

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA GURU SMA NEGERI SUB RAYON SEPUTIH BANYAK
LAMPUNG TENGAH TAHUN 2020/2021**

(Tesis)

**Oleh
VERONICA EKA DESI NATALIA**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA PADA GURU SMA NEGERI SUB RAYONSEPUTIH BANYAK LAMPUNG TENGAH TAHUN 2020/2021

Oleh

VERONICA EKA DESI NATALIA

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto* dan pengambilan populasi berjumlah 93 guru dan sampel 75 guru dengan teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* yang menggunakan *ClusterRandom Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dan analisis data menggunakan deskripsi statistik, regresi sederhana, regresi berganda dan analisis jalur. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (8) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (9) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru.

Kata kunci: kinerja guru, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, motivasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AT TEACHER OF SMA SUB RAYON SEPUTIH BANYAK LAMPUNG TENGAH 2020/2021

By

VERONICA EKA DESI NATALIA

The purpose of this study was to examine the effect of quality of work life and job satisfaction on teacher performance through teacher work motivation. This study uses a quantitative approach with ex post facto type and the population is 93 teachers and a sample of 75 teachers. The sampling technique is probability sampling using Cluster Random Sampling. Data were collected using questionnaires and data analysis using statistical descriptions, simple regression, multiple regression and path analysis. Based on the data analysis, the following results were obtained: (1) There is a positive and significant influence on the quality of work life on work motivation, (2) There is a positive and significant effect of job satisfaction on work motivation, (3) There is a positive and significant influence on work motivation on teacher performance. , (4) There is a positive and significant influence on the quality of work life and job satisfaction on work motivation, (5) There is a positive and significant influence on the quality of work life and job satisfaction on teacher performance (6) There is a positive and significant influence on the quality of work life and work motivation on teacher performance (7) There is a positive and significant effect of job satisfaction and work motivation on teacher performance (8) There is a positive and significant influence on the quality of work life, job satisfaction and work motivation on teacher performance (9) There is a positive and significant influence on the quality of work life and job satisfaction on teacher performance through through teacher work motivation.

Key words : teacher performance, quality of work life, job satisfaction, work motivation

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA
PADA GURU SMA NEGERI SUB RAYONSEPUTIH BANYAK
LAMPUNG TENGAH TAHUN 2020/2021**

Oleh

VERONICA EKA DESI NATALIA

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2021**

Judul Tesis : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA PADA GURU SMA NEGERI SUB RAYON SEPUTIH BANYAK LAMPUNG TENGAH TAHUN 2020/2021**

Nama Mahasiswa : *Veronica Eka Desi Natalia*

No. Pokok Mahasiswa : **1923012008**

Program Studi : S-2 Magister Administrasi Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Riswanti Rini, M.Si.
NIP. 19600328 198603 2 002

Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D.
NIP.19670521 200012 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP. 19760808 200912 1 001

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan

Dr. Sowiyah, M.Pd.
NIP.19600725 198403 2 001

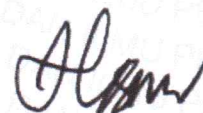
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

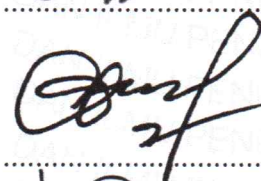
Ketua : **Dr. Riswanti Rini, M.Si.**



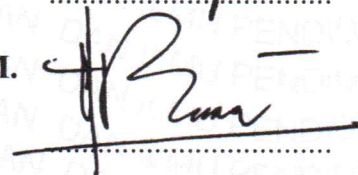
Sekretaris : **Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D.**



Penguji Anggota : **1. Dr. Sowiyah, M.Pd.**



2. Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.
NIP.19620804 198905 1 001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **22 Juni 2021**

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja pada Guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 22 Juli 2021
Pembuat Pernyataan,



Veronica Eka Desi Natalia

NPM 1923012008

RIWAYAT HIDUP



Veronica Eka Desi Natalia dilahirkan di Desa Setia Bakti, Kecamatan Seputih Banyak, Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 19 Desember 1994, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Agustinus Tuperdi dan Ibu Nyoman Chandra.

Peneliti mengawali pendidikan formal pada tahun 2000 di SD Negeri 1 Setia Bakti, Lampung Tengah dan diselesaikan tahun 2006. Pada Tahun 2006 penulis melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 2 Way Seputih dan diselesaikan tahun 2009. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMK Paramarta 2 Seputih Banyak dan selesai pada tahun 2012. Pada tahun 2013, penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan IPS, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung.

Peneliti pada tahun 2016 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Rumbia Kabupaten Lampung Tengah dan melaksanakan praktek mengajar melalui Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP Negeri 2 Rumbia. Pada tahun 2017, penulis menjadi Sarjana Pendidikan di Universitas Lampung Program Studi Pendidikan Ekonomi dan pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan sampai saat ini.

Moto

“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari”

(Matius 6:34)

PERSEMBAHAN

Segala Puji, Hormat, Kemuliaan dan Kuasa Bagi Tuhan Yesus Kristus,
persembahkan karya ini sebagai tanda cinta dan kasih sayang kepada:

Almamater tercinta.

Kedua orangtuaku, Bapak Agustinus Tupirdi dan Ibu Nyoman Candra
tercinta yang senantiasa memberikan doa dan kasih sayang,

Suamiku, Albertus Nugroho Danu Pradana tersayang yang senantiasa
menemani dalam suka dan duka.

Adikku, Margareta Dewi Astuti dan Yohana Mega Utami terkasih yang
selalu mendengarkan keluh kesah dalam segala kesempatan.

Sahabat-sahabat terbaikku

Guru dan Dosen tercinta atas ilmu yang bermanfaat dan kesabaran selama
mendidik dan mencurahkan ilmu pengetahuan.

Beasiswa LPDP 2018

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang telah melimpahkan kasih dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis dengan judul : “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja pada Guru SMA Negeri SubRayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Karomani, M.Si., selaku Rektor Universitas Lampung; yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr. Ahmad Saudi Samosir, S.T., M.T., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan izin penelitian;
3. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd., selaku dekan FKIP Universitas Lampung telah memfasilitasi penelitian ini;
4. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan III dan pembimbing akademik atas kesediannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian tesis ini;
5. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
6. Ibu Dr. Sowiyah, M.Pd., selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan dan selaku penguji utama pada ujian tesis yang telah memberikan masukan dan kritik yang sangat bermanfaat dan membuka pemikiran penulis;

7. Bapak Hasan Hariri, MBA, Ph.D., pembimbing kedua atas kesediannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian tesis ini;
8. Dr. Dedy Hermanto Karwan, M.M., Dipl.Ed., selaku penguji II pada ujian tesis yang telah bersedia memberikan masukan dan kritik yang sangat bermanfaat dan membuka pemikiran penulis;
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Administrasi Universitas Lampung yang telah mendidik peneliti;
10. Bapak/Ibu Kepala Sekolah SMA Se-Sub Rayon Seputih Banyak yang telah memberi izin dan memfasilitasi demi selesainya penelitian ini;
11. Guru SMA Se-Sub Rayon Seputih Banyak yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini;
12. Teman-teman seperjuangan di Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2019 atas kebersamaannya;
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini. Semoga dengan bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan pahala di sisi Tuhan dan semoga tesis ini bermanfaat;

Bandarlampung, 22 Juli 2021



Veronica Eka Desi Natalia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
UCAPAN TERIMAKASIH	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Penelitian	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Guru	10
2.2 Kualitas Kehidupan Kerja	13
2.3 Kepuasan Kerja	17
2.4 Motivasi Kerja	23
2.5 Kerangka Pikir	29

2.6 Hipotesis Penelitian	34
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.3 Variabel Penelitian	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data	43
3.5 Uji Persyaratan Instrumen	44
3.6 Uji Persyaratan Analisis Data	49
3.7 Teknik Analisis Data	54
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian	56
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	56
4.3 Pengujian Prasyarat Analisis Data	62
4.4 Pengujian Hipotesis	65
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	80
4.6 Keterbatasan Penelitian	86
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	88
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hasil UKG SMA Provinsi Lampung Tahun 2019.....	2
2. Data Jumlah Guru SMA Se Sub Rayon Seputih Banyak.....	36
3. Perhitungan Jumlah Sampel Untuk Masing-Masing Sekolah.....	37
4. Kisi-Kisi Kinerja Guru.....	40
5. Kisi-Kisi Kualitas Kehidupan Kerja.....	41
6. Kisi-Kisi Kepuasan Kerja.....	42
7. Kisi-Kisi Motivasi Kerja.....	43
8. Rekapitulasi Uji Coba Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1).....	45
9. Rekapitulasi Uji Coba Validitas Kepuasan Kerja (X2).....	46
10. Rekapitulasi Uji Coba Validitas Motivasi Kerja (Y).....	46
11. Rekapitulasi Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Z).....	47
12. Korelasi Nilai.....	48
13. Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner.....	48
14. Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja.....	57
15. Kategori Kualitas Kehidupan Kerja.....	58
16. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	59
17. Kategori Kepuasan Kerja.....	59
18. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	60
19. Kategori Motivasi Kerja.....	61
20. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	61
21. Kategori Kinerja Guru.....	62
22. Hasil Uji Normalitas.....	63
23. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
24. Hasil Uji Linearitas.....	64
25. Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
26. Uji Regresi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	65
27. Uji Regresi Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	67
28. Uji Regresi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	68
29. Uji Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	69
30. Uji Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	70

31. Uji Regresi Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	72
32. Uji Regresi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	74
33. Uji Regresi Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	76
34. Koefisien Jalur Model I	77
35. Koefisien Jalur Model II	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	33
2. Diagram Analisis Jalur.....	54
3. Struktural I.....	55
4. Struktural II.....	55
5. Jalur Struktur I.....	78
6. Jalur Struktur II.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Uji Coba Validitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	95
2. Uji Coba Validitas Kepuasan Kerja.....	97
3. Uji Coba Validitas Motivasi Kerja.....	99
4. Uji Coba Validitas Kinerja Guru.....	101
5. Hasil Uji Normalitas Data.....	103
6. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	104
7. Hasil Uji Linearitas.....	105
8. Hasil Uji Multikolinearitas.....	107
9. Hasil Uji Regresi.....	108
10. Rekapitulasi Kualitas Kehidupan Kerja.....	116
11. Rekapitulasi Kepuasan Kerja.....	118
12. Rekapitulasi Motivasi Kerja.....	120
13. Rekapitulasi Kinerja Guru.....	122
14. Angket Penelitian.....	124
15. Kisi-Kisi Penelitian.....	128
16. Surat Izin Penelitian.....	132

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas karena melalui pendidikan dapat dihasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berdaya guna (Tedi, 2017).

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan. Hal tersebut dilakukan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun nonformal.

Pendidikan yang berkualitas diupayakan melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Sedangkan dalam organisasi sekolah terdapat beberapa sumber daya manusia, salah satunya yaitu guru. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut maka guru memegang peranan penting dalam melaksanakan pendidikan di sekolah. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Putranti, 2013).

Hal tersebut selaras dengan pendapat Amanza (2013), bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan

berkualitas. Berdasarkan hal tersebut maka perbaikan kualitas pendidikan harus berawal dari guru dan berakhir pada guru pula yang berkaitan dengan melaksanakan kegiatan pembelajaran sebagai kinerja guru.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu efektifitas hasil pembelajaran. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

Kinerja guru dapat dilihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG). UKG merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. UKG dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Tujuan UKG adalah sebagai penilaian kinerja guru dan sebagai alat kontrol pelaksanaan penilaian kinerja guru. Program pengembangan keprofesian berkelanjutan dan penilaian kinerja guru wajib dilakukan setiap tahunnya sebagai persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Hasil UKG Provinsi Lampung 2019 ditunjukkan Tabel 1 berikut

Tabel 1 Hasil UKG SMA Provinsi Lampung Tahun 2019

No.	Nama Wilayah	SMA	Pedagogik	Profesional	Rata-rata
1.	Prov Lampung	60,57	49,44	55,07	53,38
2.	Lampung Selatan	61,08	49,97	55,66	53,95
3.	Lampung Tengah	61,51	49,49	55,59	53,76
4.	Lampung Utara	58,54	47,16	51,77	50,36
5.	Lampung Barat	57,47	47,50	52,73	51,16
6.	Tulang Bawang	55,79	48,57	54,17	52,49
7.	Tanggamus	58,99	47,82	53,22	51,60
8.	Lampung Timur	60,78	49,12	55,35	53,48
9.	Way Kanan	55,52	47,60	52,49	51,02
10.	Pesawaran	59,58	58,64	54,36	52,64
11.	Prengsewu	63,47	51,21	55,64	55,01
12.	Mesuji	61,11	49,70	55,34	53,65
13.	Tulang Bawang Barat	61,10	49,00	55,05	53,23
14.	Pesisir Barat	57,14	45,31	49,84	48,48
15.	Bandar Lampung	62,95	52,82	58,73	56,96
16.	Metro	62,87	54,79	60,72	58,94

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata hasil UKG Provinsi Lampung masih tergolong rendah khususnya hasil UKG di Lampung Tengah. Hal ini terlihat dari rata-rata yang hanya sebesar 53,76 sedangkan nilai capaian minimal Uji Kompetensi Guru yaitu 70,00. Rendahnya nilai tersebut menunjukkan kompetensi guru SMA di Lampung Tengah masih belum optimal dan hal tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal pula. Hasil yang tidak mencapai nilai minimal bukan berarti tidak lulus UKG. Akan tetapi, capaian nilai menentukan bentuk pelatihan yang harus diikuti guru, untuk meningkatkan kompetensinya. Sehingga setiap guru dapat mengikuti pelatihan yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya.

Selain itu berdasarkan penelitian pendahuluan ditemukan fakta lain yang terjadi pada guru SMA Lampung Tengah menunjukkan masih ada guru membuat perangkat pembelajaran pada saat tertentu saja dan beberapa guru yang mengajar sebagai rutinitas saja dan tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada serta rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi. Hal tersebut menjadi berpengaruh terhadap rendahnya kinerja guru. Kinerja guru yang rendah selama jangka panjang menyebabkan kualitas pendidikan juga menjadi rendah yang mengakibatkan rendahnya kualitas output peserta didik.

Kinerja guru akan menjadi optimal bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja guru, kepuasan kerja dan karyawan maupun peserta didik. Menurut Mitchel (2001), terdapat beberapa indikator dalam penilaian dimensi kinerja guru yaitu kualitas kehidupan kerja, ketepatan waktu, prakarsa/intensif, kemampuan dan komunikasi. Kelima indikator tersebut dapat dijadikan acuan sebagai penilaian kinerja. Salah satu indikator penilaian tersebut yaitu kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan (*quality of work life*) merupakan gambaran kualitas

hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan. Rokhman (2012) mengemukakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang multidimensial yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan persepsi guru terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis mereka di sekolah. Kualitas kehidupan kerja mencakup pemberian kesempatan pada guru untuk mengambil keputusan yang terkait dengan pekerjaannya, desain tempat kerjanya, serta kebutuhan guru untuk lebih berkreasi. Kualitas kehidupan kerja membicarakan sejauh mana guru merasa bahwa dirinya aman, sejahtera dan mampu mengembangkan diri (Botutihe, 2010). Kualitas kehidupan kerja adalah kombinasi kepuasan kerja bagi karyawan dan pencapaian tujuan organisasi yang efektif (Nuari, 2016) .

Berdasarkan pemaparan di atas, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian penuh dalam suatu organisasi pendidikan (sekolah). Perhatian yang penuh tersebut akan mampu meningkatkan peran guru dalam memberikan yang terbaik agar tujuan pendidikan bisa tercapai.

Selain kualitas kehidupan kerja, menurut Surya (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu kepuasan kerja yang berkaitan dengan kesejahteraan guru. Kepuasan karyawan adalah salah satu pilar terpenting dari keberlanjutan dan stabilitas organisasi (Mobaraki, 2017). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi pertanda kondisi emosi yang baik dan kondisi mental bahagia yang berakibat pada perilaku guru yang positif (Drus, 2019).

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui semakin puas guru tersebut dengan hasil kerja dan pekerjaannya maka akan semakin bahagia. Bagi sekolah sangat

penting untuk membuat guru merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui kepuasan karyawan yang terpenuhi, dalam organisasi sekolah maka kepuasan tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu kinerja.

Berdasarkan temuan di lapangan, masih sangat sedikit guru yang mengambil keputusan terhadap perencanaan kerja. Guru umumnya melakukan sesuai prosedur yang ada tetapi tidak mengembangkannya sesuai dengan kebutuhannya. Kurangnya kreativitas menyebabkan guru cenderung apa adanya tanpa mau berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam kegiatan pembelajaran. Selain kualitas kehidupan kerja faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja yaitu kepuasan kerja.

Faktor yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Nurhayati (2012), motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan dorongan fisiologis atau psikologis atau kebutuhan. Motivasi adalah proses psikologi dasar. Motivasi seiring dengan persepsi, kepribadian, dan sikap merupakan unsur-unsur yang sangat penting dalam perilaku. Luthan (2015) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang sebuah perilaku dan kinerja. Motivasi berarti proses merangsang orang untuk tindakan dan untuk melaksanakan suatu tugas yang diinginkan.

Kecenderungan yang dihadapi di SMA Lampung Tengah, motivasi kerja adalah rendahnya kemauan untuk meningkatkan kemampuan dirinya sendiri dengan melanjutkan pendidikannya atau menambah ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan belajar secara pribadi, seperti membaca dan belajar teknologi, seperti internet untuk memberikan pengetahuan yang kian hari kian berkembang. Guru juga kurang percaya diri dalam mengajar karena minimnya ilmu pengetahuan yang dimiliki. Penalaran ilmu kepada peserta didik hanya mengandalkan ilmu yang dimiliki tidak dapat

mengembangkannya sehingga peserta didik mendapatkan pengetahuan yang kurang maksimal. Begitu juga dengan prestasi yang diperoleh banyak guru yang enggan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pemerintah, seperti workshop, pelatihan-pelatihan keahlian, pengembangan kurikulum, dan kegiatan yang bersifat pengembangan diri.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Se-Lampung Tengah masih belum optimal.
- 1.2.2 Beberapa guru yang mengajar hanya sebagai rutinitas saja, tidak menekuni profesinya secara utuh.
- 1.2.3 Rendahnya kualitas kehidupan kerja guru yang ditandai dengan guru yang hanya mengajar sesuai jadwal dan hanya menjalankan tanggungjawab tanpa memanfaatkan peluang yang ada.
- 1.2.4 Masih rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan rendahnya partisipasi guru dalam mengembangkan sekolah.
- 1.2.5 Masih rendahnya motivasi guru yang ditandai dengan rendahnya kemauan untuk meningkatkan kemampuan dirinya sendiri.
- 1.2.6 Belum ada penelitian yang menggabungkan empat variabel seperti yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru meskipun dalam kajian pustaka dimungkinkan.

1.3 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada kinerja guru (Y), kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja guru (X3).

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (X3) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak ?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak?
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak?
- 1.4.5 Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak?
- 1.4.6 Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak?
- 1.4.7 Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak ?
- 1.4.8 Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) , kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak?
- 1.4.9 Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Z) melalui motivasi kerja (X3) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan:

- 1.5.1 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (X3) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 1.5.2 Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.

- 1.5.3 Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 1.5.4 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 1.5.5 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 1.5.6 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 1.5.7 Pengaruh kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 1.5.8 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) , kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 1.5.9 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu yaitu sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan khususnya mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini berguna atau bermanfaat untuk:

- 1.6.2.1 Dinas pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik, khususnya bagi guru.
- 1.6.2.2 Kepala sekolah, sebagai masukan dalam usaha memperbaiki mutu pendidikan di sekolah melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.

- 1.6.2.3 Guru, sebagai acuan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam suasana iklim yang kondusif.
- 1.6.2.4 Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik di bidang yang sama maupun di bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1.7.1 Lingkup Ilmu

Penelitian ini merupakan penelitian ilmu manajemen Pendidikan khususnya sumber daya manusia guna untuk mengkaji perilaku individu organisasi Pendidikan. Manajemen Pendidikan adalah suatu bentuk penerapan manajemen dalam mengelola, mengatur, dan membangkitkan, sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan untuk mewujudkan sekolah harus meningkatkan kinerja guru. Manajemen kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru .

1.7.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan seluruh guru di SMA Lampung Tengah.

1.7.3 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja guru sebagai variabel terikat, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas serta motivasi kerja sebagai variabel antara.

1.7.4 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah 4 SMA Negeri di Lampung Tengah.

1.7.5 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2020/2021

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Kusmianto (2010) menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

Pendapat lain Soedijarto (2011) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru adalah (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Sanjaya (2005) menyatakan kinerja guru dapat dilihat saat guru melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berknaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP; (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

Kinerja guru memerlukan suatu sistem untuk menghubungkan tujuan lembaga dengan tujuan dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan (Asep, 2018). Kinerja dapat disamakan dengan efektivitas, daya guna, atau produktivitas, oleh karena merupakan upaya yang dilakukan untuk meraih hasil yang diperoleh yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapai (prestasi) terhadap besarnya upaya yang telah diberikan untuk itu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010) kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tersebut. Sesuai pengertian

ini, terdapat tiga aspek yang perlu dipahami yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari pekerjaan atau fungsi dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil dapat terwujud.

2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru diperkuat oleh sejumlah faktor. Menurut Risma dan Sukanti (2012) terdapat lima faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- 3) Faktor tim, meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional). meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Sedangkan menurut Gibson (1999) dalam Mathis and Jackson (2002) bahwa terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor individu (personal), faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor situasional. Faktor-faktor tersebut berpengaruh satu sama lain dalam pencapaian kinerja.

2.1.2 Dimensi dan Indikator-Indikator Kinerja Guru

Dimensi guru menyangkut proses dan keluaran atau produk. Input merujuk kepada pelaku, yaitu guru, proses merujuk kepada cara pencapaian tujuan dan produk berkaitan dengan hasil yang dicapai. Dimensi dan indikator kinerja guru menurut Mitchel (2001) yang dikemukakan dalam suatu *area of performance*, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja (*quality of work*) : kepuasan siswa, pemahaman siswa dan prestasi siswa
2. Ketepatan waktu (*promptness*) : Ketepatan waktu: waktu kedatangan, waktu pulang
3. Prakarsa/intensif (*initiative*) berpikir positif yang lebih baik, mewujudkan kreatifitas dan pencapaian prestasi
4. Kemampuan (*capability*); Kemampuan : menguasai materi, penguasaan metode pembelajaran
5. Komunikasi (*communication*). mutu penyampaian dan penguasaan keadaan kelas.

Berdasarkan kelima dimensi kinerja guru dapat diketahui bahwa indikator kinerja guru yaitu kualitas kehidupan kerja, ketepatan waktu, prakarsa/intensif, kemampuan dan komunikasi. Kelima dimensi tersebut dapat dijadikan acuan untuk mengkaji kinerja guru dalam suatu organisasi.

2.2 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler (2015) yaitu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya:

1. Perlakuan yang fair, adil, dan suportif terhadap para pegawai.
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh.
3. Kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.

4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.”

Pendekatan kualitas kehidupan kerja berupaya memenuhi kebutuhan yang dirasakan penting bagi karyawan dengan memberikan perlakuan yang fair, adil dan suportif; memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh; memberikan kesempatan untuk mewujudkan diri dan memberikancesempatan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka. Pendekatan ini berusaha untuk lebih mendayagunakan keterampilan dan kemampuan karyawan serta menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterlampilan dan kemampuannya. Gagasannya adalah bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang perlu dikembangkan, bukan sekedar digunakan.

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

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dan interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Husnawati (2012) bahwa kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi dan menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

2.2.1 Komponen Kualitas Kehidupan Kerja

Komponen kualitas kehidupan kerja merupakan unsur-unsur yang ada dan berperan dalam kualitas kehidupan kerja. Menurut Cascio (2012), terdapat sembilan komponen kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*).

Berikut ini adalah kesembilan komponen tersebut adalah sebagai berikut.

1. **Komunikasi (*Communication*)**
Lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat.
2. **Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*)**
Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.
3. **Pengembangan karir (*Career development*)**
Setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui

penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

4. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*)

Setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

5. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)

Setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.

6. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*)

Setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Maka, diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi menyejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya.

7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*)

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

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

Setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.

9. Fasilitas yang didapat (*Wellness*)

Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Maka, perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka komponen kualitas kehidupan kerja yaitu komunikasi, penyelesaian masalah, pengembangan karir, keterlibatan karyawan, rasa bangga terhadap institusi, kompensasi yang seimbang, keselamatan lingkungan kerja, rasa aman terhadap pekerjaan dan fasilitas yang didapat.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan seseorang atas hasil dari yang dikerjakannya atau atas apa yang sudah dilakukan dalam bekerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2009), “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan

seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan dan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan

sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Oleh karena itu maka kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2015) bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan untuk berkomitmen dan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja.

2.3.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 2004) teori-teori tentang kepuasan kerja terdapat tiga macam yaitu:

1) *Equity theory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaannya. As'ad (2004) mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasi tertentu. Terdapat empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (*input*) yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman, atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin, dan ras. Keempat, perolehan (*outcome*) yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (*outcome*) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin

terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio lainnya. Apabila keadilan terjadi, karyawan tersebut mendapat kepuasan dan sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan antara input dan outcome, maka terjadi ketidakpuasan.

Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas dengannya, sekantor atau di tempat lain. Yukl (2004) menjelaskan bahwa perbandingan tersebut merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan rasio hasil model orang lain. Pengertian model dapat berupa pendidikan, pengalaman keahlian, usaha-usaha, jam kerja, peralatan dan persediaan lainnya. Sedangkan pengertian hasil dapat berupa upah, status simbol penghargaan, kesempatan untuk maju dan fasilitas lainnya. Berdasarkan teori tersebut, dapat diketahui bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atau suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

2) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter (dalam Mangkunegara, 2005). Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke (1999) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi walaupun terdapat ketidaksuaian, tetapi merupakan ketidaksuaian yang

positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga terjadi negatif ketidaksesuaian maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa menurut teori ketidaksesuaian, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3) *Two Factor Theory*

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam Gibson (1997), ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik berupa keadaan pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka perlu memotivasi karyawan. Kedua, berupa serangkaian kondisi intrinsik berupa isi pekerjaan yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Model teori ini mengasumsikan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep yang berdimensi satu. Penelitiannya mengatakan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat. Apabila kepuasan kerja tinggi ditempatkan di satu ujung kontinum, maka ujung kontinum yang lain adalah rendahnya kepuasan kerja Gibson (1997).

Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang

menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut ada, maka karyawan tidak merasa puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaannya seperti administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Kreitne dan Kinicki (2005) terdapat lima faktor yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik. Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif.

3. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kekuatan seseorang untuk mendorong kepercayaan diri agar meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkan. Setiap orang memiliki hambatan yang berbeda untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dan memiliki motivasi diri yang dapat mengatasi hambatan-hambatan yang akan dilaluinya.

Secara etimologis, Winardi (2012) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti

menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Istilah *motivasi* memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi.

Menurut Sumantri (2011), motivasi biasanya digunakan untuk menunjukkan suatu pengertian yang melibatkan tiga komponen utama, yaitu: (1) Pemberi daya pada perilaku manusia (*energizing*); (2) Pemberi arah pada perilaku manusia (*directing*); (3) Bagaimana perilaku itu dipertahankan (*sustaining*). Campbell dalam Winardi (2004) menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan (1) pengarahannya perilaku, (2) kekuatan reaksi setelah seseorang karyawan telah memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu, dan (3) persistensi perilaku atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan pelaksanaan perilaku dengan cara tertentu.

Chung & Megginson dalam Gomes (2001) menjelaskan: “ *motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance*”

(motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan)”

Luthan (2015) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja. Proses merangsang orang untuk tindakan orang dan untuk melaksanakan suatu tugas yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa pengertian motivasi kerja guru adalah suatu dorongan kerja yang baik datang dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar diri untuk melakukan aktivitas kerja dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilannya guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik dengan pencapaian kebutuhan-kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuatan.

Motivasi kerja dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2005) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.

2.4.1 Teori Motivasi Kerja Guru

2.4.1.1 Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawankawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2009).

- 1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat beberapa teori motivasi salah satunya yaitu teori kebutuhan McClelland yang akan digunakan dalam penelitian ini karena dianggap paling relevan dan sesuai

dengan penelitian yang dilakukan. Indikator dalam teori tersebut yaitu *Achievement* (kebutuhan akan prestasi), *Power* (kebutuhan atau kekuasaan), dan *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian).

2.4.1.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

2.4.2 Aspek Motivasi Kerja

Motivasi kerja lebih khusus mengacu pada motivasi yang berkaitan dengan kinerja pada tugas dimana standar keunggulan bersifat operatif

(Wigfield, 2008). Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi biasanya merasa lebih tertantang oleh pekerjaan dimana mereka dapat memiliki kontrol pribadi atas hasil akhir, mereka juga menunjukkan sensitivitas interpersonal yang kurang saat melakukan tugasnya (Pang, 2009). Mereka dirangsang oleh tugas-tugas yang menantang dan yang memberikan banyak umpan balik mengenai kinerja tugas sehingga ketika mereka ditempatkan dalam pekerjaan yang lebih menantang diharapkan terwujud dalam bentuk kinerja pekerjaan yang unggul (Steers, 1977).

Penilaian motivasi kerja didasarkan pada tiga aspek domain berikut (Tziner & Elizur, 1985) :

a) Aspek A - Modalitas Perilaku

Perilaku motivasi kerja secara khusus terkait dengan aspek instrumental yaitu modalitas yang dioperasionalkan dalam hal kinerja (misalnya, 'Apakah Anda biasanya melakukan tugas yang melibatkan risiko atau tugas yang pasti dapat tercapai?'). Modalitas efektif ditujukan untuk kepuasan (misal 'Apakah Anda secara umum merasa puas ketika Anda secara pribadi bertanggung jawab atas tugas tertentu atau ketika Anda berbagi tanggung jawab dengan orang lain?'). Modalitas kognitif ditangani dengan tingkat preferensi (misalnya, 'Apakah Anda biasanya lebih suka tugas yang sulit atau mudah?'), maka selanjutnya Subjek menanggapi dengan memberikan peringkat tugas berdasarkan tingkat kesulitan.

b) Aspek B - Tipe Konfrontasi

Beberapa aspek dari motivasi kerja menekankan kesiapan individu untuk menghadapi tantangan dengan dirinya sendiri dan untuk mengatasinya, seperti mengatasi tugas yang sulit, menerima tanggung jawab pribadi atau sebaliknya, dan mengatasi ketidakpastian hasil. Aspek lain yang dipertimbangkan dalam menghadapi situasi tantangan diantaranya menghitung risiko, memecahkan masalah, dan memenuhi kebutuhan.

c) Aspek C – Perspektif waktu

Klasifikasi tambahan item dapat dibuat sesuai dengan perspektif waktu relatif terhadap kinerja tugas. Aspek-aspek tertentu dari kinerja relevan

terutama sebelum tugas dilakukan, seperti ketidakpastian dan menghitung risiko. Selama kinerja tugas, fokus upaya adalah mengatasi kesulitan dan memecahkan masalah. Tanggung jawab dan memuaskan kebutuhan untuk berhasil pada dasarnya terkait dengan tahap kinerja yang lebih buruk.

2.4.3 Model Pengukuran Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur motivasi menurut teori kebutuhan McClland antara lain:

- a) *Achievement* (kebutuhan akan prestasi), yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b) *Power* (kebutuhan atau kekuasaan), yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c) *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian), yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Motivasi kerja berarti proses yang mengarah ke perilaku yang bertujuan untuk mencapai kriteria yang dapat berupa tujuan atau sasaran apa pun, formal atau informal, yang ditetapkan oleh individu atau oleh orang lain, yang menetapkan panduan untuk mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan (Kaplan, 2008). Sedangkan rangkaian perilaku dan *achievement* sendiri dimulai ketika seseorang merasakan kebutuhan yang diwakili oleh tujuan eksternal dan mengharapkan keberhasilan pencapaian tujuan tersebut (Pang, 2019). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disintesis motivasi kerja adalah proses yang mengarah ke perilaku yang dimiliki pegawai yang mengarahkan perilaku dirinya untuk mencapai kriteria yang dapat berupa tujuan atau sasaran.

2.5 Kerangka Pikir

2.5.1 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (X3)

Kualitas kehidupan kerja adalah segala sesuatu yang disediakan oleh organisasi bagi karyawan untuk berkembang. Dalam hal ini yaitu bagi organisasi sekolah untuk guru sebagai karyawan. Adanya kesempatan untuk berkembang menimbulkan motivasi dalam diri seorang guru untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki. Jika kualitas kehidupan kerja baik maka diharapkan akan menimbulkan motivasi yang baik pula. Misalnya saja dengan pemberian kesempatan untuk pengembangan karir. Pemberian kesempatan untuk pengembangan karir akan menjadi motivasi bagi guru untuk belajar lagi sehingga memotivasi guru tersebut untuk mengoptimalkan kemampuan yang selama ini belum berkembang. Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang harus dipenuhi karena menyangkut kepada hal-hal yang menjadi sumber untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.

2.5.2 Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah tingkat dimana guru merasa senang atau tidak senang tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, hubungan kerja dan balas jasa atas kerja mereka. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja. Jika guru merasa puas dengan perkerjaan yang dimilikinya saat ini maka guru tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya dalam hal ini yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi sekolah. Kepuasan kerja misalnya mengenai hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Hubungan yang baik akan memotivasi guru untuk dapat melakukan perkerjaan dengan benar. Hal tersebut dikarenakan adanya hubungan yang baik dan saling tolong menolong sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih mudah.

2.5.3 Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y)

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Dorongan untuk melakukan sesuatu tersebut perlu ditingkatkan diberi penguatan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam mendidik dan melakukan pekerjaannya. Sebagai contoh dalam kegiatan pembelajaran, guru yang memiliki motivasi akan mengajar dengan sebaik-baiknya, mulai dari menyiapkan kegiatan pembelajaran sampai melakukan evaluasi. Persiapan guru yang baik ini tentu sangat menunjang kinerja guru tersebut, dalam hal ini yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang baik. Jika motivasi guru tersebut baik maka kinerja yang didapatkan akan baik pula.

2.5.4 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3)

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif. Kepuasan kerja adalah tingkat dimana guru merasa senang atau tidak senang tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, hubungan kerja dan balas jasa atas kerja mereka

Kualitas kehidupan kerja yang baik dan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja. Dalam hal ini berkaitan dengan ketersediaan sarana dan prasarana kemudian juga fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi untuk bekerja. Hal ini dikarenakan adanya penunjang yang cukup dan mampu membantu memenuhi kebutuhan karyawan.

2.5.5 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif. Kepuasan kerja adalah tingkat dimana guru merasa senang

atau tidak senang tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, hubungan kerja dan balas jasa atas kerja mereka

Keualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini dikarenakan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja. Jika seorang guru merasa mempunyai kualitas kehidupan kerja yang baik dan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja yang didapat sekolah akan baik pula. Misalnya saja guru merasa puas dengan tempat kerja yang nyaman dan mendukung untuk mengembangkan potensinya. Perasaan tersebut akan sangat mempengaruhi guru tersebut dalam bekerja. Perasaan nyaman akan sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan mulai dari saat memulai sampai tuntas menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus menjadi prioritas dalam organisasi, maka sebaiknya dilakukan evaluasi agar setiap individu dapat merasakan kepuasan akan segala sesuatu yang sudah dicapai.

2.5.6 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y)

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif. Motivasi adalah faktor pendorong yang berasal dari dalam dan dari luar individu. Kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Dalam hal ini bagi sekolah, misalnya komunikasi yang lancar antar tenaga pendidik, keterlibatan tenaga pendidik dalam kegiatan sekolah, pengembangan karir yang baik dan lain-lain. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan saling terhubung. Jika kualitas kehidupan kerja terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga karyawan merasa puas dengan organisasi yang dimiliki dan menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Karyawan yang loyal akan meningkatkan kinerja dan menjadi pengembangan bagi organisasi tersebut.

2.5.7 Pengaruh kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y)

Kepuasan kerja adalah tingkat dimana guru merasa senang atau tidak senang tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, hubungan kerja dan balas jasa atas kerja mereka sedangkan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri individu. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika kepuasan kerja dan motivasi kerja baik maka kinerja akan baik pula. Motivasi merupakan faktor penggerak dari dalam dan luar maka merupakan faktor penting bagi seorang guru untuk melakukan sesuatu. Hal ini dikarenakan dalam melakukan sesuatu harus ada motivasi yang menjadi dasarnya misalnya yaitu kesadaran untuk memenuhi kebutuhan berkembang. Kesadaran tentang pemenuhan kebutuhan tersebut akan meningkatkan motivasi sehingga menjadi perantara bagi kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

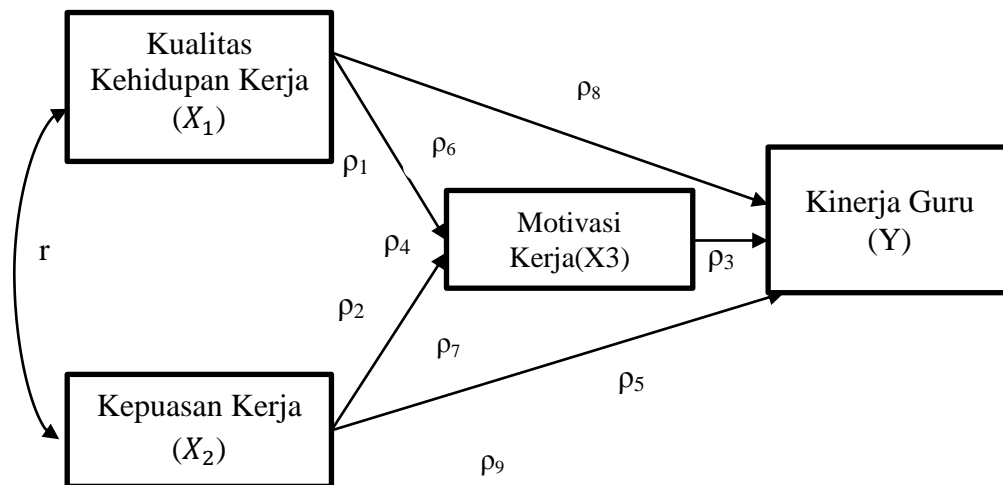
2.5.8 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y)

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal misalnya saja ketika seorang guru merasa puas akan pekerjaannya maka guru tersebut akan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga hasil yang didapat pun akan baik pula. Perasaan senang dan suka akan pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dan dibutuhkan motivasi sebagai pendorong untuk melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Perasaan senang dan motivasi yang mempengaruhinya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru tersebut.

2.5.9 Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X3)

Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang baik di tambah dengan motivasi diri akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Dengan kualitas kehidupan kerja di sekolah yang baik dan lancar, kepuasan kerja yang sesuai dengan persepsinya dan motivasi untuk berkembang akan mampu meningkatkan kerja guru tersebut menjadi lebih baik.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Pikir

Keterangan:

ρ₁ : pengaruh X₁ terhadap X₃

ρ₂ : pengaruh X₂ terhadap X₃

ρ₃ : pengaruh X₃ terhadap Y

- ρ_4 : pengaruh X1, X2 terhadap X3
- ρ_5 pengaruh X1, X2 terhadap Y
- ρ_6 pengaruh X1, X3 terhadap Y
- ρ_7 pengaruh X2, X3 terhadap Y
- ρ_8 pengaruh X1, X2, X3 secara langsung terhadap Y
- ρ_9 pengaruh X1, X2, X3 tidak secara langsung terhadap Y

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari 9 hipotesis yaitu

- 2.6.1 Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (X3) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 2.6.2 Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 2.6.3 Terdapat pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 2.6.4 Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 2.6.5 Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 2.6.6 Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 2.6.7 Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.
- 2.6.8 Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) SMA Sub-Rayon Seputih Banyak .
- 2.6.9 Terdapat pengaruh secara kualitas kehidupan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) guru SMA Sub-Rayon Seputih Banyak.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengkaji suatu permasalahan secara kuantitatif (Musfiqu'n, 2012). Data kuantitatif dapat diambil dengan menggunakan tes maupun kuesioner. Namun pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Penelitian jenis *ex post facto* merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian jenis *ex post facto* yaitu peneliti berusaha menentukan penyebab kejadian peristiwa pengaruh dan yang mempengaruhi telah terjadi dan diteliti oleh peneliti dalam tinjauan ke belakang (Sugiyono, 2014). Pemilihan metode yang tepat sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian. Metode merupakan cara ilmiah yang diambil untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian korelasional. Metode penelitian korelasional menurut Arikunto (2012) adalah metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan penelitian verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi.

Penelitian dengan pendekatan *ex post facto* merupakan penelitian yang meneliti peristiwa yang telah terjadi dengan menurut ke belakang untuk

mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sugiyono, 2014). Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan survei adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru SMA Sub Rayon Seputih Banyak.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian (Sugiyono, 2014).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Lampung Tengah dengan jumlah 93 guru yang bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Data Jumlah Guru SMA Sub Rayon Seputih Banyak

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMA Negeri 1 Seputih Banyak	33
2.	SMA Negeri 1 Way Seputih	17
3.	SMA Negeri 1 Rumbia	29
4.	SMA Negeri 1 Bumi Nabung	14
Total		93

Sumber : Data Dapodik Sekolah (2020)

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Sugiyono, 2014)

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

N= banyak populasi

n= banyak sampel

e= tingkat toleransi kesalahn yang diinginkan (5 %)

Populasi guru dan presesi yang ditetapkan 0,05 maka besarnya sampel dalam penelitian ini adalah.

$$n = \frac{93}{93(0,05)^2 + 1} = 75,4 \text{ dibulatkan menjadi } 75 \text{ guru.}$$

Besarnya sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Taro Yamane dalam penelitian ini berjumlah 75 guru. Selanjutnya dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing sekolah dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada setiap sekolah Jumlah sampel setiap sekolah didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$fi = \frac{ni}{N}$$

Kemudian di dapatkan besarnya sampel pada masing-masing cluster, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Ni = fi \times n$$

Keterangan:

fi = sampel pecahan cluster

Ni = banyaknya individu yang ada dalam cluster

N = banyaknya populasi seluruhnya

n = banyak sampel

Tabel 3 Perhitungan Jumlah Sampel untuk Masing-Masing Sekolah

No.	Sekolah	Perhitungan	Jumlah Guru
1.	SMA Negeri 1 Seputih Banyak	$75/93 \times 33 = 26,6$	27
2.	SMA Negeri 1 Way Seputih	$75/93 \times 17 = 13,7$	14
3.	SMA Negeri 1 Rumbia	$75/93 \times 29 = 23,3$	23
4.	SMA Negeri 1 Bumi Nabung	$75/93 \times 14 = 11,2$	11
Total			75

Sumber: Pengolahan Data Tahun 2020

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014).

3.3.1 Definisi Konseptual Variabel

3.3.1.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat oleh variabel bebas (Purwanto, 2012). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah sebuah wujud unjuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan. Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

3.3.1.2 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan seseorang atas hasil dari yang dikerjakannya atau atas apa yang sudah dilakukan dalam bekerja.

kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

3.3.1.3 Variabel Antara

Variabel antara adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas menjadi hubungan yang tidak langsung.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan kerja yang baik datang dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar diri untuk melakukan aktivitas kerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik dengan pencapaian kebutuhan-kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuatan.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

3.3.2.1 Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Sebagaimana dijelaskan pada BAB 2 bahwa berdasarkan pertimbangan lokasi penelitian dan pertimbangan peneliti menggunakan kisi-kisi kinerja guru dari Mitchell (2001).

Tabel 4 Kisi-Kisi Kinerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator
-----------------	----------------	------------------

Kinerja Guru (Y)	Perencanaan pembelajaran	Silabus, RPP
	Pelaksanaan pembelajaran,	Metode pembelajaran, peran guru, peran siswa
	Evaluasi pembelajaran	Ketuntasan dalam kegiatan pembelajaran
	Membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.	Interaksi antara guru dan siswa.

Sumber: Mitchell (2001)

Variabel kinerja guru akan diukur dengan menggunakan instrument berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban skor 4 apabila (SS) Sangat Setuju, skor 3 (S) Setuju, skor 2 (TS) Tidak Setuju, skor 1 (STS) Sangat Tidak Setuju. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif.

3.3.2.2 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif. Indikator dalam kualitas kehidupan kerja yaitu 1) komunikasi yang lancar, 2) penyelesaian masalah yang tepat, adil, dan transparan, 3) pengembangan karir, 4) keterlibatan guru, 5) kompensasi, dan 6) jaminan sosial kerja.

Tabel 5 Kisi-Kisi Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Kualitas	Komunikasi	Berkomunikasi secara terbuka

Kehidupan Kerja(X1)	sehingga mendapatkan informasi yang tepat
Penyelesaian masalah	Memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur dan adil.
Pengembangan karir	Penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
Keterlibatan karyawan	Diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.
Rasa bangga terhadap Institusi	Adanya perasaan bangga terhadap tempat kerja, pekerjaan dan jabatannya.
Kompensasi yang seimbang	Memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi.
Keselamatan lingkungan kerja	Keamanan di lingkungan kerja dan jaminan lingkungan kerja yang memadai.
Rasa aman terhadap pekerjaan	Jaminan kelangsungan pekerjaannya, jaminan pensiun.
Fasilitas yang didapat	Pemeliharaan kesehatan, program rekreasi, dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan

Sumber: Cascio (2012)

Variabel kualitas kehidupan kerja diukur dengan menggunakan instrument berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban skor 4 apabila (SS) Sangat Setuju, skor 3 (S) Setuju, skor 2 (TS) Tidak Setuju, skor 1 (STS) Sangat Tidak Setuju. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif.

3.3.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat dimana guru merasa senang atau tidak senang tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, hubungan kerja dan balas jasa atas kerja mereka. Indikator : (1) pekerjaan itu sendiri, (2) hubungan dengan atasan, (3) teman sekerja, (4) promosi, dan (5) gaji atau upah.

Tabel 6 Kisi-Kisi Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan itu sendiri (<i>work itself</i>)	Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian
	Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)	Hubungan fungsional antara atasan dan pegawai
	Teman sekerja (<i>workers</i>)	Hubungan baik dengan sesama pegawai
	Promosi (<i>promotion</i>)	Kesempatan untuk peningkatan karir
	Gaji atau upah (<i>Pay</i>)	Gaji yang layak

Sumber: Kreitner dan Kinicki (2005)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrument berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban skor 4 apabila (SS) Sangat Setuju, skor 3 (S) Setuju, skor 2 (TS) Tidak Setuju, skor 1 (STS) Sangat Tidak Setuju. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif.

3.3.2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat muncul dari faktor dalam diri maupun faktor dari luar. Indikator untuk melihat seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah sebagai berikut: (1) *Achievement* (kebutuhan akan prestasi); (2) *Power* (kebutuhan atau kekuasaan); (3) *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian).

Tabel 7 Kisi-Kisi Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja (X3)	<i>Achievement</i> (kebutuhan akan prestasi)	Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses
	<i>Power</i> (kebutuhan akan kekuasaan);	Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya
	<i>Affiliation</i> (kebutuhan akan pertalian).	Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Sumber: McCelland (1987)

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan instrument berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert, dilengkapi alternatif jawaban skor 4 apabila (SS) Sangat Setuju, skor 3 (S) Setuju, skor 2 (TS) Tidak Setuju, skor 1 (STS) Sangat Tidak Setuju. Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Penelitian ini teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan kuesioner, dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian sebagai sumber data primer dengan memberikan daftar pertanyaan/ angket berstruktur yaitu pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, iklim sekolah, dan kinerja guru, yang disertai dengan sejumlah alternatif pilihan jawaban bagi para responden, untuk mendapatkan hasil jawabannya.

2. Observasi

Pengumpulan data dengan metode observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada obyek yang diteliti guna melengkapi informasi yang dibutuhkan.

3.5 Uji Persyaratan Instrumen

Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliabel (Arikunto, 2012). Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar sah dan handal. Instrumen yang valid atau sah adalah apakah alat ukur tersebut mampu mengukur yang hendak diukur. Sedangkan reliabel atau handal adalah untuk melihat apakah alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

Sampel yang digunakan dalam uji coba persyaratan instrumen sebanyak 30 sampel yang diambil dari populasi yang berada dalam penelitian tersebut.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Untuk mengukur validitas angket digunakan rumus korelasi *product moment* dengan rumus.

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y

N = jumlah responden/sampel

$\sum xy$ = Skor rata-rata dari X dan Y

$\sum x$ = jumlah skor item X

ΣY = jumlah skor total (item) Y

Kriteria pengujian jika biaya pendidikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika biaya pendidikan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid (Arikunto, 2012).

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh hasil validitas angket kualitas kehidupan kerja berjumlah 12 item instrumen, secara keseluruhan item instrumen terdapat 2 item yang tidak valid. Hal tersebut disebabkan karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sehingga instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengambil data sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sedangkan instrumen yang tidak valid *didrop out*.

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat melalui Tabel 8 berikut.

Tabel 8.Rekapitulasi Uji Coba Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Sig.	Kesimpulan
1.	0,634	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
2.	0,584	0,361	Rhitung>Rtabel	0,001	VALID
3.	0,608	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
4.	0,461	0,361	Rhitung>Rtabel	0,010	VALID
5.	0,671	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
6.	0,673	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
7.	0,679	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
8.	0,603	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
9.	0,638	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
10.	0,630	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
11.	0,254	0,361	Rhitung<Rtabel	0,175	Tidak VALID
12.	0,074	0,361	Rhitung<Rtabel	0,697	Tidak VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh hasil validitas angket kepuasan kerja berjumlah 13 item instrumen, secara keseluruhan item instrumen terdapat 3 item yang tidak valid. Hal tersebut disebabkan karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sehingga instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengambil data sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sedangkan instrumen yang tidak valid *didrop out*. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat melalui Tabel 9 berikut.

Tabel 9 Rekapitulasi Uji Coba Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Sig.	Kesimpulan
1.	0,352	0,361	Rhitung<Rtabel	0,057	Tidak VALID
2.	0,372	0,361	Rhitung>Rtabel	0,043	VALID
3.	0,680	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
4.	0,654	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
5.	0,216	0,361	Rhitung<Rtabel	0,253	Tidak VALID
6.	0,179	0,361	Rhitung<Rtabel	0,343	Tidak VALID
7.	0,615	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
8.	0,770	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
9.	0,744	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
10.	0,577	0,361	Rhitung>Rtabel	0,001	VALID
11.	0,683	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
12.	0,596	0,361	Rhitung>Rtabel	0,001	VALID
13.	0,561	0,361	Rhitung>Rtabel	0,001	VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh hasil validitas angket motivasi kerja berjumlah 12 item instrumen, secara keseluruhan item instrumen terdapat 2 item yang tidak valid. Hal tersebut disebabkan karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sehingga instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengambil data sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sedangkan instrumen yang tidak valid *didrop out*. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat melalui Tabel 10 berikut.

Tabel 10 Rekapitulasi Uji Coba Validitas Motivasi Kerja (X3)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Sig.	Kesimpulan
1.	0,549	0,361	Rhitung>Rtabel	0,002	VALID
2.	0,756	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
3.	0,742	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
4.	0,704	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
5.	0,222	0,361	Rhitung<Rtabel	0,239	Tidak VALID
6.	0,204	0,361	Rhitung<Rtabel	0,279	Tidak VALID
7.	0,670	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
8.	0,767	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
9.	0,842	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
10.	0,794	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
11.	0,699	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
12.	0,679	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh hasil validitas angket kinerja guru berjumlah 11 item instrumen, secara keseluruhan item instrumen terdapat 1 item yang tidak valid. Hal tersebut disebabkan karena

$r_{hitung} < r_{tabel}$. Sehingga instrumen yang valid dapat digunakan untuk mengambil data sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sedangkan instrumen yang tidak valid *didrop out*. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat dilihat melalui Tabel 11 berikut.

Tabel 11 Rekapitulasi Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Y)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Sig.	Kesimpulan
1.	0,701	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
2.	0,714	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
3.	0,737	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
4.	0,785	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
5.	0,798	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
6.	0,661	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
7.	0,273	0,361	Rhitung<Rtabel	0,144	Tidak VALID
8.	0,620	0,361	Rhitung>Rtabel	0,000	VALID
9.	0,470	0,361	Rhitung>Rtabel	0,009	VALID
10.	0,588	0,361	Rhitung>Rtabel	0,001	VALID
11.	0,456	0,361	Rhitung>Rtabel	0,011	VALID

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2021

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu (Arikunto, 2012). Mengukur tingkat reliabilitas instrumen dapat digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

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

Keterangan.

r_{11} = Nilai Reliabilitas $\sum S_t$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = varians total k = jumlah item
 Ridwan (2016)

Kemudian untuk menginterpretasikan besarnya nilai korelasi adalah.

Tabel 12 Korelasi Nilai

a.	Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
b.	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
c.	Antara 0,400 – 0,599	Sedang
d.	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
e.	Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: Arikunto (2012)

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

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS dengan kriteria reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,361$. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1.	Kualitas Kehidupan Kerja	0,841	0,361	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,841		Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,908		Reliabel
4.	Kinerja Guru	0,754		Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 13 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini berarti instrumen tersebut layak untuk digunakan dan selanjutnya dilakukan uji prasyarat analisis data terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrumen tersebut.

3.6 Uji Persyaratan Analisis Data

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data penelitian yang telah dilakukan. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal. Data yang normal atau mendekati normal menandakan data dapat digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal dapat dilihat dengan beberapa cara.

- a. Analisis grafik normal plot, bila grafik normal plot menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji statistik skewness dan kurtosis. Apabila $Z_{skewness}$ dan $Z_{kurtosis}$ berada diantara -2 sampai +2, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.
- c. Uji *Kolmogorov-Smirnov*, apabila nilai *signifant 2 tailed* $>0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, apabila nilai *signifant 2 tailed* $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Alasannya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, karena datanya berbentuk interval yang disusun berdasarkan distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas-kelas interval. Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang diuji mempunyai sebaran kontinyu. Kelebihan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dibandingkan dengan uji normalitas yang lain adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain. Jadi uji *Kolmogorov-Smirnov*, sangat tepat digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini. Rumus uji *Kolmogorov-Smirnov*, adalah sebagai berikut.

Syarat Hipotesis yang digunakan :

H_0 : Distribusi variabel mengikuti distribusi normal

H_1 : Distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal

Statistik Uji yang digunakan :

$$D = \max |f_{o(X_i)} - s_{n(X_i)}|; i = 1, 2, 3 \dots$$

Dimana :

$F_o(X_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoretis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n

Membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel *Kolmogorov Smirnov* dengan taraf nyata α maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

Jika $D \leq D$ tabel maka Terima H_0 Jika $D > D$ tabel maka Tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai *Kolmogorov Smirnov Z*, jika $KSZ \leq Z\alpha$ maka Terima H_0 , demikian juga sebaliknya.

Dalam perhitungan menggunakan software komputer keputusan atas Hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (*Asymp.significance*). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari α maka Tolak H_0 demikian juga sebaliknya (Sugiyono, 2014).

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji glejser. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H_1) ditolak, dan jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H_1) diterima.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

H_0 : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H1: terjadi gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengujian terima hipotesis nol jika Asimtotik Significance lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

3.6.3 Uji Linearitas Garis Regresi

Uji keberartian dan kelinieran dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linear atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Uji keberartian regresi linear multiple menggunakan statistik F dengan rumus.

$$F = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$$

Keterangan:

S^2_{reg} = varians regresi

S^2_{sis} = varians sisa

dk pembilang 1 dan dk penyebut $n-2$, $\alpha = 0,5$. Kriteria uji apabila $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti arah regresi berarti. Uji kelinieran regresi linear multiple menggunakan statistik F dengan rumus.

$$F = \frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$$

Keterangan:

S^2_{TC} = varians tuna cocok

S^2_G = varians galat

Kriteria pengujian

- a. Menggunakan koefisien signifikansi (Sig), yaitu dengan cara membandingkan Sig. Dari *Deviation from linearity* pada tabel ANOVA dengan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria jika nilai Sig. Pada *Deviation from linearity* > maka H_0 diterima. Jika sebaliknya maka H_0 tidak diterima.
- b. Menggunakan harga koefisiensi F pada bari *Deviation from linearity* atau F Tuna Cocok (TC) pada Tabel ANOVA dibandingkan dengan T tabel. Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $k-2$. Jika sebaliknya maka H_0 tidak diterima.

3.6.4 Uji Multikolinearitas

Metode uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu.

1. Menggunakan koefisien signifikansi dan kemudian membandingkan dengan tingkat alpha.
2. Menggunakan harga koefisien Partial Correlation dengan penentuan harga koefisien sebagai berikut.

$$R_{y.x2x1} = \frac{r_{yx2} - r_{yx1}r_{x1x2}}{\sqrt{1 - r_{x1x2}^2} \sqrt{1 - r_{yx1}^2}}$$

Rumusan Hipotesis yaitu.

H₀ : tidak terdapat hubungan antarvariabel independen.

H₁: terdapat hubungan antar variabel independen.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila koefisien signifikansi $< \alpha$ maka terjadi multikolinearitas di antara variabel independennya.
2. Apabila nilai R Square $>$ Correlations Partial dari masing-masing variabel bebas, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinear (Suliyanto, 2011).

3.6.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Durbin Watson. Tahap-tahap pengujian dengan uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut.

- 1) Carilah nilai-nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan Hitung statistik d dengan menggunakan persamaan:

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

- 2) Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik Durbin-Watson untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Watson Upper, d_u dan nilai Durbin-Watson, d_l

3) Menggunakan terlebih dahulu hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan hipotesis alternatif:

$H_0 : \rho \leq 0$ (tidak ada otokorelasi positif)

$H_1 : \rho < 0$ (ada otokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat :

Jika $d < d_L$, tolak H_0

Jika $d > d_U$, tidak menolak H_0

Jika $d_L \leq d \leq d_U$, tidak tersimpulkan

Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Ukuran yang digunakan untuk keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji d dua sisi akan lebih tepat.

Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama diatas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$ $H_0 : \rho = 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah.

Apabila $d < d_L$ menolak H_0 , Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0

Apabila $4 - d > d_U$ tidak menolak H_0 , Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan

Rumus hipotesis yaitu.

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : terjadinya adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria.

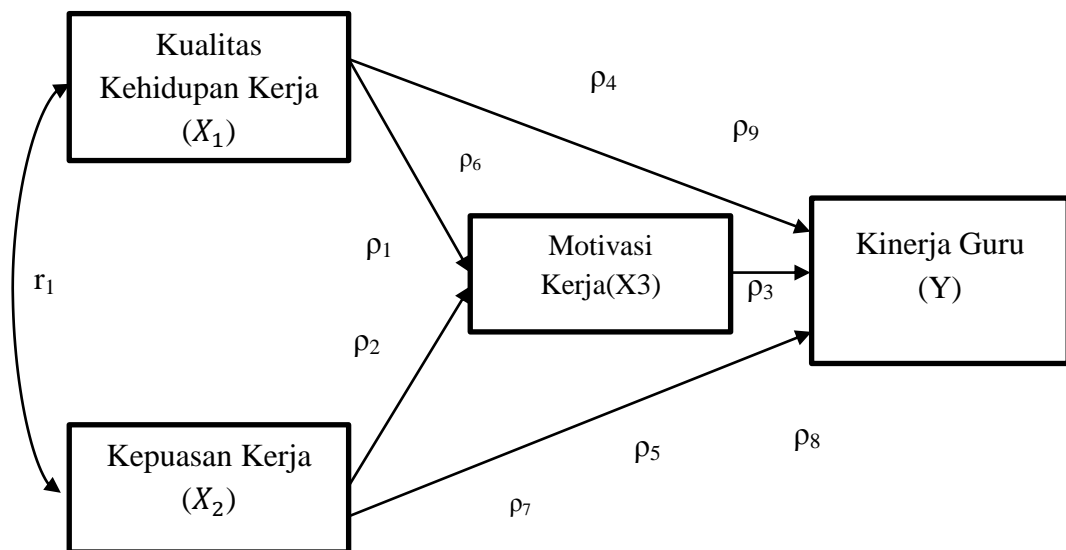
Apabila nilai statistik Durbin-Watson berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki otokorelasi.

(Rietveld dan Sunariato dalam Sudarmanto, 2015).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah teknik analisis untuk membuat kajian hipotesis hubungan sebab akibat yang bersifat searah dengan menggunakan

korelasi, selain itu analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi berganda, yaitu analisis jalur merupakan bentuk umum dari regresi berganda (Sarwono, 2014). Model jalur dalam penelitian ini tertera pada kerangka pikir yang merupakan hubungan antara variabel eksogen (variabel bebas), perantara, dan variabel endogen (variabel terikat). Menurut Bryman dan Cramer (2001), tujuan dari analisis jalur adalah untuk menentukan hubungan dari sekumpulan variabel secara kuantitatif. Hubungan tersebut dapat disajikan dalam diagram analisis jalur sebagai berikut



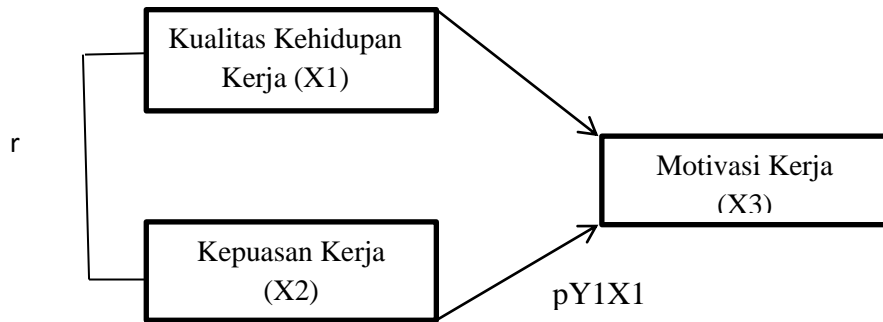
Gambar 2 Diagram Analisis Jalur

Keterangan:

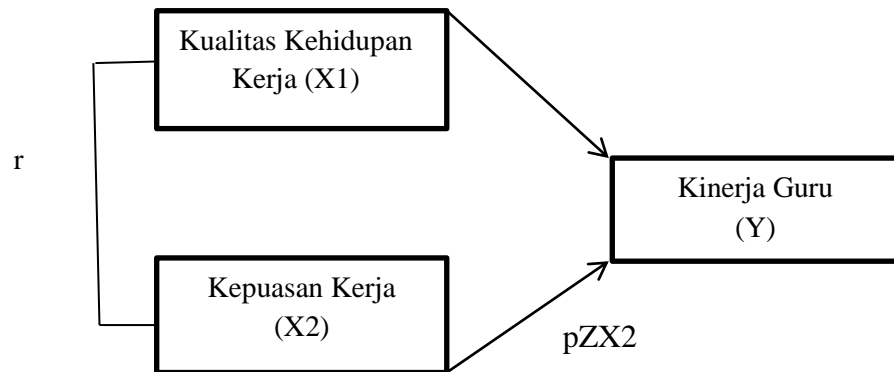
- ρ_1 : pengaruh X_1 terhadap X_3
- ρ_2 : pengaruh X_2 terhadap X_3
- ρ_3 : pengaruh X_3 terhadap Y
- ρ_4 : pengaruh X_1, X_2 terhadap X_3
- ρ_5 : pengaruh X_1, X_2 terhadap Y
- ρ_6 : pengaruh X_1, X_3 terhadap Y

- ρ_7 pengaruh X2, X3 terhadap Y
- ρ_8 pengaruh X1, X2, X3 secara langsung terhadap Y
- ρ_9 pengaruh X1, X2, X3 tidak secara langsung terhadap Y

Apabila nilai t hitung lebih kecil dibanding t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 maka menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan.



Gambar 3 Struktural 1



Gambar 4 Struktural II

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 5.1.1 Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pada guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021. Hal ini berarti jika kualitas kehidupan kerja baik maka motivasi kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja tidak baik maka motivasi kerja akan rendah.
- 5.1.2 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021. Hal ini berarti jika kepuasan kerja baik maka motivasi kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak baik maka motivasi kerja akan rendah.
- 5.1.3 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021. Hal ini berarti jika motivasi kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.4 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021. Hal ini berarti jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja baik maka motivasi kerja akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja tidak baik maka motivasi kerja akan rendah.

- 5.1.5 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021. Hal ini berarti jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.6 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021. Hal ini berarti jika kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.7 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021. Hal ini berarti jika kepuasan kerja dan motivasi kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.8 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021. Hal ini berarti jika kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja baik maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.
- 5.1.9 Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada guru SMA Negeri Sub Rayon Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2020/2021. Hal ini berarti jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja baik, maka kinerja guru akan meningkat melalui motivasi kerja. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak baik maka kinerja guru akan rendah.

5.2 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini ditujukan pada:

5.2.1 Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan mengembangkan kualitas kehidupan kerjadan kepuasan kerja yang positif dan juga mendorong motivasi kerja setiap guru. Beberapa upaya yang dapat diterapkan yaitu:

5.2.1.1 Melakukan pengkajian terhadap kualitas kehidupan kerja yang positif,

5.2.1.2 Kebijakan tentang bagaimana menciptakan kepuasan kerja yang positif sehingga membuat guru lebih memiliki kinerja guru yang baik.

5.2.1.3 Membantu guru untuk meningkatkan motivasi kerja secara lebih baik lagi dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai.

5.2.2 Guru

Setiap guru sebaiknya berperan aktif dalam membangun kualitas kehidupan kerja yang positif, selain itu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.

5.2.3 Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu dalam hal:

5.2.3.1 Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kabupaten/kota dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas

5.2.3.2 Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian

5.2.3.3 Instrumen pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dilengkapi dengan wawancara sehingga jawaban yang diberikan lebih sesuai dengan yang dirasakan oleh guru

5.2.3.4 Peneliti lain untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanza, Roli Ramdani. 2013. *The Effect of Continuing Professional Development On Increasing Professional Competence of Elementary School Teachers in the Pasirwengi District*. Journal of Education, 1-1.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asep, Herry, Hermawan, dkk. 2018. *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Botutihe, S. N. 2010. *Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Quality of Work Life (Studi Kasus Pada Karyawan Televisi Republik Indonesia)*. Jurnal Inovasi, (7).4. pp. 240- 253.
- Cascio, Wayne F. 2012. *Managing Human Resources, Colorado*: Mc. Graw-Hill.
- Davis, K., dan Newstrom, J.W. 1985. *Human Behaviour at Work: in Organizational*. McGraw-Hill London.
- Dapodik. 2020. *Data Guru*. <https://dapodik.kemdikbud.go.id/guru>. (Diakses 6 November 2020).
- Darmayanti. Elmira Febri. 2009. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan dikaitkan dengan Time Management*. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Drus, Z., Nadaraja, D., & Khalid, H. 2019. *Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja di antara Karyawan di Fitness Center di Lembah Klang*. Open International Journal of Informatics (OIJI), 7 (2), 14-21.
- Gibson, LJ., Ivancevich, JM. Dan Donnelly, JH. 1997. *Organisasi;Prilaku, Struktur, Proses, Jilid 2*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Husnawati,A. 2012. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Tesis. Pasca Sarjana UNDIP Semarang.
- Kaplan., Robert S dan David P. Norton. 2008. *Balanced Scorecard : Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma. 2013. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Peran Internal Auditor dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Daerah (Studi Pada Pemerintah Aceh Utara)*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana.
- Kusmianto. 2010. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta.
- Locke, Edwin A. 1999. *The Essence of Leadership, the four key to leading successfully*. Alih Bahasa : Aris Ananda. *Esensi Kepemimpinan, Empat kunci untuk memimpin dengan penuh keberhasilan*. Jakarta: Mitra Umum.
- Luthan, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R., jr. 2001. *People in Organizations, an Introduction to Organizational behavior (3rded)*. Singapore: Mc Graw Hill Book Company.
- Mobaraki, H., Meymandi, RG, Kamali, M., & Pourbakht, A. (2017). *Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja di antara audiolog di Iran*. Auditori dan Penelitian Vestibular, 26 (4), 215-222.
- Murwati, Hesti. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se Surakarta*. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE), 1(1).
- Musfiqon. 2012. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

- Nawawi, H. Hadari. 2009. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nuari, NA. 2016. *Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di RS Amelia Pare*. Jurnal Ners dan Kebidanan, 3 (1), 1-7. doi: 10.26699 / jnk.v3i1.ART.p001-007.
- Nurhayati, Tati. 2012. *Hubungan Kepemimpinan Transformational dan Motivasi Kerja*. Jurnal Edueksos. Vol 1 No. 2
- Purwanto. 2012. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan Pengembangan dan Pemanfaatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putranti, A. D. 2013. *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala TK dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru TK se-Kabupaten Kudus*. Educational.
- Ridwan. 2016. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Risma, Istiarini. Sukanti. 2012. *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012*. Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia. Hal 98-113.
- Robbins, S.P., dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rokhman, W. 2012. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stress Kerja : Studi Pada BMT di Kabupaten Kudus*. Prociding of Comperence in Business, Accounting, and Management (CBM-FE).(1).1
- Sarwono. 2015. *Psikologi Remaja*. Jakarta: Alfabeta.
- Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soedijarto. 2011. *Motivas Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI

- Sudarmanto, R. Gunawan. 2015. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sumantri, Suryana. 2011. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajdaran.
- Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Tedi , Erviantono. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar*. Bali
- Wigfield, A. 2008. *Motivational Beliefs, Values, and Goals. Annual Review of Psychology*.S3: 109-32.
- Winardi. 2012. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grasindo Persada.
- Yukl, Gary. 2004. *Leadership in Organizational*, Third Edison,Prentice Hall:Englewood Cliffs.