

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI 2 SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

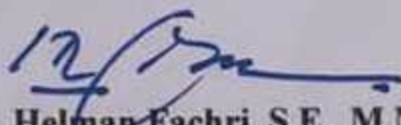
NEHA MARDIANA
NIM. 181320011

Progam Studi Manajemen

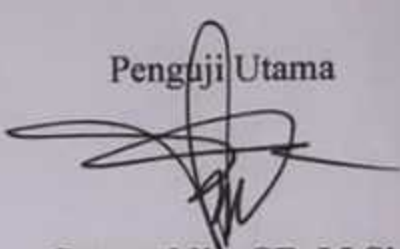
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 6 Februari 2023**

Majelis Penguji :

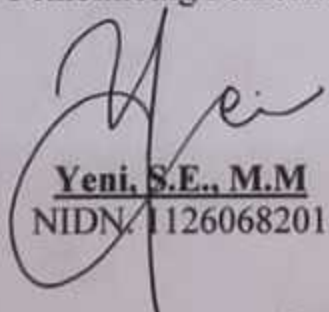
Pembimbing Utama


Dr. H. Helman Fachri, S.E., M.M
NIDN. 1107056101

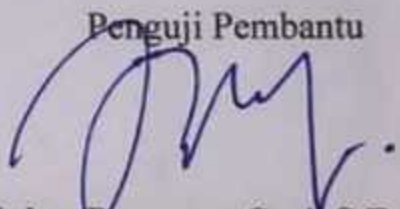
Penguji Utama


Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu


Yeni, S.E., M.M
NIDN. 1126068201

Penguji Pembantu


Wulan Purnama Sari, S.E., M.M
NIDN. 1115099001

Pontianak, 6 Februari 2023

Disahkan Oleh

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Dedi Harivanto, S.E., M.M
NIDN. 1113117702

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI 2
SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

NEHA MARDIANA

NIM. 181320011



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2023

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI 2 SINTANG”**. Penyusunan skripsi ini guna memenuhi syarat penyelesaian Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Dr.Doddy Irawan,ST.,M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Dedi Hariyanto, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Dr. H. Helman Fachri, SE,MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan, hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Yeni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing kedua sekaligus Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, motivasi dan masukkan dalam menyusun skripsi ini.
5. H. Achmad Sutarmin, S. Hut., MM selaku ketua Pengelola Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang.
6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Program Studi Manajemen Kampus Sintang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat pada penulis.
7. Terimakasih yang tidak terhingga kepada Ayahanda tercinta Sopiansyah dan Ibunda Maryana serta keluarga yang telah memberikan semangat, nasehat, do'a dan bantuan moril maupun materil kepada penulis.

8. Terimakasih kepada Fahri Usaini, atas dukungan, semangat, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Lanton, S.Pd, M.Si, selaku kepala sekolah SMP Negeri 2 Sintang yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian di SMP Negeri 2 Sintang.
10. Sahabat-sahabat terbaik Shyeiek Febrinta Putri Dwiaty, Sri Febriawati, SE , Sheren Rahmawati Chaniago, SE , Siti Agustina, Emy Lestari, Nur Azizah Anabas yang selalu memberikan semangat, motivasi serta do'a sehingga terselesainya skripsi ini, serta teman-teman manajemen 2018 semoga ilmu dan amal baik dari semuanya mendapatkan balasan yang lebih dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak perbaikan. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahhmatullahi Wabarakatuh

Sintang, 06 Februari 2023
Penulis

**NEHA MARDIANA
181320011**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 2 Sintang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 2 Sintang pada Tahun 2021, dengan sampel berjumlah 41 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 2,373 + 0,493X$. Koefisien koerelasi menunjukkan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,690 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,475, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 47,5% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 52,5%. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa $F_{hit} > F_{tabel}$, yaitu $35,355 > 4,08$, sedangkan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, SMP Negeri 2 Sintang

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kerangka Pemikiran.....	11
G. Metode Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	22
B. Kepuasan Kerja	23
C. Motivasi.....	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	27
A. Profil SMP Negeri 2 Sintang.....	27
B. Visi dan Misi SMP Negeri 2 Sintang	28
C. Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Sintang	29
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	38
A. Karakteristik Responden	38
B. Uji Instrumen	42
C. Uji Normalitas.....	45
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	46
E. Koefisien Korelasi (R).....	47
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49

B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Daftar Satuan (sekolah) per Kec.Sintang Berdasarkan Jenis Pendidikan SMP	3
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan jabatan Tahun 2021	4
Tabel 1.3	Tingkat Absensi PNS Tahun 2019 – 2021	6
Tabel 1.4	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Guru Tahun 2019-2021.....	7
Tabel 1.5	Kategori Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019	8
Tabel 1.6	Skor Pernyataan Responden.....	17
Tabel 1.7	Tingkat korelasi dan kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Golongan/Ruang	40
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.6	Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan	41
Tabel 4.7	Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	41
Tabel 4.8	Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Tanggungan	42
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Motivasi.....	43
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	45
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	46
Tabel 4.15	Hasil Koefesien Korelasi.....	47
Tabel 4.16	Hasil Uji Kelayakan Model.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Terhadap Motivasi Guru SMP Negeri 2 Sintang.....	13
Gambar 3.1	Struktur Organisasi.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 2 Identitas Responden.....	59
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja	62
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Motivasi dan Tranformasi Data.....	64
Lampiran 5 Output SPSS	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era digital dewasa ini pendidikan dan pembelajaran menjadi sangat penting. Dimana pendidikan dan pembelajaran di sekolah merupakan suatu proses kegiatan yang semakin kompleks, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi. Pendidikan perlu diselenggarakan secara optimal untuk menghasilkan lulusan sesuai dengan apa yang kita harapkan. Pendidikan telah menjadi pilar utama dalam membangun suatu bangsa. Karena hanya melalui pendidikan, suatu bangsa dapat menjadi bangsa yang maju. Sebab maksud dari pendidikan sendiri adalah membudayakan manusia. Pendidikan dimaksudkan untuk membuat manusia menjadi lebih sempurna, membuat manusia meningkatkan hidupnya menjadi lebih baik. Salah satu faktor pendukung penting penunjang pendidikan adalah guru yang profesional.

Sekolah merupakan tempat pelaksanaan kegiatan pendidikan berlangsung. Keberhasilan sekolah tidak lepas dari peran seorang guru sebagai tenaga elemen penting di tengah kehidupan suatu negara. Keberadaanya memiliki pengaruh yang menjangkau berbagai aspek yang terdapat dalam kehidupan. Tentu saja, seiring dengan perannya yang besar, tanggung jawab guru juga otomatis menjadi besar. Guru memiliki tanggungan siswa-siswinya yang mesti dididik secara serius agar memiliki kepribadian dan kemampuan yang memadai.

Sekolah menengah pertama (SMP) merupakan tingkat pendidikan dasar secara formal setelah melalui tingkat sekolah dasar. Pada umumnya peserta tingkat pendidikan ini berusia 12 hingga 15 tahun. Dimana pada usia tersebut anak sudah bisa disebut sebagai remaja.

Sebagai sebuah institusi pendidikan, sekolah memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas Sumber Daya Manusia atau SDM. Maka dari itu untuk meningkatkan mutu SDM Indonesia, pemerintah Indonesia berulang kali mengganti dan menyempurnakan kurikulum pendidikan yang merupakan salah satu faktor penting penentu mutu pendidikan di sekolah. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran. Serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

Menurut undang-undang republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun daftar satuan pendidikan (sekolah) per kec.Sintang berdasarkan jenis pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Daftar Satuan (sekolah) per Kec.Sintang
Berdasarkan Jenis Pendidikan SMP

No	Nama Satuan Pendidikan	Alamat	Kelurahan	Status
1	SMP 17 Agustus	JL. Akcaya II Sintang	Tanjung Puri	Swasta
2	SMP Immanuel Sintang	JL. Teluk Menyurai	Tanjung Puri	Swasta
3	SMP IT Robbani	JL. Akcaya II Block c Sintang	Tanjung Puri	Swasta
4	SMP Kristen Sinar Kasih 2	JL. Akcaya II	Tanjung Puri	Swasta
5	SMP Muhammadiyah Sintang	JL. Akcaya II	Tanjung Puri	Swasta
6	SMP Negeri 1 Sintang	JL. Apang Semagai Sintang	Tanjung Puri	Negeri
7	SMP Negeri 2 Sintang	JL. MT Haryono	Kapuas Kanan Hulu	Negeri
8	SMP Negeri 3 Sintang	JL. YC Oevang Oerai	Baning Kota	Negeri
9	SMP Negeri 4 Sintang	JL. Mensiku Jaya Sintang	Kapuas Kanan Hulu Sintang	Negeri
10	SMP Negeri 5 Satu Atap Sintang	Desa Tertung	Tertung	Negeri
11	SMP Negeri 6 Satu Atap Sintang	JL. Mengkurai	Kapuas Kanan Hilir	Negeri
12	SMP Negeri 8 Satu Atap Sintang	Mungguk Bantok	Mungguk Bantok	Negeri
13	SMP Negeri 9 Sintang	Desa Marti Guna	Marti Guna	Negeri
14	SMP Nusantara Indah	Jl. MT Haryono	Kapuas Kanan Hulu	Swasta
15	SMP Panca Setya 1 Sintang	JL. Imam Bonjol no 59	Tanjung Puri	Swasta
16	SMP Panca Setya 2 Sintang	JL. MT Haryono	Kapuas Kanan HULU	Swasta
17	SMP Negeri 7 Sintang	JL. Kelam desa Jerora satu Sintang	Jerora Satu	Negeri

Sumber : <https://referensi.data.kendikbud.go.id>

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terdapat 17 Sekolah menengah Pertama (SMP) yang ada di wilayah kecamatan sintang.

SMP Negeri 2 Sintang yang beralamat di JL. MT. Haryono, Kapuas Kanan Hulu Sintang, dengan kategori sekolah akreditasi A merupakan salah satu sekolah unggulan yang berdiri sejak tahun 1966 dengan luas bangunan 3.911 M². Dalam memenuhi jasa pendidikan yang mempunyai tugas masing-masing dalam mencerdaskan anak bangsa serta mengarahkan dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang di miliki. Guru juga sebagai motivasi dimana proses pembelajaran akan berhasil manakala siswa memiliki motivasi untuk belajar.

Adapun jumlah pegawai di SMP Negeri 2 sintang pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
SMP Negeri 2 Sintang
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan jabatan
Tahun 2021

No	Jabatan	PNS	Honorar	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1		1
2	Guru	40	5	45
3	Staf Tata Usaha	2	1	3
	Jumlah	43	6	49

Sumber: SMP N 2 Sintang

Pada tabel 1.2 menunjukkan sebagian besar pegawai SMP Negeri 2 Sintang sebanyak 89,13% yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan staf TU sebanyak 66,66 staf yang juga berstatus PNS. Sementara untuk guru honorar berjumlah 10,86%.

Dalam lembaga pendidikan guru sebagai pemimpin (manager) yang memberikan materi pelajaran dan sekaligus sebagai pendidik agar anak pintar dan juga berakhlak mulia (terpuji). Jadi jelas seorang pemimpin mempunyai tugas sebagai manajer yang menggerakkan semua orang yang terkait agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Salah satu kunci keberhasilan suatu sekolah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Tercapainya program pendidikan dan tercapainya tujuan pendidikan sangat tergantung kepada peran guru sebagai pemimpin pembelajaran di kelas. Karena itulah peranan guru sangatlah penting untuk kemajuan sekolah itu sendiri. Guru harus berperan aktif dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar didalam kelas. Selain peran dari guru, maka anak didik pun berperan dalam proses belajar mengajar tersebut.

Absensi menurut Nugroho dalam Santoso dan Yulianto (2017:67) Mengemukakan bahwa absensi adalah sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang biasa digunakan bagi sebuah lembaga atau instansi yang sangat perlu membutuhkan sistem seperti ini. Absensi menuaikan sebuah sistem yang harus dipergunakan sebagai konsep sistem absensi, disaat sistem membutuhkan sebuah data maka system akan dijadikan sebagai aplikasi yang sanggup menjalankan dan membuat data absensi tersebut.

Untuk tingkat absensi pegawai di SMP Negeri 2 sintang tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
SMP Negeri 2 Sintang
Tingkat Absensi PNS
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK XJP	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah absen	Tingkat absensi (%)
2019	238	39	9.282	12	18	5	35	0,37
2020	237	38	9.006	20	13	8	41	0,45
2021	240	41	9.840	18	21	-	39	0,40

Sumber: SMP Negeri 2 Sintang

Tingkat absensi di hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Perbulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Perbulan}} \times 100$$

Sumber: Hasibuan (2017:51)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa, tingkat absensi pegawai negeri sipil di SMP Negeri 2 Sintang pada tahun 2020 mengalami peningkatan yaitu sebesar 21,62%, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 11,11%.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 2 Sintang, apabila pegawai tersebut ijin tidak masuk bekerja lebih dari 3 hari harus kedinas pendidikan kabupaten sintang terkecuali urusan dinas. Dan apabila tidak masuk kerja dikarenakan sakit lebih dari 3 hari harus ada surat keterangan sakit dari dokter dan ada pengganti, dan konsekwensinya pengganti tanggung jawabnya. Apabila pegawai tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 hari berturut-turut akan diberikan sanksi yaitu membuat pernyataan didepan kepala sekolah.

Pegawai yang melanggar peraturan tersebut maka akan dikenakan sanksi, yaitu ada sanksi ringan yaitu dengan teguran lisan dan peringatan, sanksi sedang

yaitu membuat pernyataan didepan kepala sekolah, dan untuk sanksi berat kepala sekolah akan melanjutkan keinstansi yang lebih tinggi (Dinas pendidikan, BKD, dan Sekda atas nama bupati).

Tingkat absensi yang tinggilah yang menyebabkan Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, sehingga mengakibatkan hilangnya motivasi karyawan.

Menurut Hambali (2016:204): “Karyawan yang kurang puas akan pekerjaannya cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif”.

Menurut penelitian Pratama dan Nurbudiawati (2016): “Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, sehingga penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja”.

Adapun nilai rata-rata kinerja guru SMP Negeri 2 Sintang dapat dilihat ditabel 1.4

Tabel 1.4
SMP Negeri 2 Sintang
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Guru
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Rata-Rata Prestasi Kerja Guru	Kategori
1	2019	83,75	Cukup
2	2020	85,36	Cukup
3	2021	86,25	Cukup

Sumber : SMP Negeri 2 Sintang

Pada tabel 1.4 dapat diketahui rata-rata nilai prestasi kerja guru mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2020 rata-rata prestasi kerja

guru mengalami peningkatan yang cukup besar yaitu 1,61% dan pada tahun 2021 juga mengalami peningkatan sebesar 0,89%.

Adapun kategori penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dapat dilihat pada table 1.5 berikut ini :

Tabel 1.5
Kategori Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019

No	Kategori	Nilai
1	Sangat Baik	110 -120
2	Baik	90 -120
3	Cukup	70 -90
4	Kurang	50 -70
5	Sangat Kurang	50 – Kebawah

Sumber : PP No. 30 Tahun 2019

Dari table 1.5 tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja pegawai negeri sipil di SMP Negeri 2 Sintang dari tahun 2019 hingga 2021 termasuk kategori cukup.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013:67) dan Saydam dalam Kadarisman (2012:296): “yang mengungkapkan bahwa situasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja”.

Menurut teori motivasi konvensional yang dipelopori oleh Taylor yang merupakan salah satu teori kepuasan menguatkan asumsi bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Teori ini memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengakat judul tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Guru Pegawai Negeri Sipil Di SMP Negeri 2 Sintang”**

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi guru SMP Negeri 2 Sintang?

C. Pembatasan Masalah

Untuk memghindari meluasnya pembahasan dalam penelitian ini, maka selanjutnya akan dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja dibatasi pada:
 - a. Gaji (*Pay*)
 - b. Kondisi Pekerjaan (*working Conditions*)
 - c. Suvervisi (*Supervision*)
 - d. Kelompok Kerja (*Work Group*)
 - e. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)
 - f. Promosi (*Promotion*)
2. Variabel motivasi dibatasi pada:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- c. Kebutuhan rasa memiliki cinta
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan realisasi diri

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis paparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi guru SMP Negeri 2 Sintang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori kepuasan kerja terhadap motivasi guru.

2. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi guru di SMP Negeri 2 Sintang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi guru.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Gibson (2000:106): “Kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan”.

Menurut Feldman dan Arnold dalam (Setiawan dan Ghozali, 2006:158): “menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja seperti yang diuraikan berikut”.

1. Gaji (*pay*). Gaji merupakan uang atau yang sederajat dengan uang yang diberikan organisasi terhadap pegawainya.
2. Kondisi pekerjaan (*working conditions*). Terdapat tiga alasan bahwa kondisi pekerjaan adalah penting. Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerjaan yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan secara fisik. Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Kecukupan peralatan dan perlengkapan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Supervisi (*supervision*). Komponen ini berkaitan dengan sejauh mana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Supervisor yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.
4. Kelompok kerja (*work group*). Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain. Kelompok kerja merupakan menjadi sumber kepuasan yang lebih tinggi jika pegawai memiliki kesamaan nilai dan sikap. Rekan kerja dalam kelompok kerja menunjuk pada perhatian dan dukungan baik secara teknis maupun sosial ditunjukkan oleh rekan kerja.
5. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). The work itself berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan memberikan individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dalam kesempatan untuk menerima tanggungjawab.
6. Promosi (*Promotion*) mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang organisasi yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan (1995): “merupakan suatu perangsang keinginan (want) dan daya pengerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Abraham Maslow dalam buku Manahan P. Tampubolon (2008:89), ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dari suatu hierarki, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan akan makan, minum, dan mendapatkan tempat tinggal.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan. Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, seperti aman dari ancaman lingkungan (penjahat, dan gangguan lingkungan lainnya).
3. Kebutuhan rasa memiliki cinta. Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
5. Kebutuhan akan realisasi diri. Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan melalui keterampilan dan potensi yang ada.

Landasan penelitian terdahulu dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam membandingkan suatu pengaruh variabel. Penelitian yang terkait dengan pengaruh kepuasan terhadap motivasi adalah sebagai berikut:

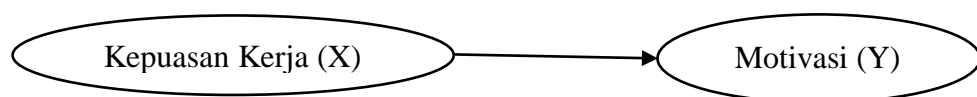
1. Penelitian dari Sundusiah, Irwansyah, M. Nur Iman Ridwan (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian dari Yanti dan Helman Fachri (2020) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional Pegawai

Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap variabel komitmen organisasional.

3. Penelitian dari Hasrudy Tanjung, Adith Prasetyo Hardita, Zulaspan Tupti (2022) dengan judul Pengaruh kepuasan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Pasero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. Hasil penelitian menunjukan variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai.

Dari teori diatas, dapat dilihat kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Terhadap Motivasi Guru
SMP Negeri 2 Sintang



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:37): “Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel motivasi.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut sugiyono (2017:137): “data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai kepala sekolah SMP Negeri 2 Sintang.

2) Kuesioner

Menurut Sugioyono (2017:143): “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Kuesioner diberikan kepada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 2 Sintang.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:143): “data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

Data yang diperoleh dari SMP Negeri 2 Sintang adalah nilai prestasi kerja pegawai, absensi guru, dan data jumlah pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut sugiyono (2017:80): “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 2 Sintang pada tahun 2021 yang berjumlah 41 orang.

b. Sampel

Menurut sugiono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajri dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* karena teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Menurut Sugiyono (2018:138): “*purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti”. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk juga kepala sekolah dan tidak termasuk tata usaha (TU) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 2 Sintang pada tahun 2021 yang berjumlah 41 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel devenden (terikat)”. Variable bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39): “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variable terikat dalam penelitian ini adalah motivasi (Y).

5. Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93): “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social”. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Alternative jawaban yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan dan motivasi guru SMP Negeri 2 Sintang.

Tabel 1.6
Skor Pernyataan Responden

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	Skor 5
2	Setuju (ST)	Skor 4
3	Kurang Setuju (KS)	Skor 3
4	Tidak Setuju (TS)	Skor 2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Sumber : Sugiyono (2017:93)

6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75):“Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dengan mengkorelasikan skor tiap pertanyaan dalam kuesioner dengan skor totalnya menggunakan teknik korelasi Product momen dengan bantuan software program SPSS versi 25 (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas di penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

Menurut Siregar (2017:77) suatu instrument dikatakan valid bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel} (\alpha; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel.
- b) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$ (taraf signifikan $(\alpha) = 0,05$ atau 5%)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakannya dengan bantuan softwer program SPSS versi 25. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable bila nilai reliabilitas $(r_{11}) > 0,60$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2018: 161): “uji normalis bertujuan untuk menguji apakah dalam dalam model regresi, variabel pengagngu atau

residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas data dilakukan dengan uji data Kolmogorov Smirnov.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika $\text{sig.} \leq 0,005$, maka data berdistribusi tidak normal
- 2) Jika $\text{sig.} > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti mengerjakan dengan bantuan software SPSS versi 25.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Irwan Gani dan Siti Amalia (2018:141): “Analisis Regresi linier sederhana adalah Analisis yang menggambarkan hubungan fungsional antara dua variabel. Variabel pertama (Y) berperan sebagai variabel dependen, dan variabel kedua (X) berperan sebagai variabel independen”. Formulasi model regresi sederhana biasanya ditulis:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Parameter β (koefisien regresi) adalah besarnya pengaruh absolut variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Parameter α (konstanta) adalah nilai variabel Y yang tidak dipengaruhi oleh variabel X.

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Irwan Gani dan Siti Amalia (2018:143): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen

(Y)". Metode yang digunakan untuk mencari kekuatan hubungan dalam penelitian menggunakan product moment".

Sedangkan untuk melihat korelasi dan kekuatan hubungan menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 1.7
Tingkat korelasi dan kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	>0,75	Sangat Kuat
2	0,50 -0,75	Kuat
3	0,25 -0,49	Lemah
4	<0,25	Sangat lemah

Sumber: Irwan Gani dan Siti Amalia (2018:144)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian untuk mengetahui kontribusi variabel kepuasan terhadap motivasi. Koefien determinasi dapat dihitung dengan prosedur sebagai berikut;

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X + e_i$$

Menurut Irwan Gani dan Siti Amalia (2018: 144): "koefisien determinasi (r^2) adalah sebuah bilangan yang menyebutkan proporsi (persentase) variasi perubahan nilai-nilai Y yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai-nilai X".

$$(Y - \hat{Y}) = \sum (\hat{Y} - \bar{Y})^2 + e_i$$

$$\sum (Y - \hat{Y})^2 = \sum (\hat{Y} - \bar{Y})^2 + e_i$$

Di mana:

$$\sum (Y - \hat{Y})^2 = \text{Jumlah nilai pangkat dua atau Total Sum Square (TSS)}$$

$$\sum (\hat{Y} - \bar{Y})^2 = \text{Jumlah estimasi pangkat dua atau Estimasi Sum Square (ESS)}$$

$$\sum e_i = \text{Jumlah residu atau Residual Sum Square (RSS)}$$

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Irwan Gani dan Siti Amalia (2018:158): “Uji F atau Goodness of Fit Test adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hit} > F_{tabel} (a, k-1, n-k)$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hit} < F_{tabel} (a, k-1, n-k)$ maka H_0 diterima

Dimana :

H_a = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang di pengaruhi oleh kepuasan kerja.

H_0 = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang di pengaruhi oleh kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 51 – 60 tahun, berjenis kelamin perempuan, pendidikan terakhir S1, golongan/ruang IV/a, masa kerja 11 – 20 tahun, berpenghasilan Rp4.000.000 – Rp4.999.999, status perkawinan sudah kawin, dan jumlah tanggung jawab 1 – 2 orang.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:
 - a. Nilai α sebesar 2,373 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel motivasi belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kepuasan kerja. Jika variabel independen sama dengan nol maka variabel motivasi sebesar 2,373.
 - b. β (nilai koefisien regresi X) sebesar 0,493 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan memberikan kontribusi positif terhadap motivasi sebesar 0,493.
3. Berdasarkan hasil koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai R (koefesien korelasi) sebesar 0,690 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi memiliki hubungan yang kuat.

4. Berdasarkan hasil Koefesien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai R *square* sebesar 0,475, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 47,5% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 52,5%.

5. Berdasarkan hasil uji kelayakan model dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai F_{hit} sebesar 35,355 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 4,08 dengan taraf signifikan 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hit} > F_{tabel}$, yaitu $35,355 > 4,08$, sedangkan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak berarti model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

B. Saran

Dari analisis diatas maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi sebagai berikut:

1. Untuk instansi dapat mempertahankan keleluasaan untuk menggunakan fasilitas sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan guru dan perlu memperlengkap fasilitas yang diperlukan. Dan perlu peningkatan pada sistem promosi yang dilakukan pada instansi. Jika dilihat dari sisi motivasi rata-rata guru termotivasi dalam bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan

hidupnya, dan perlu memperkuat ke amanan ruang kerja demi kenyamanan bersama.

2. Motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, maka dari itu instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja untuk dapat membuat guru selalu termotivasi dalam ngajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Burso, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Prenamedia Group. Jakarta.
- Dede, Sugandi. 2018. Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Indonesia Membangun. Kepuasan Kerja*. Vol. 17, No. 3. Hal. 67-70.
- Gani, Irwan, dan Amalia Siti. 2018. *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial Edisi Revisi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Edisi kesembilan. Cetakan kesembilan. Undip. Semarang.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rohana. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Administrasi Di RSUD ULIN Banjar Masin. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Vol. 3, NO. 3, Hal. 103.
- Samsudin. 2018. *Panduan Penulisan Proposal & Skripsi*. Pontianak.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suanda. 2019. *Sistem Informasi absensi Pegawai Berbasis Web Pada Kantor Kelurahan Sako Palembang, Jurnal Sigmata*. Vol. 7, No. 2, Hal. 10
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Susan, Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 9, No. 2. Hal. 956.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Perspektif Organisasi Bisnis*. Edisi kedua. Cetakan kedua. Ghalia Indonesia, Bogor.

Thara, Afifah, dan Mochammad Al Musadieg. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya terhadap Kinerja. ***Kepuasan dan Motivasi***. Jurnal Administasi Bisnis (JAB). Vol. 47, No. 1. Hal. 123.

Wibowo. 2007. ***Manajemen Kinerja***. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Yanti, dan Helman Fachri. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. ***Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak***. Vol 7 (2).

LAMPIRAN**Lampiran 1 Kuesioner Penelitian****KUESIONER****PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU SMP
NEGERI 2 SINTANG**

Sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi, maka dengan hormat saya :

Nama : Neha Mardiana
NIM : 181320011
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka.

Kuesioner yang saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan jenjang strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Kampus Sintang.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penulis. Atas partisipasinya Bapak/Ibu dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Neha Mardiana

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data Bapak/Ibu pada bagian data responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Isilah jawaban atas setiap pertanyaan yang disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau cenderung (✓) pada kolom yang telah disediakan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan.
3. Pilihlah jawaban atas pertanyaan yang diajukan terdiri dari :
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Golongan/Ruang :
6. Masa Kerja :
7. Penghasilan Per Bulan :
8. Status Perkawinan :
9. Jumlah Tangungan :

C. Daftar Pertanyaan

No	Kepuasan Kerja	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Gaji (pay)					
1	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
2	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
	Kondisi Pekerjaan					
3	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.					
4	Tersedianya tempat makan/kantin ditempat saya kerja yang nyaman.					
5	Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan saya.					
	Suervisi					
6	Komunikasi antara atasan dan bawahan (tenaga kependidikan) terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.					
7	Atasan selama ini memberikan pengarahan kepada tenaga kependidikan dalam setiap pekerjaan.					
8	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
	Kelompok Kerja					
9	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
10	Kedekatan rekan-rekan kerja cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
11	Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya.					
12	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan					

	dengan baik sehingga saya merasa puas.					
	Pekerjaan itu sendiri					
13	Saya sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan saya.					
14	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.					
	Promosi					
15	Kesempatan untuk maju dalam promosi dalam pekerjaan yang saya miliki.					
16	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
17	Saya merasa puas karena saya mendapat promosi jabatan.					

No	Motivasi	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisiologis					
1	Saya sngat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan abak-anak terpenuhi.					
	Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman					
3	Adanya tunjangan hari tua (pensiun) sangat bermanfaat bagi saya sebagai karyawan.					
4	Keamanan dilingkungan sekolah sudah dikelola dengan baik.					
5	Perlengkapan kesehatan telah disipakan oleh sekolah bagi para karyawan yang membutuhkan.					
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman.					
	Kebutuhan Rasa Memiliki Cinta					

7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.					
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja cukup baik.					
9	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.					
	Kebutuhan Akan Penghargaan					
10	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi jarang dilakukan di perusahaan ini.					
11	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan dilingkungan kerja.					
12	Atasan belum pernah menegur karyawan dengan kata-kata kasar atau emosional.					
	Kebutuhan Akan Realisasi Diri					
13	Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.					
14	Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki.					
15	Motivasi yang diberikan atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					

Lampiran 2 Identitas Responden

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Misnawati	51 - 60	Perempuan	SLTA	III/b	31 - 40	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	2
2	Sri Budi Astuti	41 - 50	Perempuan	S1	III/a	1 - 10	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	3
3	Bariah Sa'mi	51 - 60	Perempuan	S1	IV/a	31 - 40	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	1
4	Rosalia	31 - 40	Perempuan	S1	III/a	1 - 10	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	4
5	Sonny Saeful	31 - 40	Laki-laki	S1	III/a	1 - 10	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	4
6	Yani Harsuani	41 - 50	Laki-laki	S1	IV/a	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	2
7	Laely Hidayati	51 - 60	Perempuan	S1	IV/a	31 - 40	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	1
8	Lanton	51 - 60	Laki-laki	S2	IV/b	21 - 30	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	3
9	Jawin	51 - 60	Laki-laki	S2	IV/a	21 - 30	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	1
10	Kacawati	51 - 60	Perempuan	S2	IV/a	31 - 40	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	2
11	Clara Liva	51 - 60	Perempuan	S1	IV/a	21 - 30	4.000.000 - 4.999.999	Belum Kawin	1
12	Purwani	51 - 60	Perempuan	S1	IV/a	21 - 30	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	1
13	Vanti Swastika	41 - 50	Perempuan	S2	IV/a	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	1
14	Tri Nanto	41 - 50	Laki-laki	S1	III/a	11 - 20	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	4
15	Dian Nurdiansyah	41 - 50	Laki-laki	SLTA	II/a	1 - 10	2.000.000 - 2.999.999	Sudah Kawin	1
16	Ira Purnama Sari	31 - 40	Perempuan	S1	III/c	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	4
17	Lindawati	41 - 50	Perempuan	S1	III/c	11 - 20	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	4
18	Rita Situmorang	51 - 60	Perempuan	S1	IV/a	31 - 40	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	1
19	Ida Agustini	41 - 50	Perempuan	S1	IV/a	21 - 30	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	4

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
20	Tatang Sustina	51 - 60	Laki-laki	D1	IV/a	31 - 40	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	4
21	Marselianus Edit	51 - 60	Laki-laki	S1	IV/a	21 - 30	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	3
22	Nelly BR Sinaga	51 - 60	Perempuan	S1	IV/a	31 - 40	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	1
23	Hadijah	51 - 60	Perempuan	S1	IV/a	31 - 40	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	1
24	Haryati	41 - 50	Perempuan	S1	IV/a	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	4
25	Riyami	51 - 60	Perempuan	S1	III/d	11 - 20	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	1
26	Helena	51 - 60	Perempuan	S1	III/d	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	4
27	Sri T	51 - 60	Perempuan	S1	III/d	11 - 20	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	1
28	Wiwin	41 - 50	Perempuan	S1	III/d	11 - 20	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	1
29	Muljo Sastro Wiji Lestari	51 - 60	Laki-laki	S1	III/c	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	3
30	Arni BR Sembiring	41 - 50	Perempuan	S1	IV/a	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	3
31	Riyanti	41 - 50	Perempuan	S1	IV/a	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	1
32	Syamsudarti	41 - 50	Perempuan	S1	III/d	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	3
33	Yuliana	41 - 50	Perempuan	S1	III/d	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	4
34	Plesia Anita	41 - 50	Perempuan	S1	III/d	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	3
35	Muhammad Muslimin	31 - 40	Laki-laki	S1	III/d	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	4
36	Paridayati	51 - 60	Perempuan	S1	IV/a	21 - 30	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	4
37	Syamsu Dharmi	51 - 60	Perempuan	S1	IV/a	31 - 40	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	2

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Penghasilan Perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
38	Resty Sartika Dewi	31 - 40	Perempuan	S1	IV/a	11 - 20	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	1
39	Titin Sumarni	41 - 50	Perempuan	S1	III/d	11 - 20	4.000.000 - 4.999.999	Sudah Kawin	4
40	Sanadi	51 - 60	Laki-laki	S1	IV/a	31 - 40	5.000.000 - 5.999.999	Sudah Kawin	2
41	Dahlia	31 - 40	Perempuan	S2	IV/a	11 - 20	3.000.000 - 3.999.999	Sudah Kawin	1

Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Total X	Rata-rata X
1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	68	4,0
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	72	4,2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5,0
4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66	3,9
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,0
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76	4,5
7	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	79	4,6
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5,0
9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	69	4,1
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	80	4,7
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	81	4,8
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	80	4,7
13	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	74	4,4
14	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	71	4,2
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	73	4,3
16	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	65	3,8
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,0
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78	4,6
19	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	70	4,1
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	71	4,2
21	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	73	4,3

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Total X	Rata-rata X
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5,0
23	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	79	4,6
24	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	62	3,6
25	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81	4,8
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	69	4,1
27	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	79	4,6
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	83	4,9
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	68	4,0
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	73	4,3
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	4,5
32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	67	3,9
33	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66	3,9
34	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	69	4,1
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	70	4,1
36	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	77	4,5
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	78	4,6
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83	4,9
39	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	78	4,6
40	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	77	4,5
41	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	76	4,5

Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Motivasi dan Tranformasi Data

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total Y	Rata-rata Y	Res 1
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62	4,1	-0,2442
2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	64	4,3	-0,1427
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,0	0,16305
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59	3,9	-0,3949
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	66	4,4	0,05582
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65	4,3	-0,2906
7	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	67	4,5	-0,1398
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	72	4,8	-0,037
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	63	4,2	-0,1935
10	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	70	4,7	0,01088
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,0	0,2616
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65	4,3	-0,3891
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65	4,3	-0,2413
14	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	67	4,5	0,05727
15	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	68	4,5	0,00799
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	63	4,2	-0,0456
17	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63	4,2	-0,1442
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	70	4,7	0,06016
19	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	65	4,3	-0,0935
20	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	69	4,6	0,15727
21	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	68	4,5	0,00799

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total Y	Rata-rata Y	Res 1
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,0	0,16305
23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72	4,8	0,16016
24	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	68	4,5	0,35293
25	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72	4,8	0,0616
26	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	66	4,4	0,00655
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73	4,9	0,26016
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	70	4,7	-0,0877
29	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	66	4,4	0,05582
30	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	68	4,5	0,00799
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71	4,7	0,10943
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67	4,5	0,2051
33	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	68	4,5	0,2051
34	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	68	4,5	0,10655
35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,7	0,30655
36	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	64	4,3	-0,2906
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66	4,4	-0,2398
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,0	0,21232
39	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	67	4,5	-0,1398
40	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	69	4,6	0,00943
41	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	70	4,7	0,10943

X10	Pearson Correlation	,331*	,173	,331*	,306	,306	,246	,206	,156	,340*	1	,450*	,171	,286	,310*	,188	,278	,425**	,489**
	Sig. (2-tailed)	,034	,278	,035	,051	,052	,121	,197	,330	,029		,003	,286	,070	,049	,238	,079	,006	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X11	Pearson Correlation	,258	,198	,133	,154	,398**	,292	,240	,293	,443*	,450*	1	,640*	,043	,081	,258	,252	,398**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,103	,215	,406	,338	,010	,064	,131	,063	,004	,003		,000	,789	,614	,104	,112	,010	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X12	Pearson Correlation	-,008	,223	,182	,302	,388*	,268	,208	,326*	,338*	,171	,640*	1	,109	,139	,218	,144	,202	,450**
	Sig. (2-tailed)	,962	,161	,255	,055	,012	,090	,192	,038	,031	,286	,000		,499	,386	,170	,368	,204	,003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X13	Pearson Correlation	,289	,231	,262	,331*	,036	,264	,331*	,149	,242	,286	,043	,109	1	,310*	,227	,462*	,235	,411**
	Sig. (2-tailed)	,067	,146	,099	,035	,824	,096	,035	,352	,128	,070	,789	,499		,049	,154	,002	,140	,008
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X14	Pearson Correlation	,540*	,442**	,300	,286	,323*	,329*	,385*	,233	,274	,310*	,081	,139	,310*	1	,153	,313*	,222	,513**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,057	,070	,039	,036	,013	,143	,083	,049	,614	,386	,049		,338	,046	,163	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X15	Pearson Correlation	,338*	,450**	,414**	,438**	,364*	,399**	,334*	,287	,373*	,188	,258	,218	,227	,153	1	,270	,429**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,031	,003	,007	,004	,019	,010	,033	,069	,016	,238	,104	,170	,154	,338		,088	,005	,000

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
X16	Pearson Correlation	,335*	,157	,191	,148	,015	,286	,254	-,004	,052	,278	,252	,144	,462*	,313*	,270	1	,455**	,385*
	Sig. (2-tailed)	,032	,328	,231	,356	,928	,070	,109	,982	,748	,079	,112	,368	,002	,046	,088		,003	,013
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X17	Pearson Correlation	,422*	,325*	,272	,367*	,405**	,415**	,466**	,379*	,293	,425*	,398*	,202	,235	,222	,429*	,455*	1	,605**
	Sig. (2-tailed)	,006	,038	,086	,018	,009	,007	,002	,014	,063	,006	,010	,204	,140	,163	,005	,003		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Total X	Pearson Correlation	,717*	,762**	,710**	,769**	,834**	,809**	,785**	,758**	,703*	,489*	,512*	,450*	,411*	,513**	,555*	,385*	,605**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,003	,008	,001	,000	,013	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

Y14	Pearson Correlation	,360*	,301	,139	,111	,211	,153	,111	,153	,186	,169	,153	,096	,139	1	,240	,466**
	Sig. (2-tailed)	,021	,056	,387	,488	,186	,339	,488	,339	,243	,291	,339	,552	,387		,131	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y15	Pearson Correlation	,140	,081	,282	,159	-,142	-,405**	-,242	-,002	,543**	,520**	,401**	,240	,282	,240	1	,405**
	Sig. (2-tailed)	,383	,617	,074	,321	,376	,009	,127	,988	,000	,000	,009	,131	,074	,131		,009
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Total Y	Pearson Correlation	,708**	,687**	,458**	,512**	,564**	,333*	,344*	,463**	,550**	,614**	,541**	,388*	,511**	,466**	,405**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000	,034	,028	,002	,000	,000	,000	,012	,001	,002	,009	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15
X16 X17
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	17


```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	15

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X
  /SAVE RESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,475	,462	,1914

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,296	1	1,296	35,355	,000 ^b
	Residual	1,429	39	,037		
	Total	2,725	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,373	,364		6,522	,000
	X	,493	,083	,690	5,946	,000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4,147	4,837	4,529	,1800	41
Residual	-,3949	,3529	,0000	,1890	41
Std. Predicted Value	-2,124	1,710	,000	1,000	41
Std. Residual	-2,063	1,844	,000	,987	41

a. Dependent Variable: Y

NPAR TESTS
 /K-S (NORMAL) =RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,18902605
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,068
	Negative	-,124
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,118 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.