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja guru di MTs swasta se-kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo.

Hasil tersebut tidak sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Odger dalam tesisnya Choirul Huda yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru” yang mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis guru.<sup>95</sup> Tentu saja kepuasan kerja tidak akan datang dengan sendirinya, namun dengan adanya kemauan dan berbagai usaha yang dilakukan pada diri guru sendiri, salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Walaupun secara teori faktor ini memiliki pengaruh, akan tetapi banyak lembaga yang kurang memperhatikan faktor tersebut. Secara teori lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan

---

<sup>95</sup>Choirul Huda, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2017/2018*.(Tesis: Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018), 48.

menurunnya hasil kerja para guru dan begitu juga sebaliknya. Jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja guru dan meningkatkan hasil kerja. Apabila lingkungan kerja yang menyenangkan dapat terwujud, maka hal ini tentu saja akan memberikan keuntungan bagi lembaga dan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan untuk *Self-efficacy* hasil tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Purnama & Manuatu yang menyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula, dan didukung dengan hasil penelitian Lai yang menyatakan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki kemampuan kerja yang unggul dan dapat meningkatnya kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaannya.<sup>96</sup> Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Lodjo yang mengatakan bahwa orang dengan *self-efficacy* yang

---

<sup>96</sup>Jeffrey A. Kartika Dkk, *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahasada*, Article, (2014): 5.



tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.<sup>97</sup>



---

<sup>97</sup> Putri Syamili, *Hubungan Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.PLN (PERSERO) Area Yogyakarta*, Naskah Publikasi, (2020): 9.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,247, karena  $<0,67906$  maka  $X_1$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
2. *Self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  untuk *Self-efficacy* sebesar -0,847, karena  $<0,67906$  maka  $X_2$  tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
3. Kesejahteraan guru berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  untuk Kesejahteraan guru sebesar 2.447, karena  $> 0,67906$  maka  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
4. Nilai sig.  $X_3$  sebesar 0,018, karena  $0,018 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan saja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Maka variabel tersebut harus tetap dipertahankan karena memberikan kontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja guru.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan:

1. Bagi kepala sekolah MTs swasta, bahwa kesejahteraan guru merupakan salah satu hal yang dapat menunjang kepuasan kerja para guru, sehingga diharapkan bagi kepala sekolah lebih memperhatikan kesejahteraan para guru dengan meningkatkan gaji mereka dan juga dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru. .
2. Bagi guru, dengan adanya tunjangan kesejahteraan bagi para guru diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya sehingga kinerjanya juga diharapkan dapat meningkat sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama dapat tercapai.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan agar menambahkan jumlah responden dengan jumlah yang besar. karena ada beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini, diantaranya adalah jumlah populasi yang terbatas yaitu 57 orang, sehingga asumsi statistika parametris tidak mudah dipenuhi. Selain itu, diharapkan melakukan penambahan variabel independen yang diyakini dapat mempengaruhi signifikansi faktor yang kepuasan kerja guru,

### C. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori pendidikan tentang lingkungan kerja, *self-efficacy*, kesejahteraan dan kepuasan kerja, sedangkan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap kepuasan kerjaguru di MTs swatas se-Kecamatan Balong Ponorogo.

1. Implikasi teoritis
  - a. Pemberian tugas dan tanggung jawab serta gaji yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian para guru dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.
  - b. Kepuasan kerja yang terpenuhi dapat mempengaruhi perilaku guru, maka hal tersebut diharapkan pihak sekolah dapat memenuhi kepuasan kerja para guru tersebut.
2. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi instansi sekolah terkait dan para guru di MTs swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tercipta kesejahteraan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Jeffrey Kartika Dkk, *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada*, 11, Surabaya:Universitas Kristen Petra, 2017.
- Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, 287. UMM Press:Malang, 2007.
- AR, Hidayat Dan Joni Heruwanto. *Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PPKAG Di Jakarta*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, (2017): 14.
- Azwar, Saifudin. *Penyusunan Skala Psikologi*. 42. Pustaka Pelajar. Yogyakarta., 2012.
- Bandura, *Self-efficacy, The Exercise Of Control*, W.H Freeman And Company, New York., 1997.
- Bandura. *Self-efficacy, The Exercise Of Control*, 37, W.H Freeman And Company, New York., 1997.
- Baron, Robert A. & Donn Byrne, *Psikologi Sosia*. 183, Jakarta : Erlangga., 2003.

- Chandra, Tjipto. *Service, Quality And Satisfaction*, 303-304. Yogyakarta: Andi Offset, 2007.
- Danim, Sudarwan. *Transformasi Sumber Daya Manusia*, 189. Jakarta: Bumi Aksara., 2006.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*, 137. Bandung: PT Remaja Risdakarya, 2013.
- Dessy Wulansari, Andhit. *Aplikasi Statistika Parametric Dalam Penelitian*, 55. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2018.
- Ellis, Jeanne Ormrod. *Psikologi Pendidikan*. 20, Jakarta : Erlangga., 2008.
- Fenanti, Trias. *Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Sleman Yogyakarta*. 29. Tesis., Universitas Negeri Yogyakarta., 2015.
- Fieldman, Human. *Stress, Work And Job Satisfaction, Terjemahan Ny. L. Mulyana*, 73, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo., 2003.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss IMB SPSS 19*, 56. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2011.

- Gufron, Nur & Rini Risna Wita, *Teori-teori Psikolog.* 76-77, Yogyakarta : Aruzz Medi.a, 2012.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya*, 47. Yogyakarta:BPFE, 2001.
- Harjali, *Membangun Penataan Lingkungan Belajar Yang Kondusif*, 27, STAIN Po Press: Ponorogo, 2016.
- Hasanah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*, Jurnal Manager Pendidikan, Volume 9, No. 1 (2015): 1.
- Hassard, Juliet Kevin Teoh, And Tom Cox, Birkbeck University Of London, United Kingdom, 2018, Online [Job Satisfaction: Theories And Definitions - Oshwiki](#) Diakses Tanggal 12 November 2019. Pukul 15.32.
- Huda, Choirul. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2017/2018*. Tesis: Insitut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2018.
- Ika, Kusnul Sandra Dan M. As'ad Djalali, *Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi*, Jurnal Psikologi Indonesia, Volume 2, No. 3, (2013): 3-4.

- Logahan, Jerry M. dan Tjie Fie Tjoe, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia*, Jurnal Managemen, Volume 3, No. 1, (2012): 3-4.
- Lusi Nugraheni, Irma. *Hubungan Self-Efficacy Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Geografi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung*, Jurnal Pendidikan, Volume 9, No.1 (2018): 4-5.
- Madiono Sutanto, Eddy. *Persepsi Akan Gaji, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Amita Bara Sejahtera*, Journal Of Business And Banking, Volume 4, No 1, (2014): 4.
- Malayu, Hasibuan S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 64,. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, 119. Yogyakarta: PT.BPFE, 2007.
- Mas'ud, Fuad .*Survai Diagnosis Organisasional: Onsep Dan Apliaksi*, 184. Semarang: Universitas Diponegoro, 2004.



- Merdeka, “Guru Honorer di Garut Demonstrasi Minta Segera Diangkat Jadi PNS, Merdeka”, 2019, diakses 28 Nop, 2019, <https://m.merdeka.com/peristiwa/guru-honorer-di-garut-demonstrasi-minta-segera-diangkat-jadi-pns.html>
- Mudrajad, Kuncoro. *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasinya*, 61. Yogyakarta: AMPYKPN, 2004.
- Narendra, Gilang. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 5 No.3, (2017): 3
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*, 66, Jakarta: Ghalala Indonesia, 2002.
- Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, 156. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Robbins, Stephen P. And Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 49, Jakarta: Salemba Empat., 2015.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Terj. Ratna Saraswati Dan Febriela Sirait*, Edisi 16, 46, Jakarta: Salemba Empat, 2015.

- Rusydiati, *Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah*, Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan, Volume 11, No.1 (2017):1.
- Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, 54, Jakarta: Ilham Jaya, 2001.
- Setyadharma, Andryan. *Uji Asumsi Klasik dengan SPSS 16.0*, UNNES: Artikel Akuntansi 2010, online at <http://akuntansi.unnes.ac.id/wp-content/uploads/201005/Uji-Asumsi-Klasik-dengan-SPSS-16.0.pdf>. Hal 1-11, diakses pada 21 Januari 2020.
- Siagan, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, 15. Jakarta: Rineka Jaya, 2002.
- Subagyo, P. Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, 57. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, 69. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Pratiknya*, (165. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sulistyowati, Arini Dan Imam Muazansyah, *Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan*

*Kerja Dan Burnout*, Jurnal Penelitian Administrasi Public, Volume 4, No.1,(2018): 13.

Supardi, *Kinerja Guru*,130, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Supriati, Punju. *Pengembangan Instrumen Pengukuran Toleransi pada Mahasiswa Sekolah Menengah Pertama*, Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 6 (2), 2018, 117-123 Available online at: <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/wd>. Diakses pada 15 Januari 2020.

Supriyadi, Oding .*Profesi Kependidikan*, 7. Yogyakarta: LaksBang PRESS Sindo, 2013.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*, 79, Jakarta:Kencan., 2009.

Tsuroya, Ienats Fajriani Dan Titin Suprihatin. *Harga Diri, Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsanawiyah*, Proyeksi, Volume 12, No.1, (2017): 74-76.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wibowo, Mukti. Dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 16. No.1 (2014): 9.

Widyaningrum, Retno. *Statistika*, 50-63. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015.

Zulkifli, Mohammad. *Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan Dan Kinerja Guru*, Jurnal Psikologi Indonesia, Volume 3, No.02, ( 2014): 3

