



ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA,  
SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU  
PNS DAN NON PNS SMK NEGERI 5 JEMBER

*THE COMPETENCY ANALYSIS, ENVIRONMENT OF WORK, SPIRIT AND  
SATISFACTION OF WORK PNS AND NON PNS TEACHER SMK NEGERI 5  
JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Yuliani

NIM. 140810201264

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**2017**



**ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA,  
SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU  
PNS DAN NON PNS SMK NEGERI 5 JEMBER**

*THE COMPETENCY ANALYSIS, ENVIRONMENT OF WORK, SPIRIT AND  
SATISFACTION OF WORK PNS AND NON PNS TEACHER SMK NEGERI 5  
JEMBER*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Yuliani  
NIM.140810201264

**UNIVERSITAS JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**2017**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Yuliani  
NIM : 140810201264  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan  
Kepuasan Kerja Guru Pns dan Non Pns Smk Negeri 5 Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 06 April 2017  
Yang menyatakan,

Yuliani  
NIM : 140810201264

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja  
dan Kepuasan Kerja Guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5  
Jember

Nama Mahasiswa : Yuliani

NIM : 140810201264

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 23 Maret 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D  
NIP. 19690329 199303 2 001

Hadi Paramu, SE., MBA., Ph.D  
NIP.19690120 199303 1 002

Menyetujui,  
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM.  
NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja  
Guru Pns dan Non Pns Smk Negeri 5 Jember

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Yuliani**

**NIM : 140810201264**

**Jurusan : Manajemen**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**06 April 2017**

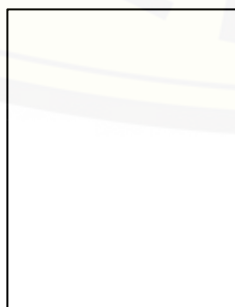
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan  
guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Purnamie Titisari S.E., M.i. : (.....)**  
**NIP. 19750106 200003 2 001**

**Sekretaris : Chairul Saleh.E., M.Si. : (.....)**  
**NIP. 19690306 199903 1 001**

**Anggota : Drs. Ketut Indraningrat M.Si. : (.....)**  
**NIP. 19610710 198902 1 002**



Mengetahui/ Menyetujui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA**  
**NIP.197107271995121001**

## PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Motivator dalam hidupku yaitu Ibunda Mistatik dan Sukatemi tercinta. Kuhaturkan terimakasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta do'a yang selalu dipanjatkan dan mungkin tidak dapat terbalas dengan apapun.
2. My black sweat Rizky Setya Wardhana dan adikku Vera Anggi Adinda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat dan motivasi dukungan yang telah diberikan selama ini.
3. Semua guru-guru sejak Taman Kanak-Kanak hingga Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmunya.
4. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang kubanggakan.

**MOTTO**

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah [94]: 6)

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil. Kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.”

(Evelyn Underhill)

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.”

(Thomas Alva Edison)



## RINGKASAN

**Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Pns dan Non Pns SMK Negeri 5 Jember;** Yuliani, 140810201264; 2017;109 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Lembaga pendidikan bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyangsong persaingan di era globalisasi. Lembaga pendidikan perlu mengambil posisi dan peran yang nyata yang dinamis dan proaktif, artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, perlu adanya pemberian pelatihan keahlian untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang diberikan oleh tenaga pendidikan. Tenaga pendidikan dalam hal ini adalah guru memegang peran yang sangat penting. Guru sebagai komponen penting dalam lembaga pendidikan diharapkan mampu menjadi fasilitator dalam proses belajar siswa. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu meningkatkan semangat kerjanya nantinya akan berpengaruh pula pada peningkatan kepuasan kerja guna mencapai tingkat produktifitas kerjanya.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang menggunakan analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru berstatus PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 5 Jember yang memiliki masa kerja minimal dari 5 tahun yang berjumlah 100 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan diperoleh dari responden dan informasi dari SMK Negeri 5 Jember.



Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Samples Non-Parametrik*).

Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember tidak berbeda. Peran guru PNS dan Non PNS pada dasarnya sama. Hal ini ditunjukkan dengan guru telah merencanakan program kegiatan pembelajaran, merencanakan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan menentukan sistem penilaian dan pelaporan terhadap hasil belajar siswa. Kedua, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember tidak berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember mempunyai persepsi yang sama terhadap lingkungan kerja dan mendapat hak yang sama dalam mendapatkan jaminan keselamatan kerja, mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing guru dan mendapatkan fasilitas yang sama dalam ruang kerja guru. Ketiga, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember tidak berbeda. Hal ini ditunjukkan dengan sikap kedisiplinan meyangkut kehadiran guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember dalam bekerja (*Absensi*), mematuhi peraturan sekolah yang ada, saling bekerja sama dengan sesama guru untuk mencapai tujuan bersama, dan sama-sama mendapatkan kesempatan untuk maju. Keempat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember tidak berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa dengan status kepegawaian yang berbeda, tidak menunjukkan adanya perbedaan kepuasan kerja yang dirasakan guru PNS dan Non PNS di karenakan imbalan yang telah guru terima sesuai dengan beban kerja dan asas keadilan, memberikan kebebasan guru dalam memberikan pengajaran kepada siswa, mendapatkan jabatan sesuai keahlian dan kemampuan yang dimiliki serta tanggung jawabnya.

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.

## SUMMARY

The Competency Analysis, Environment Of Work, Spirit And Satisfaction Of Work Pns And Non Pns Teacher Smk Negeri 5 Jember; Yuliani, 140810201264; 2017; 109 pages; Departement of Management, Faculty Of Economics and Business, University Of Jember.

Educational institutions duty and responsibility to deliver this nation so ready menyangsong competition era of globalization. Educational institutions need to take the position and role of the real dynamic and proactive, meaning that education should be able to move straightforward in the face of obstacles and take advantage of existing opportunities. To accelerate the achievement of these efforts, the need for the provision of skills training to improve the quality of human resources provided by the teaching workforce. Education personnel in this case is the teacher holds a very important role. Component teachers as important in educational institutions is expected to be a facilitator in the learning process of students. Therefore, teachers are required to have appropriate competence in the subjects they teach. The success of an organization in achieving its objectives can not be separated from the work environment factors. Conducive working environment will improve morale which will also affect the job satisfaction improvement to achieve higher work productivity.

This research is quantitative descriptive analysis. The population in this study are all PNS and Non of teachers PNS SMK Negeri 5 Jember. The sampling method used in this research is purposive sampling technique. Criteria for determining the sample in this study were teachers of SMK Negeri 5 Jember that has a service life of at least 5 years amounted to 100 respondents. Data used in this study are primary data and secondary data. Source of data used were obtained from the respondents and the information of SMK Negeri 5 Jember. The analytical method used in this study is a Free Sample Test Two (Two Independent Samples Non-Parametric).

First, the results of this study indicate that the competence between PNS and Non PNS teachers of SMK Negeri 5 Jember no different. The role of civil servants and non-civil servant teachers are basically the same. This is demonstrated by the teacher has planned a program of learning activities, plan the implementation of learning activities and determine the system of assessment and reporting of student learning outcomes. Second, the results of this study indicate that the working environment between PNS and Non PNS teachers of SMK Negeri 5 Jember no different. This suggests that teachers PNS and Non PNS SMK Negeri 5 Jember have the perception of the same to the working environment and get equal rights in obtaining guarantees safety, get a working facility in accordance with the type of work each teacher and get the same amenities within the workspace teacher. Third, the results of this study indicate that the morale among teachers PNS and Non PNS SMK Negeri 5 Jember no different. This is shown by the attitude of discipline arise of the presence of civil servants and non-civil servant teachers of SMK Negeri 5 Jember in work (Attendance), comply with the rules of the existing school, working together with fellow teachers to achieve a common goal, and both get a chance to advance. Fourth, the results of this study indicate that job satisfaction among teachers PNS and Non PNS SMK Negeri 5 Jember no different. This shows that the employment status of different, showed no difference in job satisfaction felt by teachers PNS and Non PNS in because the rewards that have teachers received according to the workload and the principles of justice, providing the freedom of teachers in providing instruction to students, to the position corresponding expertise and capabilities and responsibilities.

This study concludes that there is no difference in competence, work environment, employee morale and job satisfaction of teachers PNS and Non PNS SMK Negeri 5 Jember.

## PRAKATA

Puji syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU PNS DAN NON PNS SMK NEGERI 5 JEMBER.” Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis menerima segala saran dan kritik yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat berjalan sebagai mana mestinya karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CAselaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., MM. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing I yang telah dengan sepenuh hati, sabar dan pengertian memberikan banyak semangat dan nasehat yang membangun bagi penulis.
4. Hadi Paramu, SE., MBA., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan dengan sepenuh hati, sabar, pengertian memberikan banyak semangat dan nasehat yang membangun dan bermanfaat bagi penulis.
5. Dr. Purnamie Titisari S.E., M.i. selaku dosen penguji utama skripsi yang telah banyak memberikan masukan yang sangat bermanfaat.  
Chairul Saleh.E., M.Si. dan Drs. Ketut Indraningrat M.Si. selaku dosen penguji anggota skripsi yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat.

6. Dr. Handriyono M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik
7. Kedua Orang Tuaku, ibunda Tatik dan Sukatemi yang selalu memberikan dukungan baik secara materi dan spiritual sejak saya kecil sampai dengan dewasa.
8. My black sweat Rizky Setya Wardhana dan adikku Vera Anggi, Andre dan Adinda yang selalu menghibur dengan canda dan tawa dan menjadi motivasi untuk menjadi seseorang yang lebih baik dan kalian salah satu penghapus lara dan penyemangat ketika Jember sangat membosankan.
9. Pahlawan tanpa tanda jasa (bapak/ ibu guru dan Dosen) yang telah berjasa untuk pendidikanku mulai dari tingkat dasar sampai dengan perkuliahan.
10. Teman – Teman Manajemen 2011-2014.
11. Semua teman dan sahabat yang telah membantuku, penghapus laraku, penghibur ketika saya sedih. Terimakasih untuk Do'a dan semangatnya.

Semoga Allah selalu menjaga dan melindungi kalian semua yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya, Amin.

Jember, 23 Maret 2017

Penulis

Yuliani

NIM.140810201264



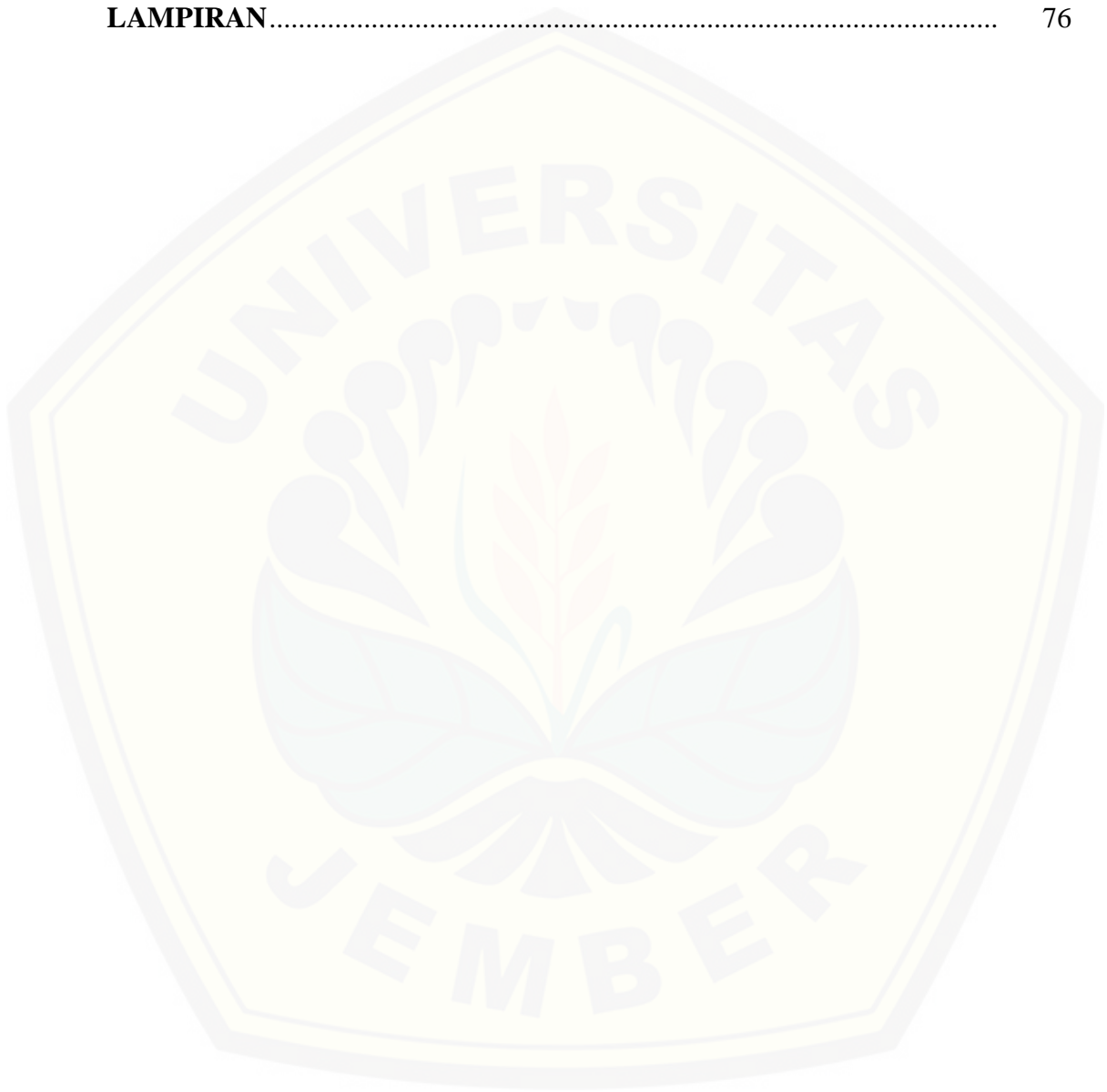
DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
<b>2.1 Kajian Teoritis</b> .....	9
2.1.1 Kompetensi .....	9
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3 Semangat Kerja .....	23
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	25
2.1.5 Guru PNS .....	28
2.1.6 Guru Non PNS .....	28
2.1.7 Perbedaan Kompetensi guru PNS dan Non PNS .....	29
2.1.8 Perbedaan Lingkungan Kerja guru PNS dan Non PNS .....	29
2.1.9 Perbedaan Semangat Kerja guru PNS dan Non PNS .....	30



2.1.10 Perbedaan Kepuasan Kerja guru PNS dan Non PNS.....	30
<b>2.2 Kajian Empiris (Penelitian Terdahulu) .....</b>	<b>30</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual Penelitian .....</b>	<b>35</b>
<b>2.4 Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....</b>	<b>39</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>39</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>40</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel Penelitian .....</b>	<b>40</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....</b>	<b>40</b>
<b>3.7 Metode Analisis Data .....</b>	<b>45</b>
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian .....	45
3.7.2 Uji Hipotesis.....	46
<b>3.8 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>49</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	51
4.2 Data Karakteristik Responden.....	52
4.3 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian.....	54
4.4 Hasil Analisis Data.....	59
4.4.1 Uji Validitas .....	59
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	59
4.4.3 Uji Hipotesis.....	60
<b>4.5 Pembahasan atas Hasil Penelitian .....</b>	<b>63</b>
4.5.1 Perbedaan Kompetensi pada Guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.....	63
4.5.2 Perbedaan Lingkungan Kerja pada Guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.....	65
4.5.3 Perbedaan Semangat Kerja pada Guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.....	67
4.5.4 Perbedaan Kepuasan Kerja pada Guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.....	68
<b>4.6 Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>70</b>

<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	70
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	70
<b>5.2 Saran</b> .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	72
<b>LAMPIRAN</b> .....	76

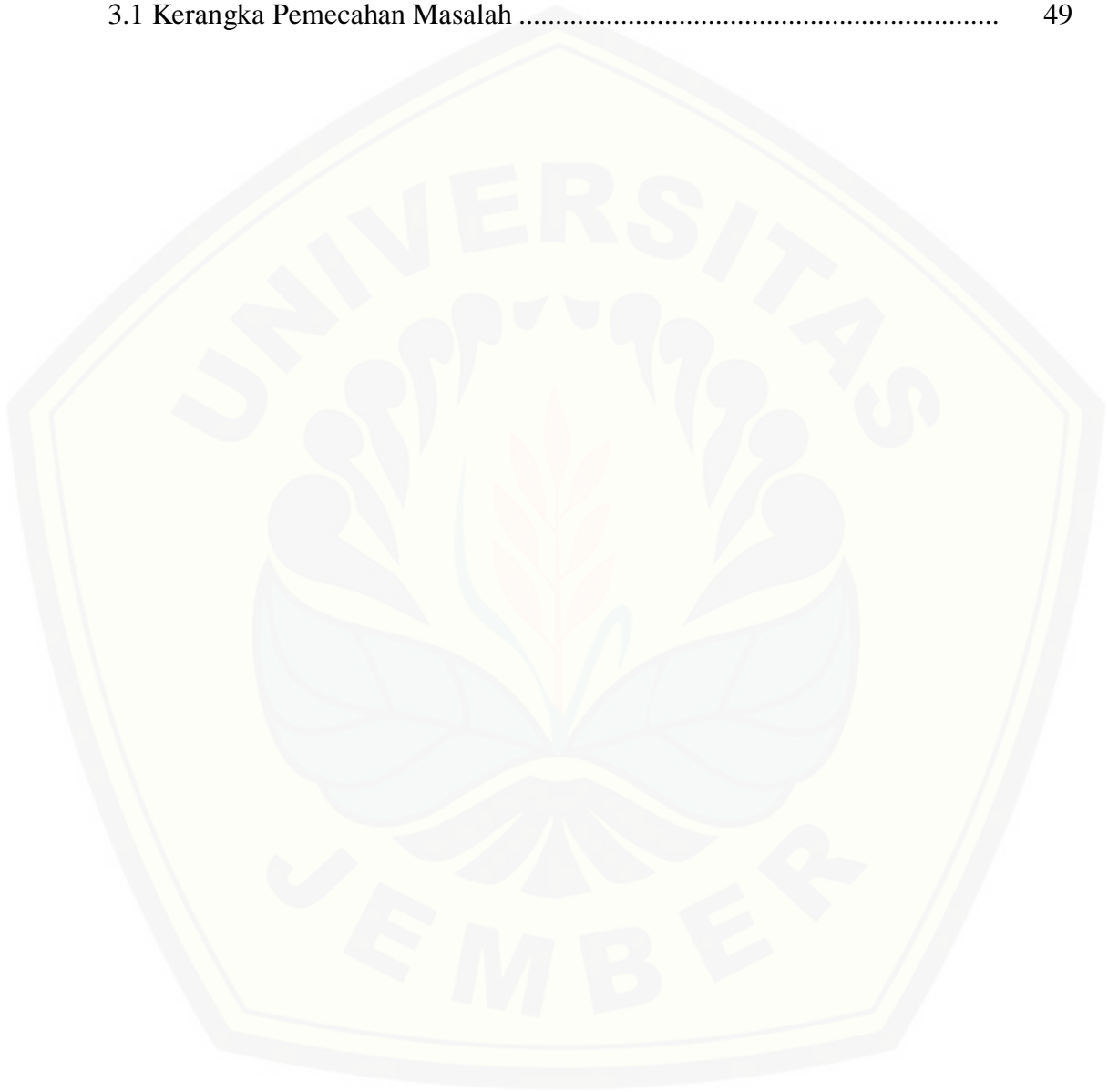


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1.1 Rata-Rata Prestasi Belajar Siswa SMK Negeri 5 Jember .....	6
2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Sebelumnya .....	33
3.1 Jenis dan Sumber Data .....	39
4.1 Pemilihan Sampel Menggunakan Metode Purposive Sampling .....	52
4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan .....	53
4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Umur dan Lama Kerja .....	54
4.4 Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Kompetensi.....	54
4.5 Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja.....	55
4.6 Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Semangat Kerja .....	57
4.7 Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan .....	58
4.8 Uji Validitas .....	59
4.9 Reliabilitas.....	59

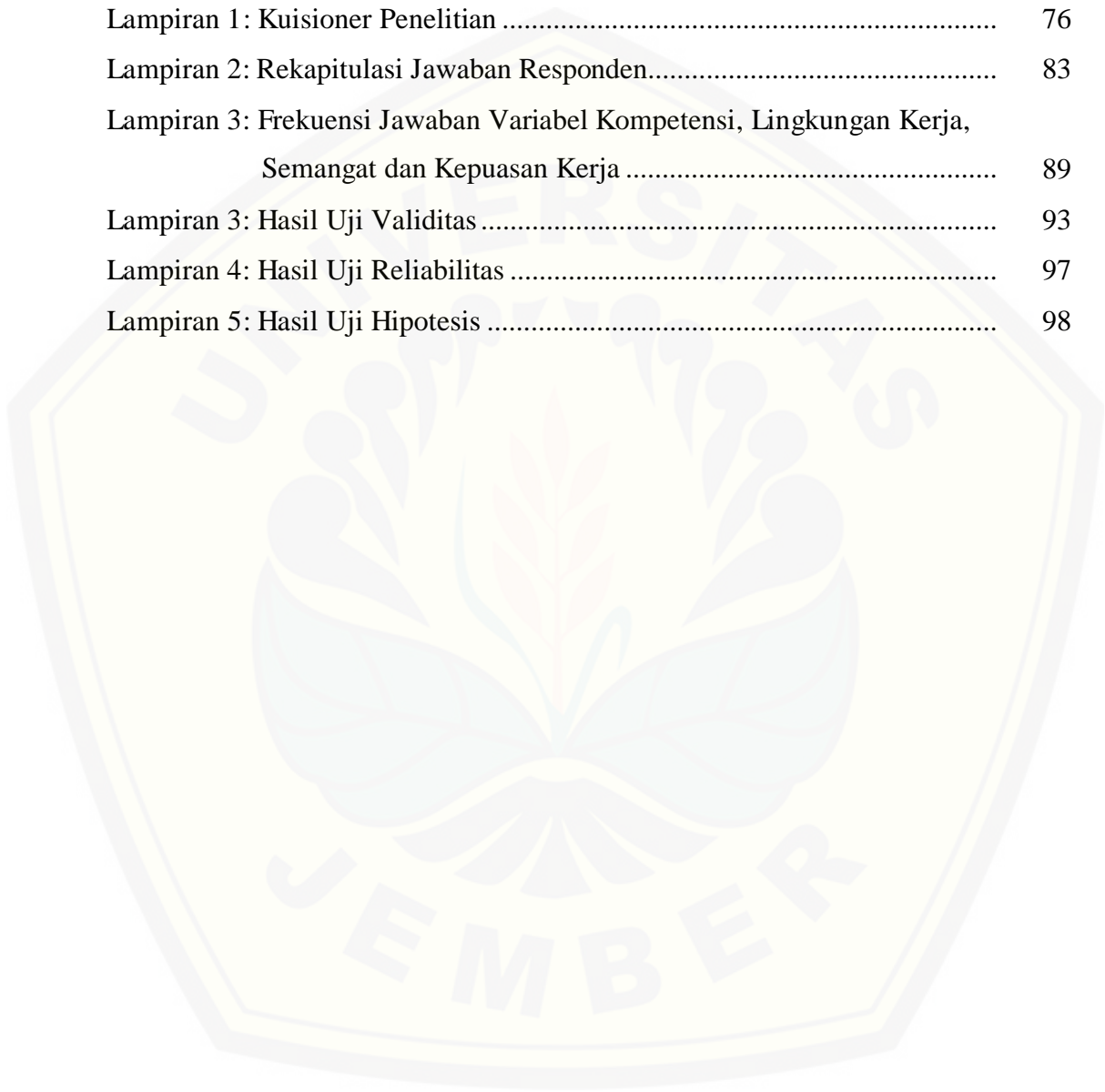
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.2 Gambar Kerangka Konseptual Penelitian .....	35
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	49



**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian .....	76
Lampiran 2: Rekapitulasi Jawaban Responden.....	83
Lampiran 3: Frekuensi Jawaban Variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat dan Kepuasan Kerja .....	89
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas .....	93
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas .....	97
Lampiran 5: Hasil Uji Hipotesis .....	98



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyangsong persaingan di era globalisasi. Dalam era ini dituntut untuk menciptakan sumberdaya manusia yang peka terhadap suatu peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas dan kerjanya. Lembaga pendidikan perlu mengambil posisi dan peran yang nyata yang dinamis dan proaktif, artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, perlu adanya pemberian pelatihan keahlian untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang diberikan oleh tenaga pendidikan. Tenaga pendidikan dalam hal ini adalah guru memegang peran yang sangat penting.

Guru sebagai komponen penting dalam lembaga pendidikan diharapkan mampu menjadi fasilitator dalam proses belajar siswa. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kompetensi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya. “Guru yang bermutu memungkinkan siswanya untuk tidak hanya dapat mencapai standar akademik secara nasional, tetapi juga mendapatkan pengetahuan dan keahlian yang penting untuk belajar selama hidup mereka”. Demikian sebuah pernyataan Elaine B. Johnson dalam Ngainun (2009: 15) yang menggambarkan betapa seorang guru akan membawa pengaruh yang sangat hebat kepada anak didiknya. Pengaruh tersebut tentu saja dibawa oleh guru-guru yang berkompeten sehingga mampu menciptakan atmosfer pendidikan yang berkualitas.

Dalam sebuah proses pendidikan, guru adalah komponen yang sangat penting ditambah dengan komponen pendukung yang lain seperti. Kurikulum, metode dan tujuan pembelajaran, sarana dan prasarana, lingkungan, dan evaluasi belajar. Guru dianggap sebagai komponen yang paling penting karena mereka mampu memahami, mendalami, melaksanakan dan mencapai tujuan pendidikan.



Jika guru gagal dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, maka gagal juga proses pembentukan sumber daya manusia yang berkompeten. Akibatnya seperti apa yang saat ini sedang negara kita rasakan yaitu adanya krisis multidimensional, yang oleh sebagian besar pengamat pendidikan mengatakan bahwa gurulah yang paling bertanggung jawab dalam gagalnya pendidikan nasional yang ternyata hanya mampu menghasilkan alumni yang kurang berkualitas. Untuk mewujudkan suatu sistem pendidikan yang berkualitas dibutuhkan guru-guru yang sesungguhnya. Dalam hal ini adalah guru yang berkompeten dalam bidangnya, yang mampu menghasilkan bibit-bibit penerus bangsa yang unggul, yang mampu mengikuti perkembangan jaman dan situasi sosial seperti sekarang serta mampu membangun manusia-manusia berpendidikan untuk membangun bidang kehidupan lain seperti kesehatan, industri, pertanian dan kebudayaan.

Nana (2012: 39) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Bagi guru, kompetensi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas yang diemban dan menciptakan kepuasan kerja dalam mengajar.

Pembangunan di segala bidang akan lebih baik jika ditopang oleh pilar pendidikan yang kuat. Berkaitan dengan masalah rendahnya indeks pembangunan manusia (*Human Development Index/HDI*) di Indonesia, aspek mutu pendidikan disebut sebagai salah satu penyebabnya, selain aspek kesehatan dan ekonomi. Sementara itu, rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh mutu gurunya. Disparitas mutu guru dewasa ini memang belum dapat dipetakan dengan jelas, berapa orang guru yang telah dapat disebut sebagai guru yang kompeten dalam bidangnya dan berapa orang guru yang dikatakan belum kompeten demikian (Suparlan, 2005:7). Secara legal, guru sebagai seorang pendidik dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Pasal 10 Tahun 2005 dinyatakan dengan jelas bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.

Salah satu kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik. Dalam kompetensi ini guru dituntut untuk mempunyai kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didiknya sehingga nantinya dapat merancang dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik. Kompetensi ini juga akan membedakan guru dan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya. Kompetensi pedagogik ini tidak diperoleh secara tiba-tiba tetapi melalui upaya belajar secara terus menerus dan sistematis baik pada masa pra jabatan (pendidikan calon guru) maupun selama dalam jabatan yang didukung oleh bakat, minat, dan potensi keguruan lainnya dari masing-masing individu yang bersangkutan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangat penting tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001: 183). Dari sinilah dapat dikatakan bahwa lingkungan unit kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap organisasi atau unit kerja yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi organisasi itu sendiri. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan guru dalam menjalankan aktivitasnya disekolah. Lingkungan kerja guru disekolah sangat penting untuk diperhatikan oleh institusi sekolah yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu meningkatkan semangat kerja guru yang nantinya akan berpengaruh pula pada peningkatan kepuasan kerja, dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif disuatu perusahaan atau instansi maka, akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan gairah kerja yang membangkitkan semangat kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktifitas kerjanya.

Semangat kerja dapat mempengaruhi kerja seorang guru, sebab apabila guru bersemangat dengan pekerjaannya akan menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik. Purwanto (1995:60) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan “reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaannya”. Dengan timbulnya semangat kerja yang tinggi maka akan menimbulkan kegairahan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Namun sebaliknya apabila tingkat semangat kerja menurun maka akan tercipta absensi yang tinggi, suasana kerja yang membosankan, dan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Robbins (2003:73) menyatakan bahwa keberhasilan pengembangan sekolah tergantung pada keberhasilan pengembangan guru. Oleh sebab itu, guru sebagai sentral dalam pendidikan sekolah tertentu membawa pengaruh dalam proses belajar mengajar sehingga kepuasan kerja sebagai guru menjadi salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan. Kepuasan kerja (*job satis fuction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dalam aktivitas kegiatan sehari-hari, guru sebagai individu dapat merasakan adanya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan dan ketidakpuasan guru dalam bekerja dapat berdampak bagi diri individu yang bersangkutan maupun kepada organisasi dimana guru tersebut melakukan aktivitas. Oleh sebab itu, organisasi harus semakin menyadari bahwa SDM adalah aset miliknya yang paling berharga sehingga tidak boleh seenaknya memperlakukan pegawainya dan harus dipelihara dengan baik. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan aset yang utama sehingga benar-benar harus diperhatikan.

Kepuasan kerja akhir-akhir ini semakin terasa penting artinya dalam lingkup organisasi. Menurut Handoko (2006:139), kepuasan kerja (*job satis fuction*) mengacu pada sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan mereka. Sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja diindikasikan dengan sikap

negatif dan sikap tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula halnya yang terjadi di sekolah apabila kepuasan guru rendah maka timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Penelitian tentang variabel-variabel kompetensi lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Eriesha (2011) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa terdapat perbedaan semangat kerja yang sangat signifikan antara guru PNS dengan guru Non PNS. Dimana semangat kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan guru Non PNS dan dilihat dari aspek gaji guru PNS jauh lebih tinggi dibandingkan dengan honor guru Non PNS. Namun sebaliknya Winda (2016) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa tidak ada perbedaan semangat kerja ditinjau dari aspek jenis kelamin, status kerja, lamanya bekerja dan gaji.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada SMK Negeri 5 Jember yaitu salah satu sekolah kejuruan terbesar dengan basis kompetensi dan misi: 1) menyiapkan tamatan yang bertaqwa dan berbudi luhur; 2) memiliki etos kerja dan berjiwa wirausaha; 3) menjadi Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan; 4) meningkatkan daya serap tamatan di dunia kerja dan dapat melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi; 5) meningkatkan peran SMK sebagai pusat pengembangan Agribisnis di tingkat regional; dan 6) meningkatkan peran SMK sebagai pusat pengembangan Teknologi Informasi bagi sekolah, industri dan masyarakat. SMK Negeri 5 Jember merupakan lembaga penghasil tenaga kerja tingkat menengah. Calon tenaga kerja membutuhkan kompetensi yang memadai untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Perilaku kerja (etos kerja) bagi tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap produk



yang dihasilkan, dan produk yang dihasilkan dari proses yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

Perbedaan tingkat kompetensi dan kualitas lingkungan kerja sangat berperan dalam menentukan semangat kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan guru. Dalam dunia pendidikan bukan hanya siswa yang dituntut untuk mengembangkan potensi diri, akan tetapi peran guru juga dituntut untuk memiliki kompetensi. Kompetensi menurut Usman Uzer (2005: 5) Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Pendapat lain dari Sagala (2004: 120) mengatakan bahwa guru secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Karena tugas itulah guru dapat menambah kewibawaannya dan keberadaan guru sangat diperlukan masyarakat. Selain kompetensi guru keberhasilan dalam proses pembelajaran juga sangat ditentukan dengan fasilitas belajar yang mendukung dalam proses pembelajaran. Fasilitas belajar menurut Syaiful Bahri (2002: 150) merupakan kelengkapan belajar yang harus dimiliki oleh sekolah yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha, ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas bahwa kompetensi guru dan fasilitas belajar adalah komponen penting dalam menunjang keberhasilan program pendidikan dan hal ini sudah tentu akan berpengaruh untuk meningkatkan semangat belajar dan prestasi belajar siswa. Di mana semuanya baik dari kompetensi yang dimiliki guru dan fasilitas belajar yang mendukung akan berpengaruh terhadap semangat siswa dan prestasi siswa. Selain kompetensi guru dan fasilitas belajar, semangat belajar siswa juga berperan penting dalam pencapaian prestasi belajar karena semangat merupakan suatu dorongan yang menggerakkan siswa untuk mau mengikuti proses pembelajaran atau tidak.

Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman, seseorang akan mendapatkan suatu ketenangan dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi dalam kinerjanya. Apabila seorang pimpinan berusaha memperhatikan dan memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut yaitu

menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, diharapkan akan menimbulkan suatu prestasi kerja dalam hal ini adalah guru pengajar. Menurut Sunarto dan Hartono (2002:61) yang mengatakan bahwa perilaku manusia tergantung atas dua hal yaitu kepribadian dan masyarakat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan siswa termasuk prestasi belajarnya. Dalam mempelajari mata pelajaran dibutuhkan suasana yang kondusif karena dalam mempelajari mata pelajaran dibutuhkan konsentrasi penuh untuk menyelesaikan soal-soal latihan. Pengaruh itu dapat mendorong semangat siswa untuk belajar lebih giat.

Muchtar Buchari (2004:73) mengatakan bahwa upaya-upaya untuk meningkatkan mutu akademik suatu lembaga ilmiah akan selalu terjalin dengan usaha-usaha untuk meningkatkan semangat profesionalisme, sedangkan upaya untuk meningkatkan semangat profesionalisme sangat dipengaruhi upaya peningkatan etos kerja. Prestasi belajar merupakan sasaran dan tujuan yang selalu diharapkan baik siswa maupun guru. Sebab tolak ukur keberhasilan guru bukan penyelesaian dari suatu materi akan tetapi kemampuan untuk memahami materi tersebut, di samping hasil akhir dari proses belajar yaitu hasil belajar dengan baik maka suatu pertanda keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya. Bila hal tersebut dapat disadari semua guru, maka pencapaian prestasi belajar dapat diperoleh dengan maksimal. Sebab profesional guru yang didasari oleh etos kerja merupakan salah satu jalan untuk dapat mengembangkan kemampuan siswa untuk dapat berubah dari tidak tahu menjadi tahu dan dari tidak mengerti menjadi mengerti.

Menurut Supardi (2013), menjelaskan bahwa faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Guru yang terpuaskan, ia akan memiliki semangat kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja yang baik, produktivitas mengajar guru pun meningkat dan sebaliknya. Kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki dari seseorang guru dalam melaksanakan berbagai tugas pembelajaran di sekolah yang bertanggungjawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan



menciptakan proses pendidikan secara efektif menciptakan mutu hasil belajar siswa (Supardi, 2013).

Berdasarkan uraian diatas, maka diperlukan suatu model yang menganalisis tentang pentingnya peran kompetensi dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan semangat kerja dan kepuasan kerja. Berpijak pada pemikiran tersebut maka penelitian ini dibuat dengan judul “ANALISIS KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA GURU PNS DAN NON PNS SMK NEGERI 5 JEMBER”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka, rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan pada kompetensi antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember?
2. Apakah terdapat perbedaan persepsi tentang lingkungan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember?
3. Apakah terdapat perbedaan pada semangat kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember?
4. Apakah terdapat perbedaan pada kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan pada kompetensi antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember;
2. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan pada persepsi lingkungan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember;
3. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan pada semangat kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember;
4. Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan pada kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember;

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan sumber informasi yang berkaitan dengan pentingnya pengelolaan sumberdaya manusia, khususnya dalam kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja demi pertumbuhan produktifitas organisasi tersebut,
2. Untuk sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada variabel kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teoritis

#### 2.1.1 Kompetensi

##### a. Pengertian kompetensi

Priansa (2014:254) kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Oleh Spencer (1993) kompetensi didefinisikan sebagai *“an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in job or situation”*. Bermakna kompetensi adalah suatu bagian kepribadian seseorang yang cukup dalam dan relatif menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam beragam situasi dan tugas-tugas jabatan. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan, (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*) Priansa (2014:258-259). Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada dipermukaan. Kedua kompetensi ini relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya melalui pengalaman dan pelatihan. Sedangkan kompetensi konsep diri, watak, dan motif, lebih bersifat tersembunyi dan berperan sebagai sumber kepribadian, lebih sulit untuk dikembangkan. Masing-masing karakteristik kompetensi tersebut diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Motif (*Motives*)

Karakteristik motif adalah hal-hal yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten yang menimbulkan tindakan.

##### 2. Watak (*Traits*)

Karakteristik watak merupakan karakteristik mental pegawai dan konsistensi

respon terhadap rangsangan, tekanan, situasi, dan informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespon rangsangan dan informasi.

3. Konsep Diri (*Self Concept*)

Karakteristik konsep diri merupakan gambaran pegawai tentang sikap, nilai-nilai, bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas, atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat mewujudkannya melalui kerja dan usahanya.

4. Pengetahuan (*Knowledge*)

Karakteristik pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

5. Keterampilan (*Skill*)

Karakteristik keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif mencakup berpikir analitis (pemrosesan pengetahuan, data, menentukan sebab dan akibat dan pengorganisasian data yang kompleks).

Zwell (2000:56-68) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila seorang pegawai menyakini bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- 2) Ketrampilan, dengan memperbaiki ketrampilan individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.
- 3) Pengalaman dan keahlian dari banyak kompetensimemerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
- 4) Karakteristik kepribadian, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan

sekitar. Kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

- 5) Motivasi, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan Intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.
- 8) Budaya Organisasi, budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan berikut: a) proses rekrutmen dan seleksi karyawan, b) system penghargaan, c) praktik pengambilan keputusan, d) filosofi organisasi (misi-misi, dan nilai-nilai organisasi).

Kompetensi menurut Nana (2000: 19) merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seseorang dalam setiap bidang profesi yang ditekuninya. Hal ini juga tidak dapat dipisahkan dalam profesi keguruan, di mana dengan kompetensi yang profesional guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, kompetensi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pendidikan dan pengajaran di suatu satuan pendidikan. Kompetensi sebagai konsep dapat diartikan secara etimologis dan terminologis. Dalam pengertian etimologis kompetensi dapat dikemukakan bahwa “Kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yakni competency yang berarti kecakapan atau kemampuan. Oleh karena itu dapat pula dikatakan bahwa kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu”. Sedangkan secara definitif, kompetensi dapat dijelaskan sebagaimana yang dinyatakan oleh seorang ahli bahwa “Kompetensi adalah suatu tugas yang memadai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang”. Sedangkan dalam karya yang berbeda



disebutkan bahwa “Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan atau diwujudkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak” atau dengan kata lain, bahwa “kompetensi itu menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan”. Apabila pengertian ini dihubungkan dengan proses pendidikan, maka guru sebagai pemegang jabatan pendidik dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu, seorang guru perlu menguasai bahan pelajaran dan menguasai cara-cara mengajar serta memiliki kepribadian yang kokoh sebagai dasar kompetensi. Jika guru tidak memiliki kepribadian, tidak menguasai bahan pelajaran serta tidak pula mengetahui cara-cara mengajar, maka guru akan mengalami kegagalan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kompetensi mutlak dimiliki guru sebagai kemampuan, kecakapan atau keterampilan dalam mengelola kegiatan pendidikan. Dengan demikian, kompetensi guru berarti pemilikan pengetahuan keguruan dan pemilikan keterampilan serta kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, bahwa “Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru berdasarkan PP Nomor 74 Tahun 2008 tersebut, adalah ”Kompetensi Guru sebagaimana meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Keempat bidang kompetensi di atas tidak berdiri sendirisendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain dan mempunyai hubungan hirarkhis, artinya saling mendasari satu sama lainnya kompetensi yang satu mendasari kompetensi yang lainnya. Sedangkan aspek-aspek yang menjadi bagian dari keempat kompetensi tersebut sebagaimana tertuang dalam PP Nomor 74 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:



a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran pesertadidik yang memenuhi kaidah-kaidah pedagogik (Hadis dan Nurhayati 2010:22). Berikut ini adalah kompetensi yang harus dikuasai oleh guru yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik yaitu sebagai berikut:

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berkenaan dengan pribadi yang arif, berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik (Hadis dan Nurhayati 2010:22). Kompetensi kepribadian dapat dijabarkan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menampilkan sebagai diri pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan sebagai teladan bagi pesertadidik dan masyarakat.
- 3) Mengevaluasi kinerjanya sendiri.
- 4) Mengembangkan diri secara berkelanjutan.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi sosial dengan semua pihak termasuk peserta didik (Hadis dan Nurhayati 2010:22). Kompetensi sosial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berkomunikasi secara efektif dan empatik dengan pesertadidik, orang tua peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat.
- 2) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan disekolah dan masyarakat.
- 3) Berkontribusi terhadap pengembangan pendidikan ditingkat lokal, regional, nasional, danglobal.
- 4) Memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi (ICT) untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional adalah kemampuan guru dalam menunjukkan keahliannya sebagai guru professional (Hadis dan Nurhayati 2010:22). Kompetensi professional dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Demikianlah beberapa aspek yang harus dikuasai guru sebagai kompetensinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya disatuan pendidikan, terutama dalam hubungannya dengan proses pembelajaran. Berdasarkan hal itu, juga dapat diketahui bahwa tidak semua aspek kemampuan dapat diperoleh ketika menuntut pendidikan formal di lembaga profesi keguruan, bahkan beberapa di antaranya tidak pernah diajarkan di lembaga pendidikan formal tersebut. Ada kalanya kompetensi yang telah diperoleh itu, tidak sesuai

lagi dengan perkembangan atau kebutuhan yang ada setelah menjadi guru. Di samping itu, sering kali beberapa aspek kemampuan diperoleh melalui usaha sendiri atau pengalaman ketika telah menjadi guru, dan acap kali beberapa aspek kompetensi baru bisa dipahami dan dapat dilaksanakan setelah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan atau kegiatan pengembangan lainnya. Oleh karena itu, upaya pengembangan diri guru secara berkesinambungan menjadi amat penting dan menjadi kebutuhan untuk menuju ke arah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab keguruan secara profesional.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi guru menurut Depdiknas (2003:9) adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- 1) Identitas Silabus
- 2) Standar Kompetensi (SK)
- 3) Kompetensi Dasar (KD)
- 4) Materi Pembelajaran
- 5) Kegiatan Pembelajaran
- 6) Alokasi waktu
- 7) Sumber pembelajaran

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen :

- a) Identitas RPP
- b) Standar kompetensi (SK)
- c) Kompetensi dasar (KD)
- d) Tujuan pembelajaran
- e) Materi pembelajaran

- f) Metode pembelajaran langkah-langkah kegiatan
- g) Sumber pembelajaran
- h) Penilaian
- b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan seperti berikut :

1) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

2) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta dan gambar. Guru dapat

mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film dan pembelajaran berbasis komputer

### 3) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai". Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

### 4) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan, cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar yaitu melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang mendapat skor palingbesar di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan Penilaian Acuan Patokan (PAP) adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada



kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi meliputi: 1) tes tertulis seperti ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat 2) tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya 3) tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga dan komputer. Alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

#### b. Cara Meningkatkan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru berguna untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hemat, guru harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal berikut untuk meningkatkan profesionalismenya, a) memahami tuntunan standar profesi yang ada, b) mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, c) membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi, d) mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen e) mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Dalam peningkatan profesionalisme guru, kompetensi guru menjadi salah satu unsur penting untuk mencapai profesionalisme guru dan meningkatkan proses pembelajaran. Dengan demikian maka kompetensi seorang guru harus benar-benar tertanam dalam diri seorang guru agar peserta didik dapat mencontoh segala hal baik yang diajarkan atau diteladankan oleh guru. Beberapa upaya yang dapat dilakukan seorang guru untuk meningkatkan kompetensinya yaitu melalui pelatihan, penelitian tindakan kelas dan sumber belajar (perpustakaan, persatuan guru, laboratorium komputer dan internet). Cara meningkatkan kompetensi guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan*, “pelatihan adalah proses yang dimanfaatkan organisasi untuk mengubah perilaku pekerja, yang berkontribusi pada keseluruhan misi orang, dan mengembangkan personal dan professional individu yang terlibat”. Jadi secara tidak langsung program pelatihan ini dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pekerja khususnya seorang guru. Dalam program pelatihan untuk guru ada beberapa karakteristik pelatihan yang efektif antara lain adanya dorongan dan umpan balik, kesesuaian dan mudah dilakukan. Program pelatihan yang produktif akan berhasil jika direncanakan dengan matang, meliputi tiga faktor yaitu tanggung jawab, desain program, evaluasi dan tindak lanjut. Pelatihan ini memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa (Jejen, 2011: 61).
- b. *Peningkatan kompetensi guru melalui penelitian tindakan kelas*. Penelitian tindakan kelas adalah suatu bentuk inkuiri pendidikan di dalam pelaksanaannya gagasan atau permasalahan guru diuji dan dikembangkan dalam bentuk tindakan. Bidang kajian penelitian tindakan kelas meliputi pembelajaran siswa, desain, strategi pembelajaran, alat bantu, media dan sumber belajar, sistem evaluasi, dan implementasi kurikulum. Jika guru dapat melaksanakan penelitian tindakan kelas untuk semua bidang ini bukan hal yang mengherankan jika guru akan meningkat kompetensinya.
- c. *Peningkatan kompetensi guru melalui sumber belajar*. (Mulyasa, 2013) “sumber belajar atau sumber pembelajaran dapat dirumuskan sebagai segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan belajar, sehingga diperoleh sejumlah informasi, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan”. Selain menyiapkan pelatihan professional dan memfasilitasi penelitian tindakan kelas, sekolah juga menyediakan sumber belajar lain yang memadai seperti tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium dan bengkel kerja, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.



Sehingga diharapkan dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat membantu pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru.

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002:184) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memeberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

#### b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:12) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

##### 1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

##### 2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

#### c. Faktor- faktor lingkungan organisasi

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu Nitisemito (dalam Sunyoto 2015:38)

##### 1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai

individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi apabila hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya apabila hubungan tidak terjalin dengan harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu.

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Yang dimaksudkan adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Seluruh fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh organisasi, dengan harapan semakin lengkap fasilitas semakin baik pula kinerja dan produktivitas karyawan.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja karena ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karier di

perusahaan. Dengan adanya peraturan kerja, karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti, disamping itu karyawan juga akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

4) Penerangan

Penerangan yang diperoleh karyawan bukan hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus lebar terutama pada ruangan yang panas. Apabila perusahaan masih terasa kepengapan maka dapat diusahakan dengan pengaturan suhu udara. Menurut Ahyari (dalam Sunyoto 2015:41) cara untuk mengatur suhu udara adalah dengan memberikan ventilasi yang cukup dan juga pemasangan kipas angin atau AC.

6) Pemasangan *Humidifier*

Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara diruang kerja dan juga sebagai upaya preventif, agar karyawan dapat bekerja dengan tenang.

7) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap barang milik pribadi karyawan.

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Perusahaan yang hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung

diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

### 2.1.3 Semangat Kerja

#### a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik. Dari pendapat tersebut semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, suatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan pengertian semangat kerja menurut Moekijat (2003:131), adalah sikap perorangan atau sikap kekompakan orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu kesenangan yang mendalam terhadap semua pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya paksaan. Dimana pada dasarnya kegairahan kerja atau semangat kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Zainun (1991) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
- b. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.

- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan

Sedangkan menurut Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.  
Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
- b. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
- c. Status sosial pekerjaan.  
Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan member posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
- d. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan.  
Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
- e. Tujuan pekerjaan.  
Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang

Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini terkait dengan kurangnya perhatian pengaturan pekerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kurangnya tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya.

Menurut Nitisemito (2002:163), indikator semangat kerja adalah :

- a. Absensi karena absensi menunjukkan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.



- b. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
- c. Memberikan kesempatan untuk maju. Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya jika mereka tak dapat mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, maka semangat dan kegairahan kerjanya lama-kelamaan akan menurun. Jadi hendaknya setiap perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat berupa pengakuan yang disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan pindah keposisi yang lebih sesuai.
- d. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Dapat disimpulkan bahwa banyak cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja agar tetap tinggi. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan perasaan gembira, senang hati dan rela berkorban serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalas-malas, karena setiap perusahaan pasti berusaha mencari cara agar produktivitas karyawannya meningkat.

#### 2.1.4 Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2001:295) mendefinisikan “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Sedangkan menurut Roe dan Byars (2008) (dalam Priansa,

2014:290-291) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merepresentasikan sebuah kondisi psikologikal atas kesenangan (*pleasure*) atau ketidaksenangan (*displeasure*) tergantung dari terpenuhi atau tidaknya kebutuhan yang diinginkan dan sesuai atau tidaknya kebutuhan antara yang diharapkan dengan yang diperoleh secara riil.

a. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut (Veithzal Rivai, 2004 : 475) adalah :

1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

2) Teori keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3) Teori dua faktor (*Two factor teori*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene faktor*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003:203), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Berat ringannya pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Luthas (2006:431) terdiri atas tiga indikator, yaitu:

a. Sistem *Reward*

Karyawan menginginkan sistem *reward* dan kebijakan promosi yang adil tidak meragukan dan sesuai dengan yang diharapkan maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

b. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan cenderung lebih senang pekerjaan-pekerjaan yang lebih menggunakan kemampuan dan keterampilannya, adanya kebebasan dalam memberikan umpan balik mengenai seberapa baik mereka dalam bekerja. Karakteristik ini membuat mereka lebih menantang.

c. Promosi pekerjaan

Promosi terjadi saat karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke posisi yang lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat promosi inilah karyawan mendapat peningkatan tuntutan dan keahlian serta kemampuan dan tanggungjawab.

### 2.1.5 Guru PNS

a. Definisi Guru PNS

Dalam Surat Edaran (SE) Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 57686/MPK/1989 yang dikutip dari Suparlan (2005:15) dinyatakan lebih spesifik bahwa “Guru ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah (termasuk hak yang melekat dalam jabatan. Guru yang sudah secara sah mendapat pengakuan dari pemerintah berupa surat keputusan untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Guru sebagai pegawai negeri sipil dibiayai dan mendapat anggaran resmi dari APBN dan APBD mencakup semua tunjangan yang didapatkannya berdasarkan golongan dan masa jabatan tertentu karena jenjang jabatannya memiliki suatu keteraturan.

### 2.1.6 Guru Non PNS

b. Definisi Guru Non PNS

Menurut (Suyanto dan Abbas, 2004: 128) yang dimaksud dengan guru Non PNS adalah guru yang memiliki tugas mengajar dan mendidik yang statusnya dalam lembaga pendidikan atau sekolah adalah kontrak. Pengangkatannya sebagai guru disetujui oleh Kepala Sekolah selaku pemimpin dalam sekolah dan memperoleh kompensasi dari anggaran pendapatan dan belanja sekolah. Setiap memasuki tahun ajaran baru para guru Non PNS mendapat surat tugas atau

pembagian tugas guru sebagai acuan melaksanakan tugasnya sebagai guru Non PNS. Guru Non PNS ini juga memakai seragam selayaknya guru PNS karena pada dasarnya perannya sama dengan seorang guru yang digaji oleh negara.

#### 2.1.7 Perbedaan Kompetensi Guru PNS dan Non PNS

Priansa (2014:254) kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Kemampuan guru baik guru PNS dan Non PNS dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan dalam penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode serta strategi pembelajaran yang di gunakan, kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang berujung pula pada perbedaan kompetensi mereka. Dengan status kepegawaian yang berberbeda, sangat dimungkinkan kompetensi mereka dalam proses pembelajaran juga berbeda.

#### 2.1.8 Perbedaan Lingkungan Kerja Guru PNS dan Non PNS

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja berhubungan langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya tidak tercapai kepuasan kerja (Wursanto, 2003:287-289). Dimungkinkan terdapat perbedaan fasilitas tempat kerja dan proses pemberhentian hubungan kerja guru PNS dan Non PNS.



### 2.1.9 Perbedaan Semangat Kerja Guru PNS dan Non PNS

Apabila seorang guru mendapat gaji dan honor yang cukup maka guru akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, produktifitas kerja meningkat dan mampu memberikan bimbingan belajar yang terbaik kepada anak didiknya dan akan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi (Sunarto, (2005:84). Dimungkinkan ada perbedaan semangat kerja yang di rasakan guru PNS dan Non PNS dilihat dari faktor gaji atau honor.

### 2.1.10 Perbedaan Kepuasan Kerja Guru PNS dan Non PNS

Menurut Roe dan Byars (2008) (dalam Priansa, 2014:290-291) mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dimungkinkan terdapat perbedaan kepuasan kerja terkait dengan kebijakan sistem *reward*, promosi jabatan dan kebebasan dalam bekerja antara guru PNS dan Non PNS. Pada akhirnya berdampak pada kepuasan yang dirasakan guru PNS dan Non PNS berbeda. Sistem *reward* yang diberikan pada guru non pns berupa subsidi tunjangan fungsional dan diganti dengan insentif dengan syarat beban mengajar minimal 24 jam dalam 1 minggu. Sedangkan *reward* yang diberikan guru pns adalah sertifikasi pada setiap bulannya.

## 2.2 Penelitian terdahulu

Dewi Subekti (2012) yang meneliti tentang Perbedaan kompetensi interpersonal antara guru PNS dan guru Non PNS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan kompetensi interpersonal antara guru PNS dan Non PNS. Hipotesis yang diajukan adalah kompetensi interpersonal guru PNS lebih tinggi daripada guru Non PNS. Subjek penelitian ini adalah 120 orang yang terdiri dari 60 Guru PNS dan 60 Non PNS. Mereka yang menjadi subjek adalah yang memiliki status Guru PNS dan Non PNS, telah menjalani masa kerja minimal 2

tahun, dan berusia minimal 21-60 tahun. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala kompetensi interpersonal. Reabilitas skala kompetensi interpersonal diuji dengan menggunakan metode koefisien reabilitas Alpha Cronbach dan diperoleh hasil 0,911 dari 40 item. Data dianalisis menggunakan uji beda tiap aspek dihasilkan nilai t sebesar  $t = 0,2225$  pada aspek kemampuan inisiatif, nilai  $t = 0,373$  pada aspek kemampuan bersikap terbuka, nilai  $t = 0,0395$  pada aspek bersifat asertif nilai,  $t = 0,001$  pada aspek memberikan dukungan emosi, dan nilai  $t = 0,1445$  pada aspek kemampuan mengatasi konflik. Dari nilai tersebut diketahui bahwa perbedaan kompetensi interpersonal pada Guru PNS dan Non PNS terletak pada aspek kemampuan bersikap asertif dan aspek kemampuan mengatasi konflik.

Sri Wahyuningsih (2011) yang meneliti tentang Perbedaan motivasi kerja guru pns dan non pns dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja di Sekolah Dasar Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo. Populasi adalah semua guru yang terdiri dari 254 guru dan 119 Guru PNS pegawai non sipildinas pendidikan kabupaten UPT Nguter Sukoharjo. Sampel yang diambil adalah 64 sampel dari guru PNS dan 30 sampel dari guru non-PNS. Prosedur pengambilan sampel dengan cluster yang proporsional Metode random sampling. Teknik analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas uji dan sampel t-test independent. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan 1) motivasi guru PNS dan guru non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan, dan rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan dengan guru non PNS 2) terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepuasan gaji 3) terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo ditinjau dari lingkungan kerja.

Winda lestari (2016) yang meneliti tentang perbedaan berdasarkan aspek jenis kelamin, status kerja, lamanya bekerja dan gaji. Tujuan penelitian ini adalah

untuk mengetahui semangat kerja PT.BPR Chandra Muktiartha No.157, Kota gede, Yogyakarta. Ditinjau berdasarkan aspek jenis kelamin, status kerja, lamanya bekerja dan gaji. Penelitian ini termasuk penelitian komparatif. Pengumpulan data dilakukan dengan angket kuesioner untuk 74 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive* sampling. Analisis data semangat kerja menggunakan analisis dengan rentang skala dan uji melihat perbedaan semangat kerja digunakan alat analisis *Uji Independent samples t-test*. Berdasarkan hasil analisis rentang skala diketahui bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sedangkan dari hasil analisis *Uji Independent samples t-test* menunjukkan tidak ada perbedaan semangat kerja ditinjau dari aspek jenis kelamin, status kerja, lamanya bekerja dan gaji.

Ika eriesha (2011) yang meneliti tentang perbedaan semangat kerja guru pns dan non pns. Penelitian ini dilakukan terhadap 100 guru PNS dan Non PNS di Sekolah Dasar Negeri Pabuaran 01, Sekolah Dasar Negeri Pabuaran 02, dan Sekolah Dasar Negeri Pabuaran 03, dengan menggunakan kuesioner dan teknik *purposive* sampling. Untuk mengukur skala semangat kerja, digunakan uji validitas dan reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach. Dari hasil analisis penelitian diketahui 50 item skala semangat kerja yang di ujicobakan terdapat 43 item yang valid dengan nilai korelasi antara 0,339 sampai dengan 0,684 dengan koefisien reliabilitas 0,927. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis peneliti diterima, artinya ada perbedaan semangat kerja yang sangat signifikan antara guru PNS dengan guru Non PNS. Dimana semangat kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan guru Non PNS dan dilihat dari aspek gaji guru PNS jauh lebih tinggi dibandingkan dengan honor guru Non PNS. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi Independent Sample T-test sebesar 0,005 ( $p < 0,01$ ). Hasil analisis deskripsi dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa mean empirik dan mean hipotetik skala semangat kerja guru PNS berada dalam kategori tinggi.

Agus Sulaiman (2011) yang meneliti tentang Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Dan Non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi.

Bogor). Rumah Sakit DR. H. Marzoeki Mahdi memiliki pegawai tetap (PNS) dan pegawai kontrak (Non PNS). Jumlah sampel yang diambil adalah 87 untuk PNS dan 78 untuk Non PNS dengan teknik pengambilan sampling cluster proporsional purposif sampling. Analisa data dilakukan dengan metode Regresi Linear Berganda dan juga Uji t. Pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 17, Minitab dan Microsoft Office Excel. Dari hasil pengolahan data diperoleh motivasi dan kepuasan kerja PNS (3,06) lebih besar dari pada Non PNS (2,78). Faktor motivasi tertinggi PNS adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai rata-rata skor 3,11 sedangkan motivasi tertinggi Non PNS adalah Kebutuhan penghargaan dengan nilai rata-rata skor 3,03. Dari hasil uji regresi linear berganda PNS kebutuhan aktualisasi diri paling berpengaruh terhadap turnover, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi, kemudian kebutuhan sosial paling berpengaruh terhadap tingkat kehadiran, dan kebutuhan keamanan terhadap umur. Sedangkan untuk Non PNS kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap turnover, tingkat kehadiran, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Uji t PNS diperoleh variabel turnover paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan sosial, tingkat kehadiran paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri, variabel umur paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan sosial, tingkat pekerjaan paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, dan variabel ukuran organisasi paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan sosial. Sedangkan uji t Non PNS diperoleh variabel turnover tidak signifikan dipengaruhi variabel motivasi, variabel tingkat kehadiran paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, variabel umur paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan keamanan, variabel tingkat pekerjaan paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, dan variabel ukuran organisasi paling signifikan dipengaruhi oleh kebutuhan. Berdasarkan pengujian terhadap keseluruhan responden pegawai Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi diperoleh bahwa keseluruhan pegawai sudah memiliki motivasi (2,93) dan kepuasan kerja (2,83). Hasil uji t antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi.



Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti (tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Dewi Subekti (2012)	Perbedaan kompetensi interpersonal antara Guru PNS dan Guru Non PNS	Uji Beda	Terdapat perbedaan kompetensi interpersonal pada guru PNS dan Non PNS terletak pada aspek kemampuan bersikap asertif dan aspek kemampuan mengatasi konflik.
2	Sri Wahyuningsih (2011)	Perbedaan motivasi kerja guru pns dan non pns dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja diSekolah dasarnegerise-UPT DinasPendidikan Kecamatan nguter kabupaten sukoharjo	Uji t	Adanya perbedaan lingkungan kerja tersebut menyatakan bahwa guru PNS lebih mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam bersosialisasi dengan guru yang lain ataupun berhubungan dengan rekan guru yang lain.
3.	Winda lestari (2016)	Perbedaan semangat kerja ditinjau dari aspek jenis kelamin, status kerja, lamanya bekerja dan gaji pada PT.BPR Chandra Muktiartha No.157, Kota gede, Yogyakarta.	<i>Uji Independent samples t-test</i>	Tidak ada perbedaan semangat kerja ditinjau dari aspek jenis kelamin, status kerja, lamanya bekerja dan gaji.
4	Ika eriesha (2011)	Perbedaan semangat kerja Guru PNS dan PNS di Sekolah Dasar Negeri Pabuaran 01, Sekolah Dasar Negeri Pabuaran 02, Sekolah Dasar Negeri Pabuaran 03	Analisis Dekriptif	1. Semangat kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan guru Non PNS dan dilihat dari aspek gaji guru pns jauh lebih tinggi dibandingkan dengan honor guru non pns. 2. Hasil analisis deskripsi juga menunjukkan bahwa mean empirik dan mean hipotetik skala semangat kerja guru PNS berada dalam kategori tinggi.
5	Agus Sulaiman (2011)	Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Dan Non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi. Bogor).	Regresi Linear Berganda dan juga Uji T	1. Urutan kepuasan kerja PNS mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah adalah tingkat pekerjaan, umur, tingkat kehadiran. ukuran organisasi dan turnover tidak menjadi kepuasan kerja PNS sedangkan 2. Urutan kepuasan kerja Non PNS mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah adalah turnover, tingkat pekerjaan, tingkat kehadiran, umur, ukuran organisasi.

Sumber : data yang diolah dari berbagai sumber referensi (2017)



### 2.3 Kerangka konseptual penelitian

Penilaian kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja penting dilakukan untuk melihat keadaan atau kondisi kinerja guru. Perbedaan status guru akan menimbulkan tingkat kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja berbeda antara guru PNS dan Non PNS.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris disusunlah kerangka konseptual penelitian yang bertujuan mengetahui dan menganalisis apakah terdapat perbedaan pada kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember sehingga secara sederhana kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

### 2.4 HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tentang analisis kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Priansa (2014:254) mengatakan kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Kemampuan guru baik guru PNS dan Non PNS dapat dilihat dari cara atau

proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan dalam penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode serta strategi pembelajaran yang di gunakan, kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang berujung pula pada perbedaan kompetensi mereka. Dengan status kepegawaian yang berberbeda, sangat dimungkinkan kompetensi mereka dalam proses pembelajaran juga berbeda. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Subekti (2012) bahwa terdapat perbedaan kompetensi interpersonal pada guru PNS dan Non PNS terletak pada aspek kemampuan bersikap asertif dan aspek kemampuan mengatasi konflik. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

H1: Terdapat perbedaan kompetensi antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember

2. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja berhubungan langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya tidak tercapai kepuasan kerja (Wursanto, 2003:287-289). Dimungkinkan terdapat perbedaan fasilitas tempat kerja dan proses pemberhentian hubungan kerja guru PNS dan Non PNS. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2011) adanya perbedaan lingkungan kerja tersebut menyatakan bahwa guru PNS lebih mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam bersosialisasi dengan guru yang lain ataupun berhubungan dengan rekan guru yang lain. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

H2: Terdapat perbedaan persepsi lingkungan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember

3. Menurut Nitisemito (2002:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih baik. Dari pendapat tersebut semangat kerja lebih ditekankan sebagai suatu yang positif, suatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik. Pengertian semangat kerja menurut Moekijat (2003:131) adalah sikap perorangan atau sikap kekompakan orang-orang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Apabila seorang guru mendapat gaji dan honor yang cukup maka guru akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, produktifitas kerja meningkat, mampu memberikan bimbingan belajar yang terbaik kepada anak didiknya dan akan cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Sunarto, (2005:84), dimungkinkan ada perbedaan semangat kerja yang di rasakan guru PNS dan Non PNS dilihat dari faktor gaji atau honor. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ika eriesha (2011) Terdapat perbedaan semangat kerja yang sangat signifikan antara guru PNS dengan Non PNS dimana semangat kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan guru Non PNS dan dilihat dari aspek gaji guru PNS jauh lebih tinggi dibandingkan dengan honor guru Non PNS. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

H3: Terdapat perbedaan semangat kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember; dan

4. Menurut Roe dan Byars (2008) (dalam Priansa, 2014:290-291), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan indivi dumaka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dimungkinkan terdapat perbedaan kepuasan kerja terkait dengan kebijakan sistem *reward*, promosi jabatan

dan kebebasan dalam bekerja antara guru PNS dan Non PNS. Pada akhirnya berdampak pada kepuasan yang dirasakan guru PNS dan Non PNS berbeda. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Agus Sulaiman (2011) bahwa secara keseluruhan PNS dan Non PNS sudah memiliki kepuasan kerja yang baik namun kepuasan kerja PNS lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja Non PNS. Urutan kepuasan kerja PNS mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah adalah tingkat pekerjaan, umur, tingkat kehadiran, ukuran organisasi dan turnover tidak menjadi kepuasan kerja PNS. Sedangkan urutan kepuasan kerja Non PNS mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah adalah turnover, tingkat pekerjaan, tingkat kehadiran, umur, ukuran organisasi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut

H4: Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.

### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis deskriptif. Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pada kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru berstatus PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 5 Jember yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun, baik guru PNS maupun guru Non PNS.

#### 3.3 Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan diperoleh dari responden dan informasi dari SMK Negeri 5 Jember. Secara lengkap jenis data dan sumber data disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Jenis dan Sumber Data

No	Nama Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Kompetensi	Primer	Responden
2	Lingkungan Kerja	Primer	Responden
3	Semangat Kerja	Primer	Responden
4	Kepuasan Kerja	Primer	Responden
5	Profil Guru	Sekunder	SMK Negeri 5 Jember
6	Informasi Sekolah	Sekunder	SMK Negeri 5 Jember



### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan :

a. Teknik Wawancara

Teknik Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian terkait tentang kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yaitu guru PNS dan Non PNS yang ada di SMK Negeri 5 Jember. Data yang diperoleh dari kuisisioner merupakan data primer berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang diturunkan dalam beberapa item pertanyaan.

### 3.5 Identifikasi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel.

a. Variabel Bebas atau *Independent Variabel*

Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Semangat Kerja ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ).

b. Variabel Terikat atau *Dependent Variabel*

Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah guru PNS ( $Y_1$ ) dan Non PNS ( $Y_2$ ) Variabel tersebut diduga mempunyai perbedaan terhadap variabel bebas.

### 3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi.

Kompetensi merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan para guru SMK Negeri 5 Jember. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini skala ordinal.

Indikator kompetensi menurut Depdiknas (2003:9) dalam Aditya (2014) yaitu:

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru SMK Negeri 5 Jember menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran yang digunakan guru SMK Negeri 5 Jember.

3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan guru SMK Negeri 5 Jember. Pada tahap ini guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan, cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para guru SMK Negeri 5 Jember dan yang dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini skala ordinal. Indikator kondisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:26) adalah:

1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi guru SMK Negeri 5 Jember guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

2) Suhu Udara

Udara yang memiliki kadar oksigen tinggi yang akan membuat rasa sejuk dan segar pada ruangan. Rasa sejuk dan segar akan membantu guru SMK Negeri 5 Jember dalam pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

3) Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi guru SMK Negeri 5 Jember dalam bekerja.

4) Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup akan mempengaruhi kesegaran fisik guru SMK Negeri 5 Jember, namun bila pertukaran udaranya kurang akan menyebabkan rasa ngap, sehingga menimbulkan kelelahan dan rasa malas bagi guru.

5) Tata Ruang

Penataan ruangan yang dilakukan oleh SMK Negeri 5 Jember bertujuan untuk memberikan ruang gerak yang cukup agar guru SMK Negeri 5 Jember nyaman dalam menjalankan tugasnya.

6) Kebisingan

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena bersifat mengganggu konsentrasi dan mengganggu ketenangan guru SMK Negeri 5 Jember dalam bekerja.

7) Tata Warna

Pemilihan warna yang dilakukan oleh SMK Negeri 5 Jember yang bertujuan agar guru lebih nyaman dan senang saat memandangnya.

8) Tersedianya beberapa Fasilitas.

Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing guru SMK Negeri 5 Jember dan tersedianya tempat

olahraga beserta kelengkapannya, tempat kantin, tempat ibadah dan tempat pertemuan bagi guru.

9) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman antara guru dan Kepala SMK Negeri 5 Jember.

10) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan antara guru SMK Negeri 5 Jember yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap guru didalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

11)Keamanan dan Keselamatan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

c. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suatu kesenangan yang mendalam terhadap semua pekerjaan yang dilakukan oleh guru SMK Negeri 5 Jember tanpa adanya paksaan. Dimana pada dasarnya kegairahan kerja atau semangat kerja merupakan hal yang bersifat individual. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal.

Indikator untuk mengukur semangat kerja menurut Nitisemito (2002:163) adalah sebagai berikut :

- 1) Absensi, karena absensi menunjukkan ketidak hadiran guru SMK Negeri 5 Jember dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang.
- 2) Kerjasama, dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan guru SMK Negeri 5 Jember untuk bekerja sama dengan sesama guru SMK Negeri 5 Jember atau dengan

Kepala SMK Negeri 5 Jember berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.

- 3) Memberikan kesempatan untuk maju. Semangat dan kegairahan kerja guru SMK Negeri 5 Jember akan timbul jika guru mempunyai harapan untuk dapat maju. Sebaliknya jika guru tak dapat mempunyai harapan untuk maju dalam sekolah, maka semangat kerja dan kegairahan kerjanya lama-kelamaan akan menurun. Jadi hendaknya sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dapat berupa pengakuan yang disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan, pangkat dan pemindahan ke posisi yang sesuai.
- 4) Kedisiplinan, sebagai suatu sikap dan tingkah laku guru SMK Negeri 5 Jember yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah “suatu cara pandang guru SMK Negeri Jember baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthas (2006: 431) terdiri atas tiga indikator, yaitu:

1) Sistem *Reward*

Guru SMK Negeri 5 Jember menginginkan sistem *reward* dan kebijakan promosi yang adil tidak meragukan dan sesuai dengan yang diharapkan maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Guru SMK Negeri 5 Jember cenderung lebih senang pekerjaan-pekerjaan yang lebih menggunakan kemampuan dan keterampilannya, adanya kebebasan dalam memberikan umpan balik mengenai seberapa baik mereka dalam bekerja. Karakteristik ini membantu mereka lebih menantang.



### 3) Promosi pekerjaan

Promosi terjadi saat guru SMK Negeri 5 Jember berpindah dari satu pekerjaan ke posisi yang lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya.

## 3.7 Metode Analisis data

### 3.7.1 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memeriksa apakah isi kuisioner sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur dan cukup dipahami oleh semua responden yang diindikasikan oleh kecilnya persentase jawaban responden yang tidak terlalu menyimpang dari jawaban responden lainnya. Oleh sebab itu, uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner (Ghozali, 2007:45). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan, pernyataan atau variabel dengan rumus:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{(n\sum x^3 (\sum x)^3)(n\sum y^2 - (\sum y^2) - ((\sum y)^2)}}$$

R	=	Koefisien korelasi
X	=	Nilai indikator variabel
Y	=	Nilai total variabel
N	=	Banyaknya responden

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearson product moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *pearson product moment* tinggi maka dikatakan valid. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  dan sebaliknya jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap keseluruhan pertanyaan (Noor, 20014:24). Jika nilai  $\alpha > 0,60$  maka disebut reliabel.

Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

$$\text{dimana rumus } \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \sum x^2 / N}{N}$$

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sigma_1^2$  = Varians total

### 3.7.2 Uji Hipotesis

#### a. Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Samples Non-Parametrik*)

Uji Dua Sampel Bebas *Two Independent Samples Non-Parametrik* adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara dua kelompok data yang independen (tidak saling berhubungan) (Harinaldi 2005: 234)

Dalam penelitian ini menggunakan uji mann-whitney. Langkah-langkah dalam uji mann-whitney adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Kompetensi guru PNS dan Non PNS berbeda  
 $H_1$  : Kompetensi guru PNS dan Non PNS Tidak berbeda
2.  $H_0$  : Lingkungan Kerja guru PNS dan Non PNS berbeda  
 $H_1$  : Lingkungan Kerja guru PNS dan Non PNS Tidak berbeda
3.  $H_0$  : Semangat Kerja guru PNS dan Non PNS berbeda  
 $H_1$  : Semangat Kerja guru PNS dan Non PNS Tidak berbeda
4.  $H_0$  : Kepuasan Kerja guru PNS dan Non PNS berbeda  
 $H_1$  : Kepuasan Kerja guru PNS dan Non PNS Tidak berbeda

5. Tingkat signifikan pada penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha = 1\%$ ,  $5\%$  atau  $10\%$ .
6. Pembuatan peringkat data tanpa membedakan kategori sampel: Penetapan peringkat dimulai dari data terkecil sebagai peringkat pertama.
7. Pada penelitian ini menggunakan uji distribusi  $U$ .  
Nilai  $U_{cr}$  diberikan dalam tabel, dengan mengetahui  $n_1$ ,  $n_2$  dan  $\alpha$ .
8. Pernyataan aturan keputusan:  
Jika  $U_{hitung} \leq U_{cr}$ , berarti  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima berarti terdapat perbedaan.  
Jika  $U_{hitung} \geq U_{cr}$ , berarti  $H_0$  diterima maka  $H_1$  ditolak berarti tidak terdapat perbedaan.
9. Perhitungan data keputusan dengan langkah-langkah sebagai berikut:
  - a) Menghitung jumlah total peringkat untuk setiap kategori data ( $R_1$  dan  $R_2$ )
  - b) Menghitung nilai  $U$  sebagai berikut:  

$$(U_1 = n_1n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2}) - R_1$$
 dan  

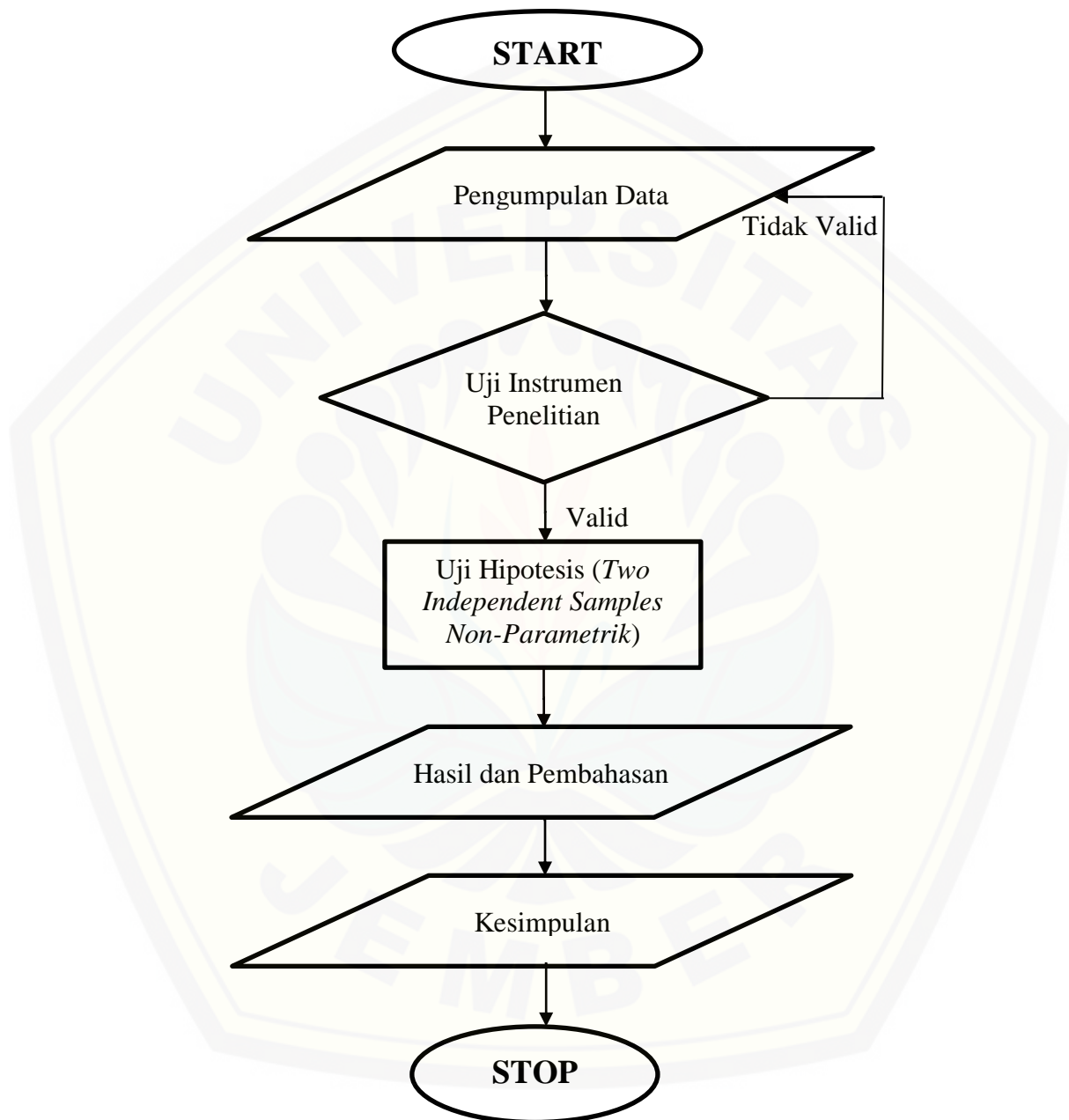
$$U_2 = n_1n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - R_2$$
 dimana:  
 $R_1$  = jumlah peringkat pada sampel dengan ukuran  $n_1$   
 $R_2$  = jumlah peringkat pada sampel dengan ukuran  $n_2$
  - c) Menentukan nilai  $U$  perhitungan dengan ketentuan sebagai berikut:  
 Uji ujung-kanan :  $U_{hitung} = U_1$   
 Uji ujung-kiri :  $U_{hitung} = U_2$   
 Uji ujung-kanan :  $U_{hitung} = \text{nilai } U \text{ yang lebih kecil}$
10. Pengambilan keputusan secara statistik:  
Berdasarkan uraian diatas, untuk menjawab keempat hipotesis penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila masing-masing pengujian  $U_{hitung}$  lebih besar ( $\geq$ ) daripada  $U_{cr}$  berarti  $H_0$  diterima maka mengindikasikan tidak terdapat perbedaan kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja

dan kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS. Sebaliknya, apabila masing-masing pengujian  $U_{hitung}$  lebih kecil ( $\leq$ ) daripada  $U_{cr}$  berarti  $H_0$  ditolak maka mengindikasikan terdapat perbedaan kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS.



### 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Start merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan sebuah penelitian.
2. Pengumpulan data merupakan tahap dalam mencari data-data yang akan dilakukan penelitian.
3. Uji instrument penelitian merupakan pengujian yang dilakukan terhadap instrument penelitian mengenai valid dan reliabelnya instrument tersebut.
4. Uji hipotesis (*Two Independent Samples Non-Parametrik*) merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan dua sampel yang tidak saling berhubungan.
5. Hasil dan pembahasan merupakan penjelasan tentang hasil dari analisis data penelitian yang telah dilakukan.
6. Kesimpulan merupakan tahap bagi peneliti untuk menarik kesimpulan penelitian dan memberikan saran yang diperlukan oleh pihak-pihak terkait.
7. Stop merupakan akhir dari penelitian.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis apakah terdapat perbedaan pada kompetensi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 100 responden maka didapat hasil sebagai berikut:

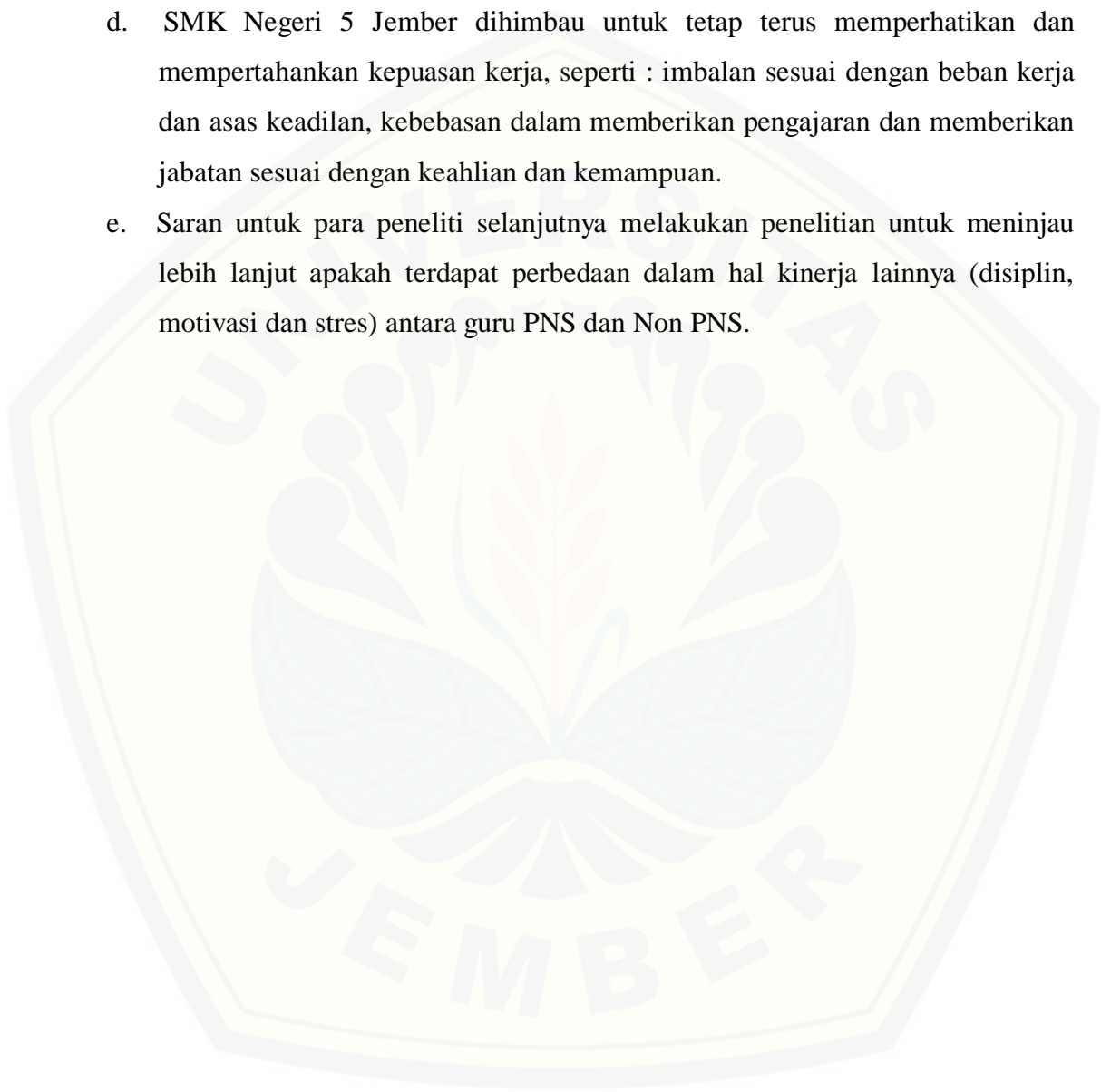
1. Tidak terdapat perbedaan kompetensi antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.
2. Tidak terdapat perbedaan persepsi tentang lingkungan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.
3. Tidak terdapat perbedaan semangat kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.
4. Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, beberapa saran yang diberikan bagi pihak instansi dan akademisi adalah :

- a. SMK Negeri 5 Jember dihimbau untuk terus tetap memperhatikan dan mempertahankan kompetensi, seperti : perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar dan evaluasi/penilaian pembelajaran.
- b. SMK Negeri 5 Jember dihimbau untuk terus tetap memperhatikan dan mempertahankan terkait dengan lingkungan kerja yang diberikan, seperti : pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, pewarnaan ruangan, perlengkapan kerja, tempat olahraga, tempat ibadah, tempat pertemuan, kantin, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan dan keamanan dan keselamatan di tempat kerja.

- c. SMK Negeri 5 Jember dihimbau untuk tetap terus memperhatikan dan mempertahankan semangat kerja, seperti : tingkat kehadiran guru, kerjasama antar guru, memberi kesempatan maju untuk guru yang berprestasi dan tepat waktu dalam menyiapkan materi mengajar.
- d. SMK Negeri 5 Jember dihimbau untuk tetap terus memperhatikan dan mempertahankan kepuasan kerja, seperti : imbalan sesuai dengan beban kerja dan asas keadilan, kebebasan dalam memberikan pengajaran dan memberikan jabatan sesuai dengan keahlian dan kemampuan.
- e. Saran untuk para peneliti selanjutnya melakukan penelitian untuk meninjau lebih lanjut apakah terdapat perbedaan dalam hal kinerja lainnya (disiplin, motivasi dan stres) antara guru PNS dan Non PNS.



## DAFTAR PUSTAKA

Abdul, H., & Nurhayati. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Agus Sulaiman. 2011. Analisis Diferensiasi Kepuasan Kerja Melalui Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Dan Non Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdi. Bogor) [https://scholar.google.co.id/scholar?start=30&q=uji+beda+analisis+kepuasan+kerja+pns+dan+non+pns&hl=id&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.co.id/scholar?start=30&q=uji+beda+analisis+kepuasan+kerja+pns+dan+non+pns&hl=id&as_sdt=0,5) [09/08/2016]

Bukhari, Muchtar. 2004. *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*. Cet. I; Yogyakarta: Tiara Wacana

Depdiknas. 2003. *Standard Kompetensi*. Jakarta : Ditjen Dikti

Depdiknas. 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas

Dewi Subekti. 2012. Perbedaan kompetensi Interpersonal antara Guru PNS dan NonPNS. [https://www.google.co.id/?gws\\_rd=ssl#q=dewi+subekti+kompetensi+interpersonal+pada+Guru+PNS+dan+Non+PNS](https://www.google.co.id/?gws_rd=ssl#q=dewi+subekti+kompetensi+interpersonal+pada+Guru+PNS+dan+Non+PNS) [09/08/2016]

Fakultas Manajemen. 2012. *Pedoman Penulisan Proposal Skripsi dan Skripsi*. Jember: Universitas Jember

Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Harinaldi. 2005. *Prinsip-Prinsip Statistik*. Jakarta: Erlangga

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.

Ika eriesha. 2011. Perbedaan semangat kerja Guru PNS dan Non PNS di Sekolah Dasar Negeri Pabuaran 01, Sekolah Dasar Negeri Pabuaran 02, dan

Sekolah Dasar Negeri Pabuaran  
03, [https://id.search.yahoo.com/yhs/search?hspart=iba&hsimp=yhs-1&type=sdds\\_5337\\_CRW\\_ID&p=semangat+kerja+pns+dan+non+pns+pebedaan](https://id.search.yahoo.com/yhs/search?hspart=iba&hsimp=yhs-1&type=sdds_5337_CRW_ID&p=semangat+kerja+pns+dan+non+pns+pebedaan)[07/10/2016]

Imam Ghozali. 2007, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang

Jejen. 2011. *Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*. Jakarta: Kencana purnada media group

Luthans, Fred. 2006 *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

Moejikat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CVPionir Jaya.

Mulyasa. 2013. *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. . Yogyakarta : Gajah Mada University Press

Nana, Sudjana. 2000. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.

Ngainun. 2009. *Menjadi Guru Inspiratif, Memberdayakan Dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Ngalim, Purwanto, 1995. *Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis*. Bandung : Remaja Karya

Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalian*: Ghaila Indonesia

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Jakarta : Ghaila Indonesia



Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: Grasindo

Priansa. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.

Robbins, Stephans. 2003. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta: Pt. Prehalindo

Sagala Syaiful. Sagala. 2004. *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Spencer, L.M & Spencer S.M. 1993. *Competence at Work*, USA, John Willey and Sons Inc.

Sri Wahyuningsih. 2011. Perbedaan motivasi kerja guru pns dan non pns dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja di Sekolah Dasar Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo. <https://www.google.co.id/webhp?ie=UTF-8&rct=j#q=PERBEDAN+LINGKUNGAN+KERJA+GURU+PNS+DAN+NON+PNS>[07/10/2016]

Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat

Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Amus. Yogyakarta

Sunarto dan Hartono. 2002. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Suyanto & M. S. Abbas. (2004). *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Syaiful Bahri Djamarah. 1994. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Syaodih, Nana. 2012. *Kurikulum & Pembelajaran Kompetensi*, Refika Aditam: Bandung
- Usman Uzer. M. 2005. *Menjadi Guru Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Winda Lestari. 2016. Perbedaan semangat kerja ditinjau dari aspek jenis kelamin, status kerja, lamanya bekerja dan gaji pada PT.BPR Chandra Muktiartha No.157,Kotagede,Yogyakarta.[https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Perbedaan+semangat+kerja+ditinjau+dari+aspek+jenis+kelamin,+status+kerja,+lamanya+bekerja+dan+gaji+pada+PT.BPR+Chandra+Muktiartha+No.157,+Kota+gede,+Yogyakarta.&\\*](https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Perbedaan+semangat+kerja+ditinjau+dari+aspek+jenis+kelamin,+status+kerja,+lamanya+bekerja+dan+gaji+pada+PT.BPR+Chandra+Muktiartha+No.157,+Kota+gede,+Yogyakarta.&*) [02/24/2017]
- Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi II. Yogyakarta
- Viethzal, Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Zainun, Buchari. 1991. *Administrasi Dan ManajemenKepegawaian Pemerintah NegaraIndonesia*. Gunung Agung. Jakarta
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a culture of competence*. Newyork. JohnWileyand Sons, Inc

**Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu

Guru SMK Negeri 5 Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, mahasiswa diwajibkan untuk menyusun skripsi. Judul skripsi yang saya buat adalah **“Analisis Kompetensi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Guru PNS Dan Non PNS SMK Negeri 5 Jember”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya harap kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu Guru berikan dapat dijamin kerahasiaannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti,

YULIANI

NIM. 140810201264

**A. Identitas Responden**

1. Nomor responden : ..... (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
3. Usia : ..... Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  Diploma  Sarjana  
:  Magister
5. Lama Bekerja : .....
6. Status Guru :  PNS  Non PNS

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Berilah jawaban dari setiap pertanyaan dengan tanda silang (x) pada salah satu alternatif jawaban.
2. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang Anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.

**KUISIONER**

Daftar pertanyaan :

**Kompetensi**

1. Apakah guru menrencanakan program kegiatan pembelajaran sebelum mengajarkannya pada murid-murid dikelas ?
  - a. Sangat tidak merencanakan
  - b. Kadang-kadang merencanakan
  - c. Merencanakan
  - d. Sangat merencanakan
  
2. Apakah guru melaksanakan kegiatan pembelajaran menggunakan media dan sumber belajar untuk membuat susana kelas menjadi aktif dan murid antusias?
  - a. Sangat tidak menggunakan
  - b. Kadang-kadang menggunakan
  - c. Menggunakan
  - d. Sangat menggunakan
  
3. Apakah guru menentukan sistem penilaian dan pelaporan yang komperensip terhadap hasil belajar siswa ?
  - a. Sangat tidak menentukan
  - b. Kadang-kadang menentukan
  - c. Menentukan
  - d. Sangat menentukan

**Lingkungan kerja**

1. Apakah penerangan/pencahayaan ditempat guru bekerja sudah memadai, sehingga tidak mengganggu aktivitas guru dalam bekerja?
  - a. Sangat tidak memadai sehingga mengganggu aktivitas guru dalam bekerja
  - b. Tidak memadai sehingga mengganggu aktivitas guru dalam bekerja
  - c. Memadai sehingga tidak mengganggu aktivitas guru dalam bekerja
  - d. Sangat memadai sehingga tidak mengganggu aktivitas guru dalam bekerja
  
2. Apakah pengaturan suhu udara diruang kerja guru perlu ditambah, sehingga membuat rasa sejuk dan segar pada ruangan dan membuat guru nyaman dalam bekerja



- a. Sangat tidak perlu
  - b. Tidak perlu
  - c. Perlu
  - d. Sangat perlu
3. Apakah bau tidak sedap dilingkungan kerja memengaruhi konsentrasi guru dalam bekerja?
- a. Sangat tidak mempengaruhi
  - b. Tidak mempengaruhi
  - c. Mempengaruhi
  - d. Sangat mempengaruhi
4. Apakah ventilasi diruang kerja guru sudah baik, sehingga sirkulasi udara didalamnya membuat guru merasa betah bekerja ?
- a. Sangat tidak baik sehingga membuat sangat tidak betah dalam bekerja
  - b. Tidak baik sehingga membuat tidak betah dalam bekerja
  - c. Baik sehingga membuat betah dalam bekerja
  - d. Sangat baik sehingga membuat betah dalam bekerja
5. Apakah tata ruang kerja guru sudah baik, sehingga membuat guru nyaman saat bekerja?
- a. Sangat tidak baik, sehingga membuat guru tidak nyaman saat bekerja
  - b. Tidak baik, sehingga membuat guru tidak nyaman saat bekerja
  - c. Baik, sehingga membuat guru nyaman saat bekerja
  - d. Sangat baik, sehingga membuat guru nyaman saat bekerja
6. Apakah pengaturan suara bising dilingkungan kerja guru sudah berjalan dengan baik sehingga membuat guru fokus dalam bekerja?
- a. Sangat tidak baik sehingga sangat mengganggu fokus guru dalam bekerja
  - b. Tidak baik sehingga mengganggu fokus guru dalam bekerja
  - c. Baik sehingga tidak mengganggu fokus guru dalam bekerja
  - d. Sangat baik sehingga sangat tidak mengganggu fokus guru dalam bekerja.

7. Apakah pewarnaan ruang kerja guru perlu diganti sehingga menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan dan membuat guru bersemangat dalam bekerja?
  - a. Sangat tidak perlu
  - b. Tidak perlu
  - c. Perlu
  - d. Sangat Perlu
  
8. Apakah sekolah memberika peralatan kerja guru cukup memadai dengan jenis pekerjaan masing-masing guru ?
  - a. Sangat tidak cukup memadai
  - b. Tidak cukup memadai
  - c. Cukup memadai
  - d. Sangat cukup memadai
  
9. Apakah sekolah menyediakan tempat olah raga berikut kelengkapannya, kantin, tempat ibadah dan tempat pertemuan yang cukup memadai ?
  - a. Sangat tidak cukup memadai
  - b. Tidak cukup memadai
  - c. Cukup memadai
  - d. Sangat cukup memadai
  
10. Apakah hubungan antara guru dengan Kepala sekolah terjalin secara baik dan harmonis sehingga guru merasa aman dalam bekerja?
  - a. Sangat tidak baik
  - b. Tidak baik
  - c. Baik
  - d. Sangat baik
  
11. Apakah hubungan antara rekan kerja guru sesama guru terjalin dengan baik sehingga guru merasa nyaman dalam bekerja?
  - a. Sangat tidak baik sehingga membuat guru merasa tidak nyaman dalam bekerja
  - b. Tidak baik sehingga membuat guru merasa tidak nyaman dalam bekerja
  - c. Baik sehingga membuat guru merasa nyaman dalam bekerja
  - d. Sangat baik sehingga membuat guru merasa nyaman dalam bekerja

12. Apakah tempat guru bekerja menjamin keselamatan dan keamanan kerja para guru ?
- a. Sangat tidak menjamin
  - b. Tidak menjamin
  - c. Menjamin
  - d. Sangat menjamin

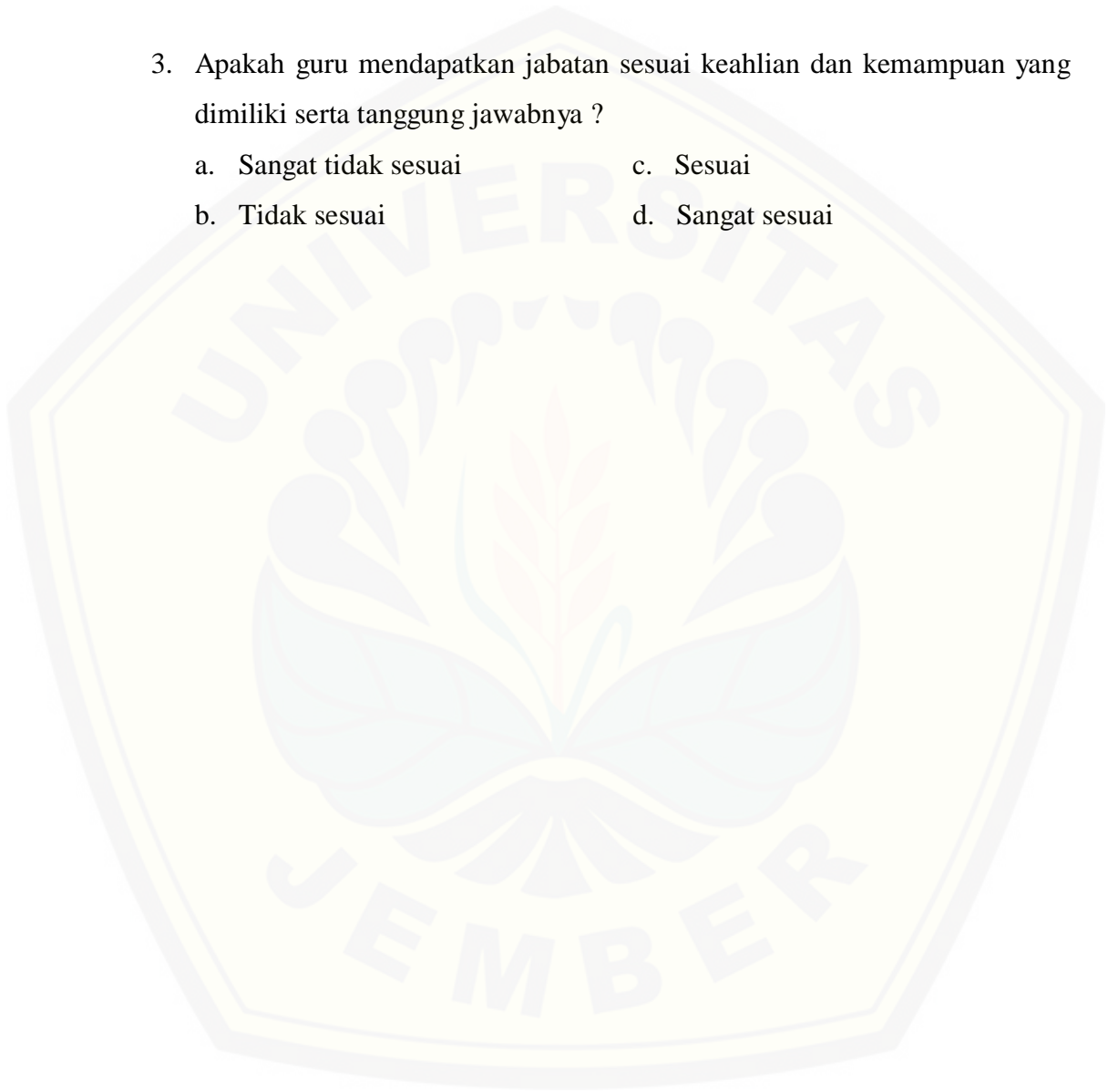
### **Semangat kerja**

1. Apakah guru memiliki tingkat kehadiran yang rendah ?
- a. Sangat tidak rendah
  - b. Tidak rendah
  - c. Rendah
  - d. Sangat rendah
2. Apakah guru berusaha menjaga kerjasama dengan saling menukar ide-ide pemikiran dengan teman seprofesi ?
- a. Sangat tidak kerja sama
  - b. Tidak kerja sama
  - c. Kerja sama
  - d. Sangat kerja sama
3. Apakah sekolah memberikan kesempatan untuk maju bagi guru yang berprestasi ?
- a. Sangat tidak memberikan
  - b. Tidak memberikan
  - c. Memberikan
  - d. Sangat memberikan
4. Apakah guru berusaha tepat waktu dalam menyiapkan materi mengajar ?
- a. Sangat tidak tepat waktu
  - b. Tidak tepat waktu
  - c. Tepat waktu
  - d. Sangat tepat waktu

### **Kepuasan kerja**

1. Apakah imbalan yang telah guru terima sesuai dengan beban kerja dan asas keadilan ?
- a. Sangat tidak sesuai
  - b. Tidak sesuai
  - c. Sesuai
  - d. Sangat sesuai

2. Apakah sekolah memberikan kebebasan guru dalam memberikan pengajaran kepada siswa ?
  - a. Sangat tidak bebas
  - b. Tidak bebas
  - c. Bebas
  - d. Sangat bebas
  
3. Apakah guru mendapatkan jabatan sesuai keahlian dan kemampuan yang dimiliki serta tanggung jawabnya ?
  - a. Sangat tidak sesuai
  - b. Tidak sesuai
  - c. Sesuai
  - d. Sangat sesuai



## Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Status Guru	KOMPETENSI			Total	LINGKUNGAN KERJA												Total
	P1	P2	P3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
PNS	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
PNS	3	3	4	10	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	40
PNS	4	3	3	10	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	40
PNS	4	2	3	9	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	39
PNS	4	3	3	10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
PNS	3	4	3	10	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	42
PNS	3	3	3	9	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	36
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
PNS	4	3	3	10	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	42
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
PNS	3	3	3	9	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	43
PNS	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	41
PNS	3	2	2	7	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36
PNS	3	3	4	10	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	38
PNS	3	3	2	8	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
PNS	2	3	3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
PNS	3	3	3	9	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	42
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
PNS	3	3	3	9	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	38
PNS	3	3	3	9	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	42
PNS	4	4	4	12	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	41
PNS	3	3	3	9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
PNS	3	3	3	9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
PNS	3	3	4	10	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	40
PNS	4	3	4	11	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	38
PNS	4	3	3	10	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	37
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	37
PNS	3	3	3	9	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	35
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
PNS	3	2	2	7	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	40
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	38
PNS	3	3	3	9	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	44
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
PNS	4	3	4	11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	42



PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	39
PNS	3	3	3	9	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	40
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
PNS	3	3	2	8	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	36
PNS	3	2	3	8	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	40
PNS	2	4	2	8	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	39
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
PNS	4	3	3	10	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45
PNS	3	3	4	10	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	36
PNS	3	3	3	9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
PNS	3	3	3	9	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	36
PNS	3	3	2	8	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	41
PNS	3	2	3	8	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	3	36
PNS	3	3	3	9	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
PNS	3	4	3	10	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	42
PNS	3	2	3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
PNS	3	2	3	8	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	39
PNS	3	3	3	9	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	40
PNS	3	3	3	9	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	38
PNS	3	3	4	10	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	39
PNS	4	4	3	11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
PNS	3	2	3	8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	37
PNS	3	3	3	9	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	42
PNS	3	3	4	10	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
PNS	3	3	3	9	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	41
PNS	4	4	4	12	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
PNS	3	3	3	9	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	39
PNS	3	2	3	8	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	35
PNS	3	3	3	9	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38
PNS	3	4	3	10	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	42
PNS	4	3	3	10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
PNS	3	2	3	8	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	41
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	36
PNS	3	3	3	9	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
PNS	3	3	3	9	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41
PNS	4	4	4	12	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	42
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
PNS	4	4	4	12	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38

PNS	3	2	3	8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	35
PNS	3	3	3	9	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	38
PNS	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	41
PNS	3	2	4	9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
Non	3	3	3	9	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	39
Non	3	3	3	9	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	42
Non	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
Non	3	3	3	9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
Non	3	3	3	9	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	39
Non	3	3	2	8	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
Non	4	4	3	11	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	42
Non	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Non	3	3	3	9	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	40
Non	3	3	3	9	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	32
Non	3	3	3	9	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	36
Non	3	3	3	9	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	39
Non	3	2	2	7	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	33
Non	3	3	3	9	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38
Non	3	3	3	10	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	41
Non	3	3	3	9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
Non	3	4	4	11	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	42
Non	3	3	3	9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
Non	3	3	4	10	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	41
Non	3	3	3	9	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	42
Non	3	3	4	10	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	40
Non	3	3	4	10	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	42

Status Guru	SEMANGAT KERJA				Total	KEPUASAN KERJA			Total
	P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	
PNS	4	4	4	4	16	4	3	4	11
PNS	3	3	4	3	13	3	3	3	9
PNS	4	3	4	3	14	4	4	4	12
PNS	4	4	4	4	16	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	4	3	13	3	4	3	10
PNS	4	2	3	3	12	3	2	2	7
PNS	3	4	3	3	13	3	3	3	9
PNS	3	3	4	3	13	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	2	3	8
PNS	4	3	4	2	13	3	4	3	10
PNS	4	4	4	4	16	4	3	3	10
PNS	4	3	3	3	13	3	3	2	8
PNS	4	3	3	3	13	2	4	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	4	3	13	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	4	3	3	3	13	3	2	3	8
PNS	3	4	3	4	14	3	3	3	9
PNS	4	4	4	3	15	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	4	3	13	3	3	4	10
PNS	4	3	4	3	14	3	4	3	10
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	4	3	3	3	13	2	3	3	8
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	4	3	13	4	3	3	10
PNS	3	3	3	3	12	3	2	3	8
PNS	4	3	3	3	13	3	3	4	10
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	4	3	13	3	3	3	9
PNS	4	4	4	3	15	3	3	3	9
PNS	4	4	4	3	15	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	4	10
PNS	3	4	3	3	13	2	3	3	8
PNS	3	4	4	3	14	3	3	3	9

PNS	4	4	3	3	14	3	3	3	9
PNS	4	3	3	3	13	3	4	3	10
PNS	4	4	3	3	14	3	4	3	10
PNS	2	2	3	2	9	3	2	3	8
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	4	4	3	3	12	3	4	3	10
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	4	4	3	14	3	4	3	10
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	4	4	3	4	15	3	4	3	10
PNS	4	3	4	3	14	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	4	4	3	14	3	3	3	9
PNS	4	3	3	3	13	3	3	3	9
PNS	3	3	4	3	13	3	3	3	9
PNS	3	4	3	3	13	3	3	3	9
PNS	4	4	3	3	14	4	3	3	10
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	4	3	3	3	13	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	2	3	8
PNS	3	3	4	3	13	3	4	3	10
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	4	4	3	11
PNS	4	3	4	4	15	3	3	3	9
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	4	3	4	3	14	3	4	3	10
PNS	4	4	4	4	16	4	3	3	10
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
PNS	4	4	3	3	14	3	3	3	9
PNS	3	3	3	2	11	3	3	3	9
PNS	3	3	3	2	11	3	2	2	7
PNS	3	3	3	4	13	3	3	4	10
PNS	3	3	3	3	12	3	3	3	9
Non	3	3	3	3	12	3	3	3	9

Non	3	4	3	3	13	3	3	3	9
Non	2	3	3	3	11	3	3	3	9
Non	2	3	3	3	11	3	3	3	9
Non	4	3	3	4	14	3	3	4	10
Non	3	3	3	3	12	2	3	3	8
Non	4	4	4	3	15	4	3	3	10
Non	4	3	3	3	13	3	3	3	9
Non	3	4	3	3	13	2	3	3	8
Non	4	3	3	3	13	2	3	3	8
Non	4	3	3	3	13	2	3	3	8
Non	3	3	3	3	12	3	3	3	9
Non	2	2	3	2	9	2	3	2	7
Non	3	3	3	3	12	3	3	3	9
Non	3	3	4	3	13	3	3	4	10
Non	3	3	3	3	12	3	3	3	9
Non	4	4	3	3	14	3	4	3	10
Non	3	3	3	2	11	3	3	3	9
Non	3	3	3	3	12	3	3	3	9
Non	3	3	3	4	13	3	3	4	10
Non	3	3	3	3	12	3	3	3	9
Non	4	3	3	3	13	3	3	3	9



### Lampiran 3. Frekuensi Jawaban

#### 1. Variabel Kompetensi

##### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.0	2.0	2.0
Valid 3	81	81.0	81.0	83.0
Valid 4	17	17.0	17.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

##### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	13.0	13.0	13.0
Valid 3	74	74.0	74.0	87.0
Valid 4	13	13.0	13.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

##### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	8.0	8.0	8.0
Valid 3	73	73.0	73.0	81.0
Valid 4	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

#### 2. Variabel Lingkungan Kerja

##### X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.0	4.0	4.0
Valid 3	84	84.0	84.0	88.0
Valid 4	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

##### X2.2

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	Cumulative Percent
2	2.0	2.0	5.0	5.0
Valid 3	72.0	74.0	78.0	83.0
Valid 4	26.0	100.0	17.0	100.0
5	100.0		100.0	

##### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	48	48.0	48.0	48.0
Valid 4	52	52.0	52.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	10.0	10.0	10.0
Valid 3	71	71.0	71.0	81.0
Valid 4	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.0	4.0	4.0
Valid 3	54	54.0	54.0	58.0
Valid 4	42	42.0	42.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	38	38.0	38.0	38.0
Valid 4	62	62.0	62.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.0	4.0	4.0
Valid 3	91	91.0	91.0	95.0
Valid 4	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	8.0	8.0	8.0
Valid 3	80	80.0	80.0	88.0
Valid 4	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	6.0	6.0	6.0
Valid 3	73	73.0	73.0	79.0
Valid 4	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	79	79.0	79.0	79.0
Valid 4	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X2.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	72	72.0	72.0	72.0
Valid 4	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X2.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5.0	5.0	5.0
Valid 3	78	78.0	78.0	83.0
4	17	17.0	17.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

### 3. Variabel Semangat Kerja

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.0	4.0	4.0
Valid 3	61	61.0	61.0	65.0
4	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.0	3.0	3.0
Valid 3	73	73.0	73.0	76.0
4	24	24.0	24.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	73	73.0	73.0	73.0
Valid 4	27	27.0	27.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	6.0	6.0	6.0
Valid 3	84	84.0	84.0	90.0
4	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

## 4. Variabel Kepuasan Kerja

**X4.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	8.0	8.0	8.0
Valid 3	84	84.0	84.0	92.0
4	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X4.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	7.0	7.0	7.0
Valid 3	79	79.0	79.0	86.0
4	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**X4.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.0	4.0	4.0
Valid 3	87	87.0	87.0	91.0
4	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**Lampiran 4. Hasil Uji Validitas**

## 1. Variabel Kompetensi

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.288**	.354**	.419**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000
	N	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.288**	1	.309**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.004		.002	.000
	N	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.354**	.309**	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000
	N	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	.419**	.471**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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



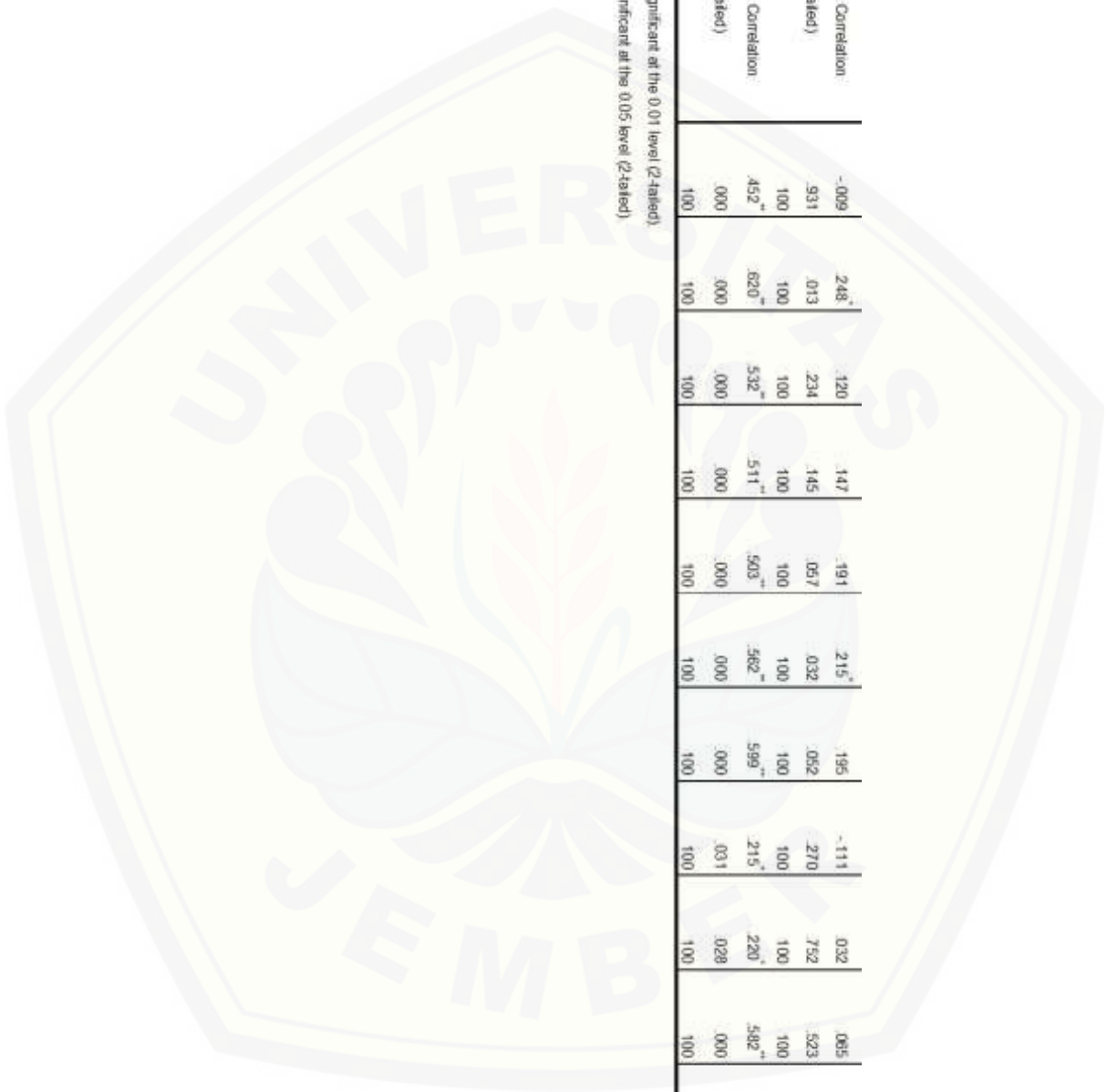
2. Variabel Lingkungan Kerja

	Correlations												
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 284 <sup>**</sup> 100	.004 100 100	.001 100 100	.469 100 100	.576 100 100	.006 100 100	.843 100 100	.442 100 100	.134 100 100	.277 <sup>**</sup> 100 100	-.009 100 100	.452 <sup>**</sup> 100 100
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.284 <sup>**</sup> 100 100	1 446 <sup>**</sup> 100	.000 100 100	.154 100 100	.316 <sup>**</sup> 100 100	.275 <sup>**</sup> 100 100	.002 100 100	.094 100 100	.271 <sup>**</sup> 100 100	.270 <sup>**</sup> 100 100	.931 100 100	.006 100 100
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.001 100 100	.446 <sup>**</sup> 100 100	1 239 <sup>**</sup> 100	.017 100 100	.062 100 100	.054 100 100	.824 100 100	.905 100 100	.153 100 100	.303 100 100	.234 100 100	.000 100 100
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.073 100 100	.469 100 100	.001 100 100	1 238 <sup>**</sup> 100	.075 100 100	.055 100 100	.812 100 100	.603 100 100	.000 100 100	.014 100 100	.145 100 100	.000 100 100
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.098 100 100	.154 100 100	.017 100 100	.238 <sup>**</sup> 100 100	.190 100 100	.150 100 100	.488 100 100	.129 100 100	.001 100 100	.032 100 100	.057 100 100	.000 100 100
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.576 100 100	.001 100 100	.002 100 100	.075 100 100	1 411 <sup>**</sup> 100	.000 100 100	.602 100 100	.789 100 100	.000 100 100	.133 100 100	.032 100 100	.000 100 100
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.380 <sup>**</sup> 100 100	.275 <sup>**</sup> 100 100	.004 100 100	.192 100 100	.411 <sup>**</sup> 100 100	1 411 <sup>**</sup> 100	.005 100 100	.149 100 100	.009 100 100	.124 100 100	.052 100 100	.000 100 100
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.843 100 100	.983 100 100	.824 100 100	.024 100 100	.602 100 100	.959 100 100	1 411 <sup>**</sup> 100	.361 100 100	.321 100 100	.230 100 100	.270 100 100	.031 100 100
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.078 100 100	.442 100 100	.905 100 100	.603 100 100	.129 100 100	.138 100 100	.092 100 100	1 411 <sup>**</sup> 100	-.045 100 100	.109 100 100	.032 100 100	.028 100 100
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.134 100 100	.271 <sup>**</sup> 100 100	.144 100 100	.450 <sup>**</sup> 100 100	.338 <sup>**</sup> 100 100	.258 <sup>**</sup> 100 100	.100 100 100	-.045 100 100	1 411 <sup>**</sup> 100	.280 <sup>**</sup> 100 100	.065 100 100	.582 <sup>**</sup> 100 100
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.277 <sup>**</sup> 100 100	.270 <sup>**</sup> 100 100	.104 100 100	.244 <sup>**</sup> 100 100	.133 100 100	.155 100 100	.121 100 100	.109 100 100	.280 <sup>**</sup> 100 100	1 411 <sup>**</sup> 100	.128 100 100	.326 <sup>**</sup> 100 100
X2.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.009 100 100	.931 100 100	.234 100 100	.013 100 100	.120 100 100	.532 <sup>**</sup> 100 100	.511 <sup>**</sup> 100 100	.205 100 100	.000 100 100	.000 100 100	.000 100 100	.000 100 100

	Pearson Correlation:	-.009	.248 <sup>**</sup>	.120	.147	-.191	.215 <sup>**</sup>	.195	-.111	.032	.085	.128	1	.338 <sup>**</sup>
X2.12	Sig. (2-tailed)	.931	.013	.234	.145	.057	.032	.052	.270	.752	.523	.205	.100	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation:	.452 <sup>**</sup>	.620 <sup>**</sup>	.532 <sup>**</sup>	.511 <sup>**</sup>	.503 <sup>**</sup>	.562 <sup>**</sup>	.599 <sup>**</sup>	.215 <sup>**</sup>	.220 <sup>**</sup>	.542 <sup>**</sup>	.526 <sup>**</sup>	.338 <sup>**</sup>	1
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.031	.028	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





2. Variabel Semangat Kerja

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.368**	.234*	.313**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.002	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.368**	1	.253*	.379**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.234*	.253*	1	.165	.605**
	Sig. (2-tailed)	.019	.011		.100	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.313**	.379**	.165	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.100		.000
	N	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.724**	.712**	.605**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Kepuasan Kerja

**Correlations**

		X4.1	X4.2	X4.3	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.055	.210	.632**
	Sig. (2-tailed)		.585	.036	.000
	N	100	100	100	100
X4.2	Pearson Correlation	.055	1	.164	.674**
	Sig. (2-tailed)	.585		.103	.000
	N	100	100	100	100
X4.3	Pearson Correlation	.210	.164	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.036	.103		.000
	N	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.632**	.674**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### 1. Variabel Kompetensi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	3

### 2. Variabel Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	12

### 3. Variabel Semangat Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	4

### 4. Variabel Kepuasan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	3



### Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Sample Non Parametric*) dengan Uji *Mann Whitney* variabel kompetensi.

1.  $H_0$  : Kompetensi guru PNS dan Non PNS berbeda  
 $H_1$  : Kompetensi guru PNS dan Non PNS Tidak berbeda
2. Tingkat signifikan pada penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha = 1\%$ ,  $5\%$  ataupun  $10\%$ .
3. Pembuatan peringkat data tanpa memebedakan kategori:  
 Data kompetensi dari kedua status guru disusun dalam tabel dan menentukan peringkat datanya.

Pns	Kompetensi	Peringkat	Non pns	Kompetensi	Peringkat
Guru-1	4	1	Guru-1	3	30
Guru-2	3.333333333	12	Guru-2	3	30
Guru-3	3.333333333	12	Guru-3	3	30
Guru-4	3	30	Guru-4	3	30
Guru-5	3.333333333	12	Guru-5	3	30
Guru-6	3.333333333	12	Guru-6	2.666666667	84
Guru-7	3	30	Guru-7	3.666666667	7
Guru-8	3	30	Guru-8	3	30
Guru-9	3.333333333	12	Guru-9	3	30
Guru-10	3	30	Guru-10	3	30
Guru-11	3	30	Guru-11	3	30
Guru-12	3	30	Guru-12	3	30
Guru-13	4	1	Guru-13	2.333333333	98
Guru-14	2.333333333	98	Guru-14	3	30
Guru-15	3.333333333	12	Guru-15	3	30
Guru-16	2.666666667	84	Guru-16	3	30
Guru-17	2.666666667	84	Guru-17	3.666666667	7
Guru-18	3	30	Guru-18	3	30
Guru-19	3	30	Guru-19	3.333333333	12
Guru-20	3	30	Guru-20	3	30
Guru-21	3	30	Guru-21	3.333333333	12
Guru-22	4	1	Guru-22	3.333333333	12
Guru-23	3	30			
Guru-24	3	30			
Guru-25	3.333333333	12			
Guru-26	3.666666667	7			
Guru-27	3.333333333	12			
Guru-28	3	30			
Guru-29	3	30			
Guru-30	3	30			
Guru-31	2.333333333	98			
Guru-32	3	30			
Guru-33	3	30			
Guru-34	3	30			
Guru-35	3.666666667	7			
Guru-36	3	30			
Guru-37	3	30			
Guru-38	3	30			
Guru-39	2.666666667	84			
Guru-40	2.666666667	84			
Guru-41	2.666666667	84			
Guru-42	3	30			
Guru-43	3.333333333	12			
Guru-44	3.333333333	12			
Guru-45	3	30			

Guru-46	3	30			
Guru-47	2.666666667	84			
Guru-48	2.666666667	84			
Guru-49	3	30			
Guru-50	3.333333333	12			
Guru-51	2.666666667	84			
Guru-52	2.666666667	84			
Guru-53	3	30			
Guru-54	3	30			
Guru-55	3.333333333	12			
Guru-56	3	30			
Guru-57	3.666666667	7			
Guru-58	2.666666667	84			
Guru-59	3	30			
Guru-60	3.333333333	12			
Guru-61	3	30			
Guru-62	4	1			
Guru-63	3	30			
Guru-64	2.666666667	84			
Guru-65	3	30			
Guru-66	3.333333333	12			
Guru-67	3.333333333	12			
Guru-68	2.666666667	84			
Guru-69	3	30			
Guru-70	3	30			
Guru-71	3	30			
Guru-72	4	1			
Guru-73	3	30			
Guru-74	4	1			
Guru-75	2.666666667	84			
Guru-76	3	30			
Guru-77	3	30			
Guru-78	3	30			
$n_1 = 78$		$R_1 = 2665$	$n_2 = 22$		$R_2 = 682$

11. Pada penelitian ini menggunakan uji distribusi  $U$ .

12. Pernyataan aturan keputusan:

Melakukan uji dua-ujung dengan tingkat  $\alpha$  1%, 5% ataupun 10% dengan  $n_1 = 78$ ,  $n_2 = 22$ . Dari tabel diperoleh nilai  $U_{cr} = 127$ . Maka keputusannya adalah:

Jika nilai  $U_{hitung} \leq 127$ , berarti  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima berarti terdapat perbedaan.

Jika nilai  $U_{hitung} \geq 127$ , berarti  $H_0$  diterima maka  $H_1$  ditolak berarti tidak terdapat perbedaan.

13. Perhitungan data keputusan

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - R_1 = (78)(22) + \frac{78(78+1)}{2} - 2665 = 2132$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - R_2 = (78)(22) + \frac{22(22+1)}{2} - 682 = 1287$$

Karena uji yang dilakukan adalah uji dua-ujung, maka  $U_{hitung}$  adalah  $U$  yang terkecil yaitu  $U_{hitung} = U_2 = 1287$

14. Pengambilan keputusan:

Karena  $U_{hitung} > 127$  maka hipotesis nol diterima.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kepentingan,  $\alpha$  5% atau tingkat kepercayaan 95% dari data yang diperoleh dapat dikatakan tidak ada perbedaan kompetensi antara guru PNS dan Non PNS.

2. Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Sample Non Parametric*) dengan *Uji Mann Whitney* variabel lingkungan kerja

1.  $H_0$  : Lingkungan Kerja guru PNS dan Non PNS berbeda  
 $H_1$  : Lingkungan Kerja guru PNS dan Non PNS Tidak berbeda
2. Tingkat signifikan pada penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha = 1\%$ ,  $5\%$  ataupun  $10\%$ .
3. Pembuatan peringkat data tanpa membedakan kategori:  
 Data kompetensi dari kedua status guru disusun dalam tabel dan menentukan peringkat datanya.

Pns	Lingkungan Kerja	Peringkat	Non Pns	Lingkungan kerja	Peringkat
Guru-1	3.916666667	1	Guru-1	3.25	38
Guru-2	3.333333333	29	Guru-2	3.5	5
Guru-3	3.333333333	29	Guru-3	3.083333333	63
Guru-4	3.25	38	Guru-4	3.083333333	63
Guru-5	3.083333333	63	Guru-5	3.25	38
Guru-6	3.5	5	Guru-6	3.166666667	48
Guru-7	3	83	Guru-7	3.5	5
Guru-8	3.083333333	63	Guru-8	3	83
Guru-9	3.5	5	Guru-9	3.333333333	29
Guru-10	3.083333333	63	Guru-10	2.666666667	100
Guru-11	3.083333333	63	Guru-11	3	83
Guru-12	3.583333333	4	Guru-12	3.25	38
Guru-13	3.416666667	20	Guru-13	2.75	99
Guru-14	3	83	Guru-14	3.166666667	48
Guru-15	3.166666667	48	Guru-15	3.416666667	20
Guru-16	3.166666667	48	Guru-16	3.083333333	63
Guru-17	3	83	Guru-17	3.5	5
Guru-18	3.5	5	Guru-18	3.083333333	63
Guru-19	3	83	Guru-19	3.416666667	20
Guru-20	3.166666667	48	Guru-20	3.5	5
Guru-21	3.5	5	Guru-21	3.333333333	29
Guru-22	3.416666667	20	Guru-22	3.5	5
Guru-23	3.083333333	63			
Guru-24	3.166666667	48			
Guru-25	3.333333333	29			
Guru-26	3.166666667	48			
Guru-27	3.083333333	63			
Guru-28	3.083333333	63			
Guru-29	2.916666667	94			
Guru-30	3.083333333	63			
Guru-31	3.333333333	29			
Guru-32	3.166666667	48			
Guru-33	3.666666667	3			
Guru-34	3.083333333	63			
Guru-35	3.5	5			
Guru-36	3.25	38			
Guru-37	3.333333333	29			
Guru-38	2.916666667	94			
Guru-39	3	83			
Guru-40	3.333333333	29			
Guru-41	3.25	38			
Guru-42	3.083333333	63			
Guru-43	3.75	2			
Guru-44	3	83			

Guru-45	3.083333333	63			
Guru-46	3	83			
Guru-47	3.416666667	20			
Guru-48	3	83			
Guru-49	3.166666667	48			
Guru-50	3.5	5			
Guru-51	3.083333333	63			
Guru-52	3.25	38			
Guru-53	3.333333333	29			
Guru-54	3.166666667	48			
Guru-55	3.166666667	48			
Guru-56	3.25	38			
Guru-57	3.5	5			
Guru-58	3.083333333	63			
Guru-59	3.5	5			
Guru-60	3.25	38			
Guru-61	3.416666667	20			
Guru-62	3.083333333	63			
Guru-63	3.25	38			
Guru-64	2.916666667	94			
Guru-65	3.166666667	48			
Guru-66	3.5	5			
Guru-67	2.916666667	94			
Guru-68	3.416666667	20			
Guru-69	3	83			
Guru-70	3.166666667	48			
Guru-71	3.416666667	20			
Guru-72	3.5	5			
Guru-73	3.083333333	63			
Guru-74	3.166666667	48			
Guru-75	2.916666667	94			
Guru-76	3.166666667	48			
Guru-77	3.416666667	20			
Guru-78	3.083333333	63			
$n_1 = 78$		$R_1 = 3518$	$n_2 = 22$		$R_2 = 950$

4. Pada penelitian ini menggunakan uji distribusi  $U$ .

5. Pernyataan aturan keputusan:

Melakukan uji dua-ujung dengan tingkat  $\alpha$  1%, 5% ataupun 10% dengan  $n_1 = 78$ ,  $n_2 = 22$ . Dari tabel diperoleh nilai  $U_{cr} = 127$ . Maka keputusannya adalah:

Jika nilai  $U_{hitung} \leq 127$ , berarti  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima berarti terdapat perbedaan.

Jika nilai  $U_{hitung} \geq 127$ , berarti  $H_0$  diterima maka  $H_1$  ditolak berarti tidak terdapat perbedaan.

6. Perhitungan data keputusan

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - R_1 = (78)(22) + \frac{78(78+1)}{2} - 3518 = 1275$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - R_2 = (78)(22) + \frac{22(22+1)}{2} - 950 = 1019$$

Karena uji yang dilakukan adalah uji dua-ujung, maka  $U_{hitung}$  adalah  $U$  yang terkecil yaitu  $U_{hitung} = U_2 = 1019$

7. Pengambilan keputusan:

Karena  $U_{hitung} > 127$  maka hipotesis nol diterima.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kepentingan,  $\alpha$  5% atau tingkat kepercayaan 95% dari data yang diperoleh dapat dikatakan tidak ada perbedaan tentang persepsi lingkungan kerja antara guru PNS dan Non PNS.

3. Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Sample Non Parametric*) dengan Uji *Mann Whitney* variabel semangat kerja

1.  $H_0$  : Semangat Kerja guru PNS dan Non PNS berbeda  
 $H_1$  : Semangat Kerja guru PNS dan Non PNS Tidak berbeda
2. Tingkat signifikan pada penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha = 1\%$ ,  $5\%$  ataupun  $10\%$ .
3. Pembuatan peringkat data tanpa membedakan kategori:  
Data kompetensi dari kedua status guru disusun dalam tabel dan menentukan peringkat datanya.

PNS	Semangat Kerja	PERINGKAT	NON PNS	Semangat Kerja	PERINGKAT
Guru-1	4	1	Guru-1	3	56
Guru-2	3.25	26	Guru-2	3.25	26
Guru-3	3.5	11	Guru-3	2.75	94
Guru-4	4	1	Guru-4	2.75	94
Guru-5	3	56	Guru-5	3.5	11
Guru-6	3.25	26	Guru-6	3	56
Guru-7	3	56	Guru-7	3.75	5
Guru-8	3.25	26	Guru-8	3.25	26
Guru-9	3.25	26	Guru-9	3.25	26
Guru-10	3	56	Guru-10	3.25	26
Guru-11	3	56	Guru-11	3.25	26
Guru-12	3.25	26	Guru-12	3	56
Guru-13	4	1	Guru-13	2.25	99
Guru-14	3.25	26	Guru-14	3	56
Guru-15	3.25	26	Guru-15	3.25	26
Guru-16	3	56	Guru-16	3	56
Guru-17	3	56	Guru-17	3.5	11
Guru-18	3.25	26	Guru-18	2.75	94
Guru-19	3	56	Guru-19	3	56
Guru-20	3.25	26	Guru-20	3.25	26
Guru-21	3.5	11	Guru-21	3	56
Guru-22	3.75	5	Guru-22	3.25	26
Guru-23	3	56			
Guru-24	3	56			
Guru-25	3.25	26			
Guru-26	3.5	11			
Guru-27	3	56			
Guru-28	3	56			
Guru-29	3.25	26			
Guru-30	3	56			
Guru-31	3.25	26			
Guru-32	3	56			
Guru-33	3.25	26			
Guru-34	3	56			
Guru-35	3.25	26			
Guru-36	3.75	5			
Guru-37	3.75	5			
Guru-38	3	56			
Guru-39	3.25	26			
Guru-40	3.5	11			



Guru-41	3.5	11			
Guru-42	3.25	26			
Guru-43	3.5	11			
Guru-44	2.25	99			
Guru-45	3	56			
Guru-46	3	56			
Guru-47	3.5	11			
Guru-48	3	56			
Guru-49	3	56			
Guru-50	3.5	11			
Guru-51	3	56			
Guru-52	3	56			
Guru-53	3	56			
Guru-54	3.75	5			
Guru-55	3.5	11			
Guru-56	3	56			
Guru-57	3	56			
Guru-58	3.5	11			
Guru-59	3.25	26			
Guru-60	3.25	26			
Guru-61	3.25	26			
Guru-62	3.5	11			
Guru-63	3	56			
Guru-64	3.25	26			
Guru-65	3	56			
Guru-66	3.25	26			
Guru-67	3	56			
Guru-68	3	56			
Guru-69	3.75	5			
Guru-70	3	56			
Guru-71	3.5	11			
Guru-72	4	1			
Guru-73	3	56			
Guru-74	3.5	11			
Guru-75	2.75	94			
Guru-76	2.75	94			
Guru-77	3.25	26			
Guru-78	3	56			
$n_1 = 78$		$R_1 = 2767$	$n_2 = 22$		$R_2 = 1008$

4. Pada penelitian ini menggunakan uji distribusi  $U$ .

5. Pernyataan aturan keputusan:

Melakukan uji dua-ujung dengan tingkat  $\alpha$  1%, 5% ataupun 10% dengan  $n_1 = 78$ ,  $n_2 = 22$ . Dari tabel diperoleh nilai  $U_{cr} = 127$ . Maka keputusannya adalah:

Jika nilai  $U_{hitung} \leq 127$ , berarti  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima berarti terdapat perbedaan.

Jika nilai  $U_{hitung} \geq 127$ , berarti  $H_0$  diterima maka  $H_1$  ditolak berarti tidak terdapat perbedaan.

6. Perhitungan data keputusan

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - R_1 = (78)(22) + \frac{78(78+1)}{2} - 2767 = 2030$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - R_2 = (78)(22) + \frac{22(22+1)}{2} - 1008 = 961$$

Karena uji yang dilakukan adalah uji dua-ujung, maka  $U_{hitung}$  adalah  $U$  yang terkecil yaitu  $U_{hitung} = U_2 = 961$

7. Pengambilan keputusan:

Karena  $U_{hitung} > 127$  maka hipotesis nol diterima.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kepentingan,  $\alpha$  5% atau tingkat kepercayaan 95% dari data yang diperoleh dapat dikatakan tidak ada perbedaan semangat kerja antara guru PNS dan Non PNS.

4. Uji Dua Sampel Bebas (*Two Independent Sample Non Parametric*) dengan Uji *Mann Whitney* variabel kepuasan kerja

1.  $H_0$  : Kepuasan Kerja guru PNS dan Non PNS berbeda  
 $H_1$  : Kepuasan Kerja guru PNS dan Non PNS Tidak berbeda
2. Tingkat signifikan pada penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha = 1\%$ ,  $5\%$  ataupun  $10\%$ .
3. Pembuatan peringkat data tanpa membedakan kategori:  
Data kompetensi dari kedua status guru disusun dalam tabel dan menentukan peringkat datanya.

Pns	Kepuasan Kerja	Peringkat	Non Pns	Kepuasan kerja	Peringkat
Guru-1	3.66666667	2	Guru-1	3	27
Guru-2	3	27	Guru-2	3	27
Guru-3	4	1	Guru-3	3	27
Guru-4	3	27	Guru-4	3	27
Guru-5	3	27	Guru-5	3.33333333	4
Guru-6	3.33333333	4	Guru-6	2.66666667	86
Guru-7	2.33333333	98	Guru-7	3.33333333	4
Guru-8	3	27	Guru-8	3	27
Guru-9	3	27	Guru-9	2.66666667	86
Guru-10	3	27	Guru-10	2.66666667	86
Guru-11	2.66666667	86	Guru-11	2.66666667	86
Guru-12	3.33333333	4	Guru-12	3	27
Guru-13	3.33333333	4	Guru-13	2.33333333	98
Guru-14	2.66666667	86	Guru-14	3	27
Guru-15	3	27	Guru-15	3.33333333	4
Guru-16	3	27	Guru-16	3	27
Guru-17	3	27	Guru-17	3.33333333	4
Guru-18	3	27	Guru-18	3	27
Guru-19	3	27	Guru-19	3	27
Guru-20	2.66666667	86	Guru-20	3.33333333	4
Guru-21	3	27	Guru-21	3	27
Guru-22	3	27	Guru-22	3	27
Guru-23	3	27			
Guru-24	3	27			
Guru-25	3.33333333	4			
Guru-26	3.33333333	4			
Guru-27	3	27			
Guru-28	3	27			
Guru-29	2.66666667	86			
Guru-30	3	27			
Guru-31	3.33333333	4			
Guru-32	2.66666667	86			
Guru-33	3.33333333	4			
Guru-34	3	27			
Guru-35	3	27			
Guru-36	3	27			
Guru-37	3	27			
Guru-38	3.33333333	4			
Guru-39	2.66666667	86			
Guru-40	3	27			

Guru-41	3	27			
Guru-42	3.33333333	4			
Guru-43	3.33333333	4			
Guru-44	2.66666667	86			
Guru-45	3	27			
Guru-46	3	27			
Guru-47	3.33333333	4			
Guru-48	3	27			
Guru-49	3	27			
Guru-50	3.33333333	4			
Guru-51	3	27			
Guru-52	3	27			
Guru-53	3	27			
Guru-54	3.33333333	4			
Guru-55	3	27			
Guru-56	3	27			
Guru-57	3	27			
Guru-58	3	27			
Guru-59	3	27			
Guru-60	3	27			
Guru-61	3	27			
Guru-62	3.33333333	4			
Guru-63	3	27			
Guru-64	3	27			
Guru-65	2.66666667	86			
Guru-66	3.33333333	4			
Guru-67	3	27			
Guru-68	3.66666667	2			
Guru-69	3	27			
Guru-70	3	27			
Guru-71	3.33333333	4			
Guru-72	3.33333333	4			
Guru-73	3	27			
Guru-74	3	27			
Guru-75	3	27			
Guru-76	2.33333333	98			
Guru-77	3.33333333	4			
Guru-78	3	27			
$n_1 = 78$		$R_1 = 2230$	$n_2 = 22$		$R_2 = 786$

4. Pada penelitian ini menggunakan uji distribusi  $U$ .

5. Pernyataan aturan keputusan:

Melakukan uji dua-ujung dengan tingkat  $\alpha$  1%, 5% ataupun 10% dengan  $n_1 = 78$ ,  $n_2 = 22$ . Dari tabel diperoleh nilai  $U_{cr} = 127$ . Maka keputusannya adalah:

Jika nilai  $U_{hitung} \leq 127$ , berarti  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima berarti terdapat perbedaan.

Jika nilai  $U_{hitung} \geq 127$ , berarti  $H_0$  diterima maka  $H_1$  ditolak berarti tidak terdapat perbedaan.

6. Perhitungan data keputusan

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - R_1 = (78)(22) + \frac{78(78+1)}{2} - 2230 = 2567$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - R_2 = (78)(22) + \frac{22(22+1)}{2} - 786 = 1183$$

Karena uji yang dilakukan adalah uji dua-ujung, maka  $U_{hitung}$  adalah  $U$  yang terkecil yaitu  $U_{hitung} = U_2 = 1183$

7. Pengambilan keputusan:

Karena  $U_{hitung} > 127$  maka hipotesis nol diterima.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kepentingan,  $\alpha$  5% atau tingkat kepercayaan 95% dari data yang diperoleh dapat dikatakan tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara guru PNS dan Non PNS.

