

**PENGARUH *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
DI SMKN 1 SUNGAI PENUH**

SKRIPSI



**OLEH
ADRIAN MAULANA
NIM. 2210206018**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
2026/1447 H**

**PENGARUH *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
DI SMKN 1 SUNGAI PENUH**

SKRIPSI



**OLEH
ADRIAN MAULANA
NIM. 2210206018**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
2026/1447 H**

Seprianto, M.Pd.

Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Sungai Penuh,Mei 2026

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
di
....Sungai Penuh

AGENDA

NOMOR : 152

NOTA DINAS

TANGGAL : 07. Mei. 2026

RAF

Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Adrian Maulana, NIM 2210206018** yang berjudul **Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1



Seprianto, M.Pd.
NIP. 198807062025211015

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adrian Maulana
NIM : 2210206018
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi dengan judul Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 1 Sungai Penuh adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik perguruan tinggi manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan ducantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh

Yang Menyatakan



Adrian Maulana

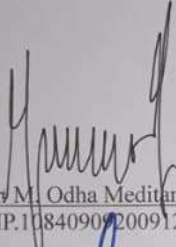
NIM: 2210206018

PENGESAHAN

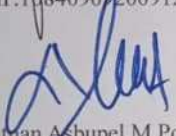
Skripsi Oleh Saudara Adrian Maulana NIM.2210206018 dengan judul “Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMKN 1 Sungai Penuh” di pertahankan pada tanggal 20 Mei 2026

Dengan Penguji

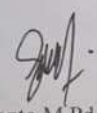
Ketua Sidang


Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP.108409092009121005

Penguji 1


Fatman Asbupel, M.Pd
NIP.199604202022031002

Penguji 2


Seprianto, M.Pd
NIP.198807062025211015

Pembimbing

Mengesahkan Dekan

Mengetahui Ketua Jurusan


Dr. Eva Ardinal, M.A
NIP.198308122011011005


Dr. M. Odha Meditamar, M.Pd
NIP.108409092009121005

ABSTRAK

Adrian Maulana, 2026. Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Sungai Penuh. Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. (1) Seprianto, M.Pd

Kepuasan kerja guru merupakan perasaan senang, nyaman, dan positif yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya sebagai pendidik. Kepuasan kerja ini muncul ketika guru merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, serta mendapatkan penghargaan dan dukungan yang baik dari lingkungan kerja. Guru yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap yang lebih semangat dalam mengajar, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, serta mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh yaitu 43 orang. Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya nilai Kepuasan Kerja guru (Y), variabel *Reward* dan Lingkungan Kerja dinyatakan konstan dengan nilai Inovasi guru sebesar 12.617. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Inovasi guru (Y).

Kata Kunci : *Reward*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Guru

ABSTRACT

Adrian Maulana, 2026. The Influence of Reward and Work Environment on Teachers' Job Satisfaction at SMK Negeri 1 Sungai Penuh. Undergraduate Thesis. Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. State Islamic Institute (IAIN) Kerinci. Supervisor: Seprianto, M.Pd.

Teachers' job satisfaction is a feeling of happiness, comfort, and positivity experienced by teachers toward their profession as educators. Job satisfaction arises when teachers feel that the work they perform meets their expectations and needs, and when they receive appropriate appreciation and support from their work environment. Teachers who have high job satisfaction tend to show greater enthusiasm in teaching, have a strong sense of responsibility toward their duties, and are able to create a more effective learning process.

This study is a quantitative research. The purpose of this study is to determine the influence of reward and work environment on teachers' job satisfaction at SMK Negeri 1 Sungai Penuh. The sampling technique used in this study was total sampling, in which the sample consisted of all teachers at SMK Negeri 1 Sungai Penuh, totaling 43 teachers. The data collection technique used in this research was a questionnaire method.

The results of the study indicate that the value of teachers' job satisfaction (Y), with the variables reward and work environment held constant, is 12.617. Thus, it can be concluded that reward and work environment have a positive influence on teachers' job satisfaction.

Keywords: *Reward, Work Environment, Teachers' Job Satisfaction.*

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan pertolongan-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini dengan penuh rasa hormat dan cinta saya persembahkan kepada:

1. **Teruntuk ayah dan ibu** yang paling saya cintai dalam hidup ini. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah berhenti dipanjatkan, setiap pengorbanan yang tidak pernah kalian hitung, serta setiap kasih sayang yang selalu kalian berikan tanpa batas. Kalian adalah alasan terbesar saya untuk terus berjuang dan tidak pernah menyerah. Semoga karya sederhana ini dapat menjadi salah satu bentuk kecil dari rasa terima kasih saya atas segala cinta dan perjuangan yang telah kalian berikan sepanjang hidup saya.
2. **Untuk diri saya sendiri**, terima kasih telah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah meskipun banyak rintangan, keraguan, dan kelelahan yang harus dilalui selama proses perjalanan ini. Terima kasih karena terus bangkit, belajar, dan berjuang hingga mampu menyelesaikan salah satu tahap penting dalam kehidupan ini.

MOTTO

1. Guru yang dihargai akan mengajar dengan hati, menciptakan generasi berprestasi
2. Lingkungan kerja yang nyaman dan positif adalah awal dari kepuasan mengajar
3. *Reward* memotivasi, lingkungan mendukung, kepuasan kerja tercipta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas semua limpahan rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Inovasi Guru Di SMK Negeri 1 Sungai Penuh". Sholawat berserta salam semuanya tercurahkan kepada bimbingan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga-Nya, Sahabat-Nya dan Seluruh Umat-Nya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Sekaligus sebagai perwujudan dari akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui tulisan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besar kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si selaku Rektor IAIN Kerinci dan Wakil Rektor I Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag, Wakil Rektor II bapak Dr. Faizin. S.Ag., M.Ag, Wakil Rektor III bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag., yang telah menerima penulis sebagai salah satu Mahasiswa FTIK Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Kerinci, baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu keguruan dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd, Kons Selaku Wakil Dekan I,

- Bapak Dr. Rimin, M.PdI Selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Rodi Hartono, M. Pd Selaku Wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.
3. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang juga turut membantu dalam proses awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
 4. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku Pembimbing yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
 5. Bapak Dr. Bukhari, M.Pd, Bapak Farid Imam Kholidin, M. Pd selaku Validator, terima kasih atas bantuan dan arahannya.
 6. Bapak/Ibu dosen beserta karyawan dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusunan Skripsi ini.
 7. Bapak SASWARDI, S.Pd selaku kepala SMK 1 Sungai Penuh dan Bapak/Ibu guru serta staf tata usaha yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian membantu dalam hal pemberian data dan informasi yang berhubungan dengan skripsi ini.
 8. Kepada Bapak Ketua Jurusan serta Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, serta kesabaran yang luar biasa dalam membimbing saya selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, serta ilmu yang sangat berharga sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
 9. Terima kasih kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan Gopil & Gopal yang telah menemani perjalanan selama masa perkuliahan. Kebersamaan,

dukungan, serta kenangan yang kita lalui bersama akan selalu menjadi bagian yang tidak terlupakan.

Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis akan menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembacanya dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Kepada Allah kita berserah diri dan semoga diberi rahmat dan selalu berada dalam lindungan-Nya, aamiin.

Sungai Penuh, 2026

Adrian Maulana

Nim: 2210206022

DAFTAR ISI

NOTA DINAS.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	iii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Identifikasi masalah.....	6
B. Batasan masalah.....	6
C. Rumusan masalah.....	6
D. Tujuan penelitian.....	7
E. Manfaat penelitian.....	7
F. Definisi operasional.....	7
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori.....	11
B. Penelitian Relevan	25
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Hipotesis.....	30

BAB III.....	32
METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Variabel Penelitian.....	34
C. Teknik Pengumpulan	35
D. Instrumen Penelitian	37
E. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV	53
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	53
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan	84
BAB V.....	97
KESIMPULAN DAN SARAN	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	98
BIBLIOGRAPHY	102

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan kerja guru.....	37
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen <i>Reward</i>	37
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Langkungan Kerja	38
Tabel 3.4 Instrumen Jawaban Responden	38
Tabel 3.5. Norma Kategorisasi Variabel Penelitian	42

Tabel 3.6 Kriteria Capaian Responden.....	43
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (<i>Reward</i>)	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja).....	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru).....	53
Tabel 4.4 Uji Reabilitas Variabel <i>Reward</i> (X1)	55
Tabel 4.5 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	55
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).....	56
Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	57
Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	58
Tabel 9 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan	58
Tabel 4.10 Disribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Kategori	59
Tabel 4.11 Disribusi Frekuensi dan Persentase <i>Reward</i>	61
Tabel 4.12 Disribusi Frekuensi dan Persentase Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4.13 Uji Normalitas <i>Reward</i> dan Kepuasan Kerja Guru	63
Tabel 4.14 Uji Normalitas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru	64
Tabel 4. 15 Uji Linearitas <i>Reward</i>	65
Tabel 4.16 Uji Linearitas Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas <i>Uji Glesjer</i>	68
Tabel 4.18 Normaistas <i>Reward</i> , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru	69
Tabel 4.19 Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.20 Uji Heteroskedastisitas <i>Uji Glesjer</i>	72

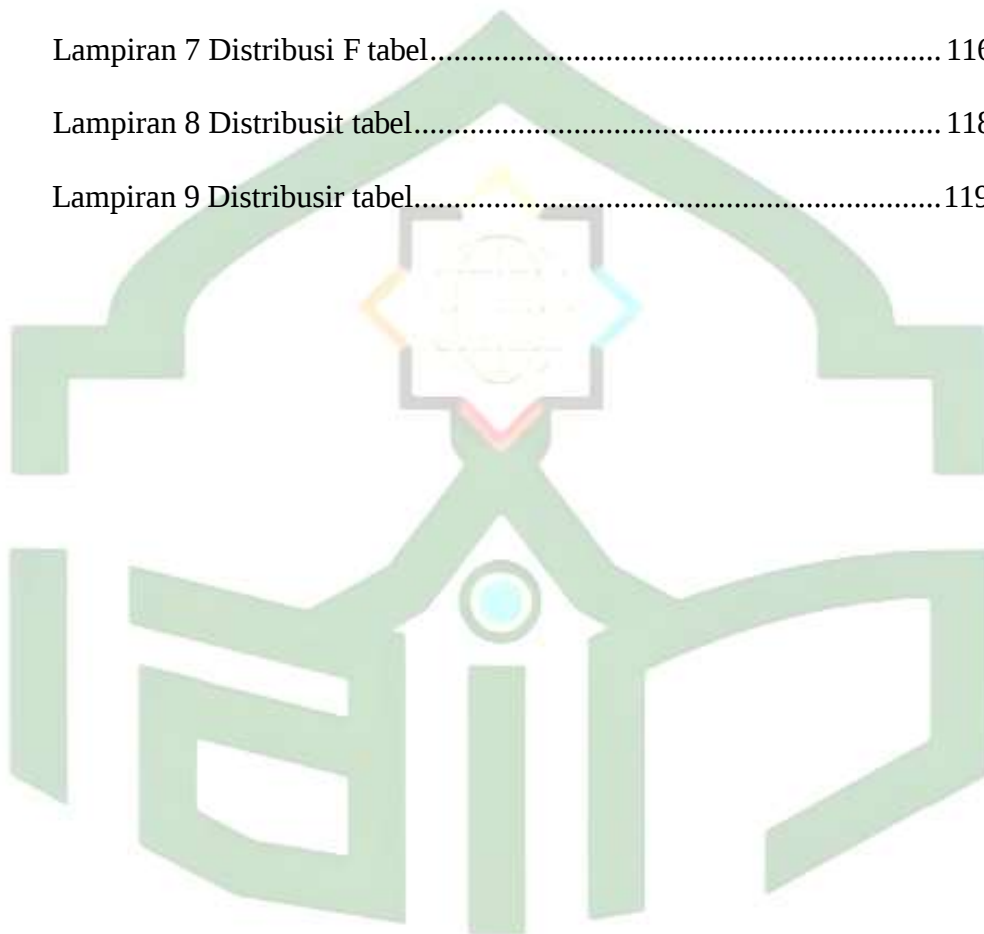
Tabel 4.21 Uji Regress Sederhana <i>Reward</i> terhadap Kapuasan Kerja Guru	73
Tabel 4.22 Hasil Uji t Signifikansi <i>Reward</i> terhadap Kepuasan Kerja Guru	75
Tabel 4.23 Uji Regresi Sederhana <i>Reward</i> terhadap Kapuasan Kerja Guru	76
Tabel 4.24 Hasil Uji Signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru	78
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda <i>Reward</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru	79
Tabel 4.26 Uji t <i>Reward</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	81
Tabel 4.27 Uji F <i>Reward</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	82
Tabel 4.28 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1 Uji heteroskedastisitas Grafik-Scatterplot.....	67
Gambar 4.2 Uji heteroskedastisitas Grafik-Scatterplot.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	105
Lampiran 2 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase	106
Lampiran 3 Distribusi Hasil Angket Kepuasan Kerja Guru.....	108
Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket <i>Reward</i>	109
Lampiran 6 Hasil Statistik.....	111
Lampiran 7 Distribusi F tabel.....	116
Lampiran 8 Distribusi t tabel.....	118
Lampiran 9 Distribusi z tabel.....	119



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar (A. I. Pratama & Musthofa, 2019, p. 275). Pengertian guru adalah pendidik profesional yang tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, Dalam bahasa Inggris guru adalah *teacher* (mengajar), *Educator* (pendidik), *Lecturer* (ahli didik/pemberi kuliah/ceramah) (Araniri, 2020, pp. 58–59). Jadi sosok guru didefinisikan sebagai “*a person whose occupations teaching others*” (guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain), dengan maksud menularkan pengetahuan dan kebudayaan kepada orang lain (bersifat kognitif), melatih keterampilan jasmani kepada orang lain (bersifat psikomotor), dan menanamkan nilai dan keyakinan kepada orang lain (bersifat afektif) (Hary, 2013, p. 144).

Kepuasan kerja guru dan staf di institusi sekolah pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang guru atau staf di institusi sekolah menyukai pekerjaannya (Muhtarom, 2020, p. 135). Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah (Ghufron, 2016, p. 259). Selanjutnya Wibowo (2014) menyampaikan kepuasan kerja merupakan sebagai suatu tanggapan emosional terhadap suasana kerja (Ginting & Siagian, 2021, p. 100). Berikutnya Teori Dua Faktor (1960-an): Frederick Herzberg mengembangkan teori yang dikenal sebagai Teori Motivator-Higiene, yang menyatakan bahwa dua hal mempengaruhi

kepuasan kerja: faktor motivasional (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) yang meningkatkan kepuasan kerja, dan faktor higiene (seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan) yang, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan (Asri, 2025, p. 70), Faktor higienis mencakup kondisi kerja, kebersihan, dan lingkungan fisik yang memadai (Mansyur et al., 2025, p. 71).

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional individu yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaannya, atau pengalaman - pengalaman pada pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : gaji (tinggi dan pasti), promosi (kesempatan berdasarkan kinerja dan kemampuan), supervisi atasan (hubungan kerja yg baik dgn atasan, dan pemberian penghargaan), rekan kerja (hubungan yang baik dan bertanggungjawab), pekerjaan itu sendiri (keleluasan merealisasi kemampuan, kreasi, prestasi, dll) (Rusnadi et al., 2023, p. 2133). Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang sudah tentu menguntungkan bagi si pekerja. Idealnya setiap lembaga pendidikan tidak hanya banyak menuntut pada guru, tetapi sebaliknya harus di iringi dengan memenuhi kebutuhan guru, memberikan penghargaan baik secara lisan, tulisan maupun dalam bentuk barang berharga, peningkatan kesejahteraan (transportasi, tunjangan pendidikan anak, tunjangan kesehatan, dan intensif-intensif lainnya) (Syafitri et al., 2023, p. 5).

Selanjutnya berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di SMKN 1 Sungai Penuh tepatnya pada tanggal 15 - 20 januari 2025, peneliti mendapatkan informasi bahwa kurangnya penghargaan dan apresiasi dari

kepala sekolah seperti ketika ada guru piket yang selalu hadir tepat waktu dan menggantikan guru lain ketika berhalangan padahal beban kerjanya lebih berat dibanding guru lain. Berikutnya peneliti menemukan bahwa kurang memadai fasilitas dan sarana pembelajaran seperti beberapa ruang kelas mengalami kerusakan seperti atap bocor, warna dinding sebagian mulai pudar dan terkelupas. Berikutnya peneliti menemukan bahwa ada beberapa guru yang motivasinya menurun seperti guru yang biasanya aktif membuat media pembelajaran mulai hanya mengajar dengan metode ceramah. Ia tidak lagi membuat bahan ajar kreatif karena merasa usahanya sebelumnya tidak pernah diapresiasi. Berikutnya Koordinasi Antarguru Kurang Baik yang mana Guru satu mata pelajaran jarang berkomunikasi mengenai rencana atau pembagian tugas, misalnya soal ujian dibuat sendiri-sendiri tanpa koordinasi. Berdasarkan permasalahan yang peneliti temukan diatas, setelah peneliti telusuri secara mendalam berdasarkan teori yang ada, permasalahan-permasalahan tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja guru. Meskipun tidak semua guru memiliki kepuasan kerja yang rendah, namun permasalahan ini tentu akan berdampak pada kualitas Pendidikan dikarenakan hal tersebut akan sangat mengganggu program pendidikan yang telah dirumuskan. Cochran-Smith menjelaskan bahwa kualitas guru akan menentukan bagaimana keberhasilan program pendidikan (Cochran-Smith, 2003).

Permasalahan rendahnya kepuasan kerja guru juga diungkapkan melalui beberapa penelitian terdahulu. Dalam sebuah lembaga selalu muncul reaksi dari pegawai terhadap ketidakpuasan kerja antara lain : 1) Reaksi Keluar dimana perilaku pegawai diarahkan untuk keluar dari lembaga

termasuk untuk mencari pekerjaan baru. Pengunduran diri termasuk dalam reaksi keluar ini. 2) Reaksi suara bisa terwujud dalam usaha untuk mencoba memulihkan kondisi dengan cara aktif serta membangun, antara lain menganjurkan koreksi pada kebijaksanaan tertentu. Membahas permasalahan dengan pimpinan, serta turut dan dalam kegiatan perkumpulan pegawai (Wiranto et al., 2023, p. 2). Tentunya temuan ini sangat mengkhawatirkan, terlebih mereka merupakan guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Kemudian studi lainnya, beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah yang ditandai dengan banyak guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir, rendahnya inisiatif dan kreativitas kerja, lemahnya jalinan kerjasama antar teman seangkatan, serta adanya ketidak puasan kebijakan organisasi yang direspon guru dengan ketidak patuhan terhadap pelaksanaan kebijakan yang diberlakukan (Buteikienè, 2008, pp. 2–3).

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Pemberian *reward* pada setiap guru harus disesuaikan dengan prestasi apa yang telah dilakukannya terhadap sekolah. Sehingga dengan adanya pemberian *reward* yang layak akan membuat guru untuk terdorong menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya demi tercapai tujuan sekolah (Saudagar et al., 2020, p. 83), Dalam

Jurnal Ayu K,S. & Silvia G,F,A. dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 12 Surabaya. “diduga *Reward* berpengaruh signifikan secara persial terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 12 Surabaya” terbukti kebenarannya, Sebagaimana dengan Sulistya dkk. (2022) dan Jurnal Wardani dkk. (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan secara persial terhadap kepuasan kerja guru (Volume et al., 2024, p. 106).

lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dimana suasananya sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara nyata dan tidak nyata (Ginting & Siagian, 2021, p. 100). Selanjutnya Sedarmayati (2001;21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Jalil, 2019, p. 123), Dalam penelitian Fajar Maya Sari, uji hipotesisnya menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena pada dasarnya lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dibutuhkan untuk mencapai suatu kondisi yang nyaman dalam bekerja (Maya Sari, 2013, p. 150).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Reward* dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja guru”.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan Kepuasan kerja guru disekolah antara lain:

1. Guru kurang mendapatkan *reward*
2. fasilitas dan sarana pembelajaran seperti beberapa ruang kelas mengalami kerusakan
3. guru yang motivasinya menurun
4. Koordinasi Antarguru Kurang Baik

C. Batasan masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis menyusun batasan masalah sebagai berikut:

1. Guru di SMKN 1 Sungai Penuh
2. Berfokus pada guru yang mengajar
3. Variabel yang diteliti yaitu *reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja guru disekolah (Y)

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan Kepuasan kerja guru disekolah antara lain:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh ?

3. Apakah *reward* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *reward* terhadap Kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh
2. Untuk Mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendukung teori-teori yang sudah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Untuk memperkaya informasi yang bersifat ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan *reward* dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja guru, Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan serta pengalaman selama meneliti yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan di IAIN Kerinci.

b. Bagi Instansi Terkait

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya penelitian baru yang dapat mendukung dalam pengembangan pengetahuan.

c. Bagi IAIN Kerinci

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi perpustakaan, bacaan mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas perkuliahan dan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya terkait masalah *reward* dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja guru.

G. Definisi operasional

1. Kepuasan kerja guru

(Robbin, 1999:42), Kepuasan kerja guru dan staf di institusi sekolah pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang guru atau staf di institusi sekolah menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja. Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang, kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan dalam hidup (Tarbiyah, n.d., p. 135).

Jadi, Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja guru dan staf di sekolah mencerminkan sejauh mana mereka menyukai pekerjaannya, yang merupakan bagian dari sikap umum terhadap pekerjaan dan berperan

penting dalam kehidupan serta memengaruhi kepuasan hidup secara keseluruhan.

2. *Reward*

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Ariyani (2019), “Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, dikarenakan tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan (non-materil) kepada perusahaan, baik dalam bentuk tenaga maupun dalam bentuk pikiran yang didedikasikan khusus demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dalam Hal ini, pemberian reward adalah ganjaran kontraprestasi yang diberikan perusahaan untuk memotivasi para karyawan dan/atau pegawainya agar produktivitas kinerjanya meningkat sehingga melampaui batas standarisasi kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. (Revansyah Valleri Akbar & Herudini Subariyanti, 2023, p. 85).

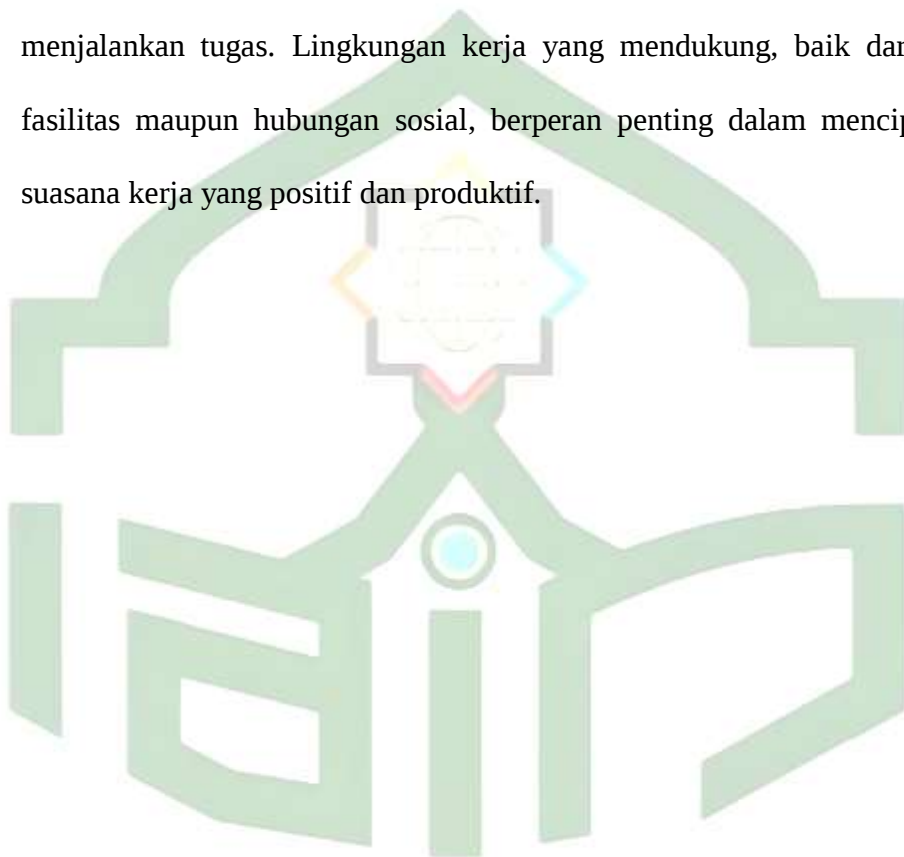
Jadi, Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa Reward merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka, dengan tujuan memotivasi peningkatan produktivitas kerja melebihi standar yang telah ditetapkan.

3. lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Adha et al., 2019, p. 4). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Norawati et al., 2021, p. 99).

Jadi, Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, baik secara umum maupun khusus bagi guru, merupakan segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan, kinerja, serta semangat dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan sosial, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja Guru

a. Defenisi Kepuasan Kerja Guru

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko dalam fitria, adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya (Rahman, 2013, p. 1696).

Stephen Robbins mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkannya kepuasan kerja (Mukhtar et al., 2021, p. 17).

Kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai respon emosional yang dirasakan guru setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya sebagai guru. Definisi tersebut sejalan pernyataan Robbins (Robbins, 2013) bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Hidayat & Patras, 2018, p. 249). Colquitt mendefinisikan

kepuasan kerja sebagai emosi yang menyenangkan akibat dari penilaian atau pengharapan dari suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Tanjung & Surjanti, 2023, p. 1556). Selanjutnya Melayu Hasibuan dalam Cintiani menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Cintiani & Hadijah, 2018, p. 32). Fattah menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan satu pekerjaan yang dihadapi (Sitompul et al., 2022, p. 122).

Berdasarkan pendapat di atas, penulis mendefinisikan Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan/guru terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini dipengaruhi oleh bagaimana karyawan/guru menilai pekerjaannya, apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan pandangan karyawan/guru terhadap tugas yang mereka kerjakan, apakah tugas tersebut menarik, menantang, dan bermakna, atau justru membosankan. Pada intinya, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan/guru merasa dihargai dan memperoleh imbalan yang layak dari pekerjaan serta lingkungan kerjanya.

b. Faktor-faktor kepuasan kerja guru

Dalam dunia pendidikan, Kepuasan kerja guru sangat dibutuhkan, karena dengan tingkat kepuasan yang tinggi, guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi,

memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya, dan mampu memberikan dampak positif terhadap perkembangan akademik serta karakter peserta didik. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan guru agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan pendidikan..

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, diantaranya:

1. Lingkungan kerja

Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan (Jayen et al., 2023, p. 103). Fisher & Fraser [1990] mengemukakan Secara konsep, iklim lingkungan kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah (Maya Sari, 2013, p. 139).

Dari pendapat diatas kita menyadari bahwa Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dalam konteks sekolah, lingkungan kerja dapat dilihat sebagai berbagai atribut yang menciptakan karakter dan suasana yang mempengaruhi semangat dan etos kerja.

2. *Reward*

Reward adalah imbalan, hadiah atau ganjaran. Dalam konsep manajemen, *reward* adalah salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai. Organisasi memberi *reward* kepada karyawan untuk memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas. *Reward* organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi: uang (gaji, bonus, gaji insentif), penghargaan dan benefit (Manik, 2019, p. 83).

Dari pendapat diatas kita menyadari bahwa *Reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Bentuk-bentuk *reward* meliputi uang, seperti gaji dan bonus, serta penghargaan atau keuntungan lainnya yang bertujuan untuk mendorong loyalitas dan produktivitas karyawan.

3. motivasi

Motivasi dapat berasal dari luar (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi orang) dan dari dalam atau motivasi intrinsik (dorongan dalam diri individu). Tinggi rendahnya motivasi individu dalam bekerja disebabkan oleh: kebutuhan, keadaan fisiologis, desain Pekerjaan, dan perubahan proses kerja tertentu untuk meningkatkan kinerja (Ismail et al., 2015). Motivasi kerja individu berkaitan dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, begitu sebaliknya (Ismail et al.,

2015). Memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja sangat penting karena membantu mengidentifikasi alasan dan area yang tidak dipuaskan oleh karyawan. Melalui pemahaman ini, perubahan dan penyesuaian kebijakan organisasi, struktur organisasi dan desain pekerjaan dapat diubah untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hee mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang paling umum yang mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya stres kerja, kurangnya komunikasi, dan gaji (Hee et al., 2018). Stres kerja secara umum didefinisikan sebagai faktor yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres, semakin besar kemungkinan seorang karyawan tidak senang dan tidak puas dengan pekerjaannya. Kurangnya komunikasi atau komunikasi yang buruk mengurangi kepuasan kerja karyawan karena karyawan cenderung berkinerja lebih rendah ketika mereka merasa diabaikan. Selain itu, kurangnya komunikasi juga dapat menyebabkan kebingungan antara manajemen dan karyawan lain di seluruh organisasi yang mungkin menimbulkan frustrasi dan kebencian. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan dan tingkat retensi organisasi dapat ditingkatkan melalui rencana kompensasi yang sehat dengan ruang untuk bonus dan kenaikan gaji.

4. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah proses di mana pemangku kepentingan organisasi (atau kelompok pemangku kepentingan) mencoba untuk merangsang makna pada pemangku kepentingan organisasi lain (atau kelompok pemangku kepentingan) melalui penggunaan pesan verbal atau nonverbal. Komunikasi organisasi merupakan sarana menyampaikan tujuan organisasi, rencana yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, kebijakan, aturan & peraturan, dan detail lainnya. Semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja (Mehra & Nickerson, 2019; S. Pratama, 2020).

Menurut Robbins & Judge, kepuasan kerja bukan hanya tentang kondisi pekerjaan, kepribadian juga memiliki peran (Robbins & Judge, 2013). Penelitian yang dilakukan Judge & Hurst seperti yang dikutip Robbins & Judge menunjukkan bahwa orang yang mengevaluasi diri secara positif, serta percaya pada nilai dan kompetensi dasar mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada mereka yang memiliki evaluasi diri yang negatif. Mereka yang memiliki evaluasi diri negatif menetapkan tujuan yang kurang ambisius dan lebih cenderung menyerah ketika menghadapi kesulitan. Dengan demikian, mereka lebih cenderung terjebak dalam pekerjaan yang membosankan dan berulang daripada mereka yang

memiliki evaluasi diri inti yang positif (Robbins & Judge, 2013). Sebuah survei yang dilakukan Saad menunjukkan bahwa stres kerja, gaji, promosi, pekerjaan, keamanan, supervisor dan rekan kerja secara berurutan yang paling mendominasi yakni merupakan faktor yang menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja (Saad, 2010).

c. Indikator- indikator kepuasan kerja Guru

Seperti yang kita ketahui bersama bahwasanya kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif sebagai hasil penilaian dari suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Selalu datang tepat waktu, artinya karyawan tersebut menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas yang harus dikerjakannya.
- b. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu karyawan dalam bekerja akan berusaha untuk menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.
- c. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
- d. Selalu semangat dalam bekerja yaitu karyawan dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
- e. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.

- f. Mempunyai hubungan harmonis dengan pegawai lain dan atasannya.
- g. Selalu belajar untuk lebih baik hubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya (Yulinda, 2022, p. 18).

Dari pendapat diatas kita menyadari bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi oleh elemen pekerjaan yang memadai, upah yang adil, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Robbins mengemukakan dua pendekatan untuk mengukur kepuasan kerja: pertama, dengan meminta satu pertanyaan umum, dan kedua, dengan menilai elemen-elemen utama pekerjaan secara terpisah.

2. Reward

a. Defenisi Reward

Secara *etimologi* Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Secara *terminologi*, reward adalah sebagai alat pendidikan yang diberikan ketika seseorang melakukan yang baik atau telah mencapai sebuah tahap perkembangan tertentu atau target tertentu sehingga seseorang termotivasi untuk menjadi lebih baik. *Reward* dalam kamus bahasa *Inggris* berarti hadiah atau penghargaan. *Reward is an educational strategy which can be used to make the teacher feel happy in learning a language and also can be used to give motivation to the teacher for learning better* (hadiah adalah strategi pendidikan yang dapat digunakan untuk membuat guru merasa senang dalam melaksanakan kegiatannya dan juga dapat digunakan untuk memberikan motivasi positif yang lebih baik) (Fish, 2020, p. 8).

Menurut Nugroho, (2006:5) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Syahril & Nurbiyati, 2016, p. 26).

Berdasarkan pendapat di atas, penulis mendefinisikan *Reward* merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atas pencapaian atau perilaku positif yang ditunjukkan. Secara umum, *reward* bertujuan untuk mendorong individu agar terus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks pendidikan, *reward* digunakan sebagai strategi untuk memotivasi, baik peserta didik maupun pendidik, agar merasa senang dan lebih bersemangat dalam menjalankan proses pembelajaran. Pemberian *reward* diharapkan dapat menumbuhkan keinginan untuk terus berkembang dan memperbaiki diri. Dengan demikian, *reward* tidak hanya menjadi bentuk apresiasi, tetapi juga alat pendidikan yang mampu menciptakan suasana belajar yang positif dan produktif.

b. Faktor-faktor *Reward*

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan menurut Menurut Nawawi (1999:317) dalam Mahmudah (2017) ada empat faktor yang menjadi dasar kebijakan pemberian *reward* (penghargaan), yakni sebagai berikut:

1. *internal consistency* (konsistensi internal), ialah penetapan pemberian penghargaan (*reward*) yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan

2. *external competitiveness* (kompetensi dari luar), yaitu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang mempunyai kualitas dan keandalan untuk tetap tetap bekerja diperusahaan dengan memberikan apresiasi berupa *reward* dengan tingkatan yang sudah ditetapkan yang mana perusahaan tersebut memiliki keunggulan yang lebih berkompetitif daripada perusahaan lain
3. *employee contributions* (kontribusi karyawan), ialah penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan
4. *administration* (administrasi), adalah sebuah kebijakan yang dibuat perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan dengan mempertimbangkan aspek anggaran perusahaan yang tersedia, aspek perencanaan, komunikasi dan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan (Mardah et al., 2023, p. 5).

Dari pendapat diatas kita menyadari bahwa Konsistensi internal adalah penghargaan yang diberikan berdasarkan perbandingan pekerjaan di dalam perusahaan. Kompetitif eksternal bertujuan mempertahankan karyawan berkualitas dengan imbalan yang lebih baik.

c. Indikator-indikator *Reward*

Menurut Mahmudi (2013: 181) reward adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang

telah ditentukan. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Mahmudi (2013:187), yaitu sebagai berikut :

1. Gaji dan Bonus Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi karyawan gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stockgrant*). Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji dan pemberian bonus.
2. Kesejahteraan Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai pemberian reward atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).
3. Pengembangan Karier Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.
4. Penghargaan psikologis dan sosial Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan

ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya (Nisa, 2019, p. 18).

Dari pendapat diatas kita menyadari bahwa indikator *Reward* dalam dunia kerja bisa dipahami sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya, Ini bisa berupa uang seperti gaji dan bonus, tunjangan yang mendukung kesejahteraan, pengakuan atas prestasi, hingga peluang untuk berkembang seperti promosi. Tujuan utamanya adalah memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan merasa dihargai.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan kerja

Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan (Ummah, 2019, p. 30). Selanjutnya Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Rozhalia, 2016, p. 31). Menurut (Isyandi, 2004:134) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Santika & Antari, 2020, p. 60).

Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial dan psikologis yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada individu.

b. Faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja

Secara garis besar, adapun faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil (Sofyan, 2013, p. 20).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap lingkungan kerja memiliki keunikan dan perbedaan serta tantangan tersendiri baik dalam cara bekerja, komunikasi dan

budaya organisasi. Penting bagi pegawai untuk memahami preferensi dan gaya kerja mereka sendiri serta mencari lingkungan yang sesuai untuk merasa nyaman dan berkembang dalam karir mereka.

c. Indikator-indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. **Pencahayaan** Cahaya penerang yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat dan lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas lelah.
2. **Warna** Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi 17 kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. **Udara** Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. **Suara** Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-aat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu (Rika Widianita, 2023, p. 16).

Dari pendapat diatas kita menyadari bahwa indikator lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dijadikan tolak ukur untuk melihat apa saja pengaruh terhambatnya tugas pokok yang dilaksanakan oleh pendidik (guru).

B. Penelitian Relevan

Untuk Melengkapi dan membantu penelitian ini, peneliti mencari bahan penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rasyid, 2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.” Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMA, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMA, pengaruh secara simultan Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan negatif antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kepuasan kerja. Adapun perbedaan penelitian Rasyid dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu terletak pada variabel yang akan di teliti, dalam penelitian sebelumnya menggunakan 4 variabel yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja guru sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu memakai 3 variabel hanya berfokus pada variabel (X_1) *reward* (X_2) lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru (Y).

2. Penelitian yang relevan dilakukan oleh (Agama et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 6 Batang Hari” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari. Penelitian ini menekankan bahwa Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda serta data diolah dengan bantuan program SPSS Versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,541 > 1,693$). Hal ini menunjukkan H_a ditolak dan Terima H_0 . Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,491 > 1,693$) Hal ini menunjukkan H_a ditolak dan Terima H_0 . Ini artinya secara parsial terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat hasil koefisien determinasi (r square) sebesar 0,961 yang artinya variabel Lingkungan Kerja dan Insentif mampu meningkatkan keputusan kepuasan kerja 96,1% dan 0,039 atau 3,9% merupakan variabel sisa

(residu) yang di pengaruhi oleh variabel lain. Jadi penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan dan kontribusi ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kualitas kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari. Penelitian yang dilakukan oleh Redo Prayitno dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel yang akan diteliti, dalam penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja guru sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu hanya berfokus pada variabel *reward* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) juga berfokus pada objek atau sasaran pada guru di SMKN 1 Sungai Penuh.

C. Kerangka Berpikir

Lembaga pendidikan merupakan sebuah instansi yang harus berkembang dan harus memiliki peningkatan di setiap tahunnya. Di dalam lembaga pendidikan sumber daya merupakan faktor yang penting yang harus ada terutama sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia maka sebuah lembaga akan mengalami kesulitan dalam mencapai sebuah tujuan. Terciptanya komitmen kerja dan lingkungan kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja guru.

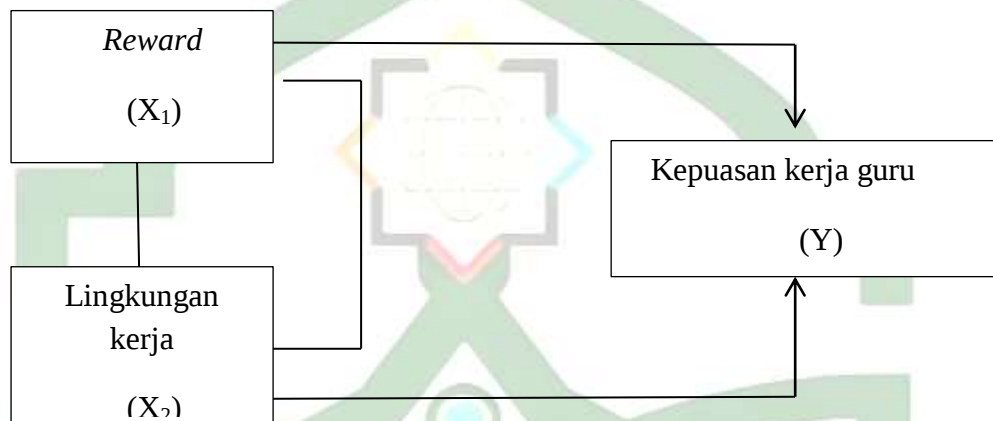
Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengelola segala aspek dalam pembelajaran, tanggung jawab seorang guru tidak hanya mengajarkan nilai-nilai serta membimbing siswa dalam proses belajar namun guru juga ditugaskan sebagai mendidik, membina dan memberikan penilaian serta evaluasi kepada peserta didik. Rendahnya kepuasan kerja

guru menjadi penghambat dalam proses pembelajaran seperti halnya Seorang guru yang mengalami kepuasan kerja rendah cenderung kehilangan semangat dalam mengajar sehingga proses pembelajaran tidak berjalan optimal. Guru menjadi kurang fokus, kurang kreatif, dan tidak maksimal dalam memberikan perhatian kepada siswa, yang akhirnya membuat suasana kelas kurang kondusif dan menurunkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Reward guru adalah bentuk penghargaan atau pemberian balas jasa yang diterima seorang guru atas kinerja, usaha, dan kontribusinya dalam proses pendidikan. Reward dapat berupa materi maupun non-materi, seperti pujian, pengakuan, insentif, kenaikan pangkat, ataupun kesempatan mengikuti pelatihan. Reward ini bisa muncul dari berbagai pihak yang terlibat dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Sumber pemberian reward dapat berasal dari pihak sekolah, seperti kepala sekolah atau manajemen yang memberikan penghargaan formal maupun informal. Reward juga dapat diberikan oleh rekan kerja, misalnya melalui dukungan, apresiasi, atau pengakuan atas kerja sama yang baik. Selain itu, siswa dan orang tua juga dapat menjadi sumber reward melalui ucapan terima kasih, sikap menghargai, atau respons positif terhadap pembelajaran yang diberikan guru. Contohnya, Seorang guru mendapat penghargaan dari kepala sekolah karena berhasil meningkatkan hasil belajar siswa. Ia menerima sertifikat apresiasi, ucapan terima kasih di upacara sekolah, dan kesempatan mengikuti pelatihan profesional. Pemberian reward tersebut membuat guru merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk mengajar dengan lebih baik. Tujuannya

tentu untuk membuat guru lebih termotivasi, bersemangat, dan percaya diri dalam melaksanakan tugas. Pemberian reward juga membantu meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong guru agar tetap berkomitmen dan terus berusaha memberikan kinerja terbaik dalam proses pembelajaran. Selanjutnya, Lingkungan kerja guru adalah kondisi atau situasi tempat guru melakukan tugas mengajar, termasuk suasana sekolah, hubungan dengan rekan kerja, dukungan dari pimpinan, fasilitas pembelajaran, serta aturan dan budaya yang berlaku di sekolah. Dalam bahasa sederhana, lingkungan kerja mencakup segala hal yang memengaruhi kenyamanan, semangat, dan kinerja guru saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini bisa muncul dari berbagai faktor yang ada di sekolah, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan sosial antar warga sekolah, serta dukungan yang diberikan oleh pihak manajemen. Contohnya, Lingkungan kerja guru terlihat ketika guru merasa nyaman, didukung, dan difasilitasi dengan baik saat mengajar. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dukungan kepala sekolah, serta ketersediaan fasilitas yang memadai membuat guru lebih bersemangat dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Tujuannya tentu lingkungan kerja yang baik adalah membantu guru bekerja lebih optimal, meningkatkan semangat dan kenyamanan mengajar, serta mendorong terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif bagi siswa. Dengan demikian dengan adanya reward dan lingkungan kerja yang kondusif dan tepat maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat.

Penelitian ini dilaksanakan di SMKN 1 Sungai Penuh, dan penelitian ini dilakukan terhadap guru di SMKN Sungai Penuh, Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara inovasi dan motivasi terhadap budaya organisasi guru di SMKN Sungai Penuh.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2013). Sehingga hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : p_{YX_1} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh)

$p_{YX_1} \neq 0;$

(terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh)

2. $H_0: p_{YX_2} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh)

$H_a: p_{YX_2} \neq 0;$

(terdapat pengaruh antara motivasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh)

3. $H_0 p_{YX_3} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh)

$H_a: p_{YX_3} \neq 0;$ terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap inovasi guru di SMK Negeri 1 Sungai Penuh)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Muslimin mengatakan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Muslimin, 2021, p. 26).

Tujuan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini cocok untuk digunakan untuk meneliti masalah yang sudah jelas, memiliki populasi yang luas dan bermaksud untuk menguji hipotesis. Selain itu juga peneliti ingin penelitian ini berjalan secara sistematis sehingga penelitian ini berjalan secara objektif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Aziz, 2020, p. 118).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono dalam amin mendefenisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian, wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya (Sulistiyowati, 2017,

pp. 17–18). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMKN 1 Sungai Penuh yaitu sebanyak 43 Guru.

2. Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Sulistiyowati, 2017, p. 20). Pada penelitian menggunakan sampel yang didapatkan dari metode penentunya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018, p. 149).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Total sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2007). Arikunto dalam Sari mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100-150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (N. C. Sari et al., 2022) Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang Guru di SMKN 1 Sungai Penuh.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2016:39) mengatakan bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Agustian et al., 2019). Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel *Independen*

Variabel *Independen* sering disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *Reward* (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Variabel terikat (*dependen*)

Variabel *dependen* adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen*) (Sugiyono, 2018). dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja Guru(Y).

D. Teknik Pengumpulan

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku responden (Fathoni, 2006, p. 104). Selain itu, observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat dan langsung di lokasi penelitian tersebut dengan tujuan untuk memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut.

2. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pernyataan/pertanyaan) untuk diisi langsung oleh

responden. Dalam koesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari *Reward* (X1) lingkungan kerja (X2) dan Kepuasan kerja guru (Y). Skala likert adalah kumpulan beberapa butir atau pernyataan sebagai indikator-indikator pengukuran dari suatu dimensi konseptual tertentu (Sugeng, 2014, p. 35).

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel tipe jawaban yang dibuat dengan empat alternatif yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tiudak setujudan akan diberikan skor saat dilakukan analisis kuantitatif.

Kriteria penilaian pada skala likert ini yaitu setuju (S) diberi bobot 1, sangat setuju (SS) diberi bobot 2, kurang setuju (KS) diberi bobot 3, tidak setuju (TS) diberi bobot 4, dan sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 5. (Sukardi, 2013, p. 146).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti (Zulfajri et al., 2017, p. 20). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat. Beriku ini merupakan instrumen setiap variabel.

Kisi-kisi Instrument diadaptasi dari jurnal Kepuasan kerja Guru Asma Yulinda yang berjudul “Kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas pada masa pandemic covid-19 di smp negeri se-kecamatan koto gasib.”

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan kerja guru

Variabel	Indikator	No Item
Kepuasan kerja [Y]	a. Datang tepat waktu	1,2,3,4
	b. Senang dalam melaksanakan	5,6,7,8
	c. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan	9,10,11,12
	d. Selalu semangat dalam bekerja	13,14,15,16
	e. Betah berada di tempat kerja	17,18,19,20
	f. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain	21,22,23
	g. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan	24,25

Sumber : (Yulinda, 2022)

Kisi-kisi Instrument diadaptasi dari jurnal *Reward* Rizki khairul nisa yang berjudul “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada pt. president Indonesia medan.”

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen *Reward*

Variabel	Indikator	No Item
<i>Reward</i> [X1]	a. Gaji dan bonus	1,2
	b. Kesejahteraan Pengembangan Karir	3,4
	c. Penghargaan	5,6
	d. psikologis dan sosial	7,8

Sumber : (Nisa, 2019)

Kisi-kisi Instrument diadaptasi dari jurnal Lingkungan kerja Ikrima nur adila yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt.pln.”

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	No Item
Lingkungan Kerja [X2]	a. Pencahayaan	1,2
	b. Warna	3,4
	c. Udara	5,6
	d. Suara	7,8

Sumber : (Rika Widianita, 2023)

Jawaban untuk setiap pertanyaan adalah hanya salah satu jawaban yang dipilih responden dari lima alternatif jawaban yang disiapkan yaitu:

Tabel 3.4 Instrumen Jawaban Responden

Pertanyaan	Alternatif pertanyaan				
	Sangat Setuju [Ss]	Setuju [S]	Kurang setuju [Ks]	Tidak Setuju [Ts]	Sangat tidak setuju [Sts]
Negatif					
Positif					

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dari penelitian yang digunakan. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat (Sanaky, 2021,p.436).

Instrumen yang baik dalam suatu penelitian adalah instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Ada dua jenis validitas untuk instrumen penelitian, yaitu validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis sebuah instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan berdasarkan hasil penalaran. Kondisi valid

tersebut dipandnag sudah terpenuhi karena instrumen telah dirancang dengan baik, mengikuti teori dan ketentuan yang sudah ada. Sementara itu, sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas empiris apabila sudah diuji dari pengalaman. Dalam penelitian ini, analisis validitas instrumen penilaian afektif peserta didik menggunakan validitas logis dan empiris. Validitas logis terdiri dari validitas isi dan validitas kontruksi. Dalam penelitian ini hanya menggunakan validitas isi.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana tes dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen penilaian yang telah divalidasi oleh dosen ahli maka hasil yang diperoleh dihitung dengan formula aiken (Azwar, 2015,p.113)

Uji validitas diukur menggunakan Person Correlation dengan kriteria apabila signfikansi <0,05 atau 5% (Ghozali, 2018, p. 51). Tujuan melakukan uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur sejauh mana hubungan antara *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru dapat dianggap akurat atau dapat dipercaya. Dengan kata lain, penelitian ini ingin memeriksa sejauh mana pengukuran *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru yang peneliti lakukan sesuai dengan teori yang ini ada dan dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan yang akurat dalam penelitian.

$$\Sigma \text{ Rumus } V = \frac{\Sigma s}{[n (c-1)]}$$

Keterangan:

$S = r - 10$

10 = Angka Penilaian validitas yang rendah

C = Angka Penilaian Validitas tertinggi

R = angka yang diberikan oleh penilai

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Untuk mengukur reabilitas kusioner yang diberikan kepada responden. Pengujian reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan rentang nilai Alpha Cronbach Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliable) apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,50 (Ghozali, 2016). Tujuan uji reabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana instrumen atau kusioner yang peneliti gunakan untuk mengukur *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru adalah konsisten atau dapat diandalkan.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data tentang Kinerja guru, lingkungan kerja dan komitmen guru dianalisis dengan melihat nilai rata-rata dengan rumus sebagai berikut (Yusuf, 2013, p 62):

$$\bar{X} = \frac{\sum Xn}{n}$$

Keterangan:

$\bar{X}$ = Rata-rata hitung

$\sum$ = Sigma, artinya jumlah

N = populasi dalam distribusi itu

Apabila ada $X_{\{i\}}$ ini berarti dari X pertama sampai ke $X_{\{n\}}$ $X_{\{n\}}$ merupakan lambang untuk yang terakhir dalam N data itu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 29.00 for windows.

Tujuan analisis deskriptif pada penelitian ini adalah memberikan gambaran umum tentang hubungan antara *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru sebelum melakukan analisis statistik yang lebih lanjut. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus (Yusuf, 2013,p.34):

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan:

P = Tingkat Persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah sampel

Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma kategori diklasifikasikan dengan kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang rendah dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun norma kategorisasi dapat dibentuk berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.5: Norma Kategorisasi Variabel Penelitian

No	Skor Nilai	Kategori
1	$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	Sangat Rendah
2	$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	Rendah
3	$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	Sedang
4	$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	Tinggi
5	$X > M + 1,5 \text{ SD}$	Sangat aTinggi

Sumber: (Azwar, 2013, p. 147)

Keterangan:

X = Skor Total

M = Mean (Rata-Rata)

SD = Standar Deviasi

0,5 = Rumus Tetap

1,5 = Rumus Tetap

Untuk Nilai tercapainya responden digunakan klasifikasi menurut arikunto (2010) dalam vegi safida dengan runus (Putra et al., 2023, p. 156)

$$TCR = \frac{\text{Rata-Rata Skor}}{n} \times 100$$

Keterangan:

TCR = Tingkat capaian responden

n = Jumlah jawaban responden

Rentang nilai untuk capaian responden dibagi menjadi lima kriteria yang dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kriteria Capaian Responden

Persentase tingkat kecapaian responden (TCR)	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60 %	Cukup
21% - 40%	Kurang Baik
0% - 20%	Tidak Baik

Sumber: Putra et. al., p. 160

2. Uji Persyarat Analisis

Uji prasyarat analisis pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 29.0 for windows. Menurut (Sugiyono, 2015) mengungkapkan bahwa uji prasyarat analisis dilakukan untuk agar hasil analisis valid dan dapat diinterpretasikan secara akurat. Adapun hasil uji prasyarat analisis sederhana terbagi menjadi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, selanjutnya untuk uji prasyarat analisis berganda yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Sederhana

1) Uji Normalitas

(Sumodiningrat, 2007) menyatakan bahwa Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Shapiro -Wilk Uji S-W dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti, 2020, p.293).

Tujuan melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa data *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali dalam uji linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independent dan dependent. Data yang baik sebaiknya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent, untuk dasar pengambilan keputusan uji linearitas yaitu apabila

nilai signifikansi linear $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent dan apabila nilai signifikansi linear $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependen (Rohmial, 2016, p.77).

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji linearitas karena peneliti ingin melihat keeratan hubungan sebab akibat yang terjadi pada variabel *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli dalam Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Nafiudin et al., 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan. Ghozali dalam Jelanti menyatakan bahwa Uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan

tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut (Jelanti, 2020, p. 294):

- a) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

1) Uji Normalitas

(Sumodiningrat, 2007) menyatakan bahwa Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji Shapiro -Wilk Uji S-W dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti, 2020, p.293).

Tujuan melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa data *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018, p. 105). Basuki dalam Rohmial mengungkapkan uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Rohmial, 2020, p. 77). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance inflation factor) dan *Tolerance*. Dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai tolerance $>0,01$ dan nilai $VIF < 10,00$ tidak terjadinya multikolinearitas (Ghozali, 2018)

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli dalam Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Nafiudin et al., 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang

digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan. Ghozali dalam Jelanti menyatakan bahwa Uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut (Jelanti, 2020, p. 294):

- a) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tujuan melakukan uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa apakah ada masalah multikolinearitas antara *Reward* Dan Lingkungan Kerja yang peneliti masukkan ke dalam model analisis regresi.

3. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali dan Supratno dalam Christy hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris (Christy et al., 2017,p.2225).

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018,p.78):

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono analisis regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk permodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya (Sugiyono, 2014, p. 261)

b. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 21).

Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen

mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018, p. 21).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95%.

1) Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel}

a) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima

b) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

a) Apabila $Sig. > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b) Apabila $Sig. < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

d. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini dapat mengetahui apa semua variabel bebas secara bersamaan dan dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Ada jenis kriteria dalam uji signifikansi:

1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap Variabel dependen (Y)

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali dalam Sumayyah koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 Nilai R^2 Yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variable - variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable - variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable - variabel bebas meberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R^2 Adalah bias terhadap variable terikat yang ada dalam model (Sumayyah, 2020).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Coba Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai r hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari r table dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = n - 2 = 41$ dengan nilai r table sebesar 0,301 Lampiran 2 pada halaman 107.

Kemudian hasil r hitung dan r table dibandingkan untuk mendapatkan validitas dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel. Adapun keterangan perhitungan uji validitas variabel (X1)Reward, Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Hasil Uji Validitas Variabel *Reward* (X1)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (*Reward*)

No	Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,788	0,301	Valid
2	X1.2	0,703	0,301	Valid
3	X1.3	0,742	0,301	Valid
4	X1.4	0,700	0,301	Valid
5	X1.5	0,827	0,301	Valid
6	X1.6	0,800	0,301	Valid
7	X1.7	0,844	0,301	Valid
8	X1.8	0,736	0,301	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

tabel 4.1 terlihat secara keseluruhan item pernyataan X1 terdapat 8 item valid. Sehingga 8 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,812	0,301	Valid
2	X1.2	0,819	0,301	Valid
3	X1.3	0,786	0,301	Valid
4	X1.4	0,790	0,301	Valid
5	X1.5	0,797	0,301	Valid
6	X1.6	0,839	0,301	Valid
7	X1.7	0,778	0,301	Valid
8	X1.8	0,864	0,301	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat secara keseluruhan item pernyataan X2 terdapat 8 item yang valid. Sehingga 8 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Guru

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)

No	Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,700	0,301	Valid
2	x2.2	0,742	0,301	Valid
3	X2.3	0,748	0,301	Valid
4	X2.4	0,669	0,301	Valid
5	X2.5	0,722	0,301	Valid
6	X2.6	0,639	0,301	Valid
7	X2.7	0,826	0,301	Valid

8	X2.8	0,634	0,301	Valid
9	X2.9	0,833	0,301	Valid
10	X2.10	0,753	0,301	Valid
11	X2.11	0,739	0,301	Valid
12	X2.12	0,709	0,301	Valid
13	X2.13	0,684	0,301	Valid
14	X2.14	0,775	0,301	Valid
15	X2.15	0,746	0,301	Valid
16	X2.16	0,775	0,301	Valid
17	X2.17	0,700	0,301	Valid
18	X2.18	0,616	0,301	Valid
19	X2.19	0,606	0,301	Valid
20	X2.20	0,666	0,301	Valid
21	X2.21	0,818	0,301	Valid
22	X2.22	0,775	0,301	Valid
23	X2.23	0,743	0,301	Valid
24	X2.24	0,802	0,301	Valid
25	X2.25	0,735	0,301	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat secara keseluruhan item pernyataan Y terdapat 25 butir item yang valid, sehingga 25 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* menggunakan aplikasi SPSS 21.

1) Hasil Uji Reabilitas Variabel *Reward*

Adapun hasil output uji reabilitas variabel *Reward* dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Uji Reabilitas Variabel *Reward* (X1)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
.901	.900	8

Sumber: Data yang diolah SPSS.21

Berdasarkan tabel diatas uji reabilitas variabel *Reward* didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,901 > 0,50$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk *Reward* adalah reliabel atau konsisten. *Reliabel* suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen *Reward* menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2) Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Adapun hasil *output* uji reabilitas variabel Lingkungan Kerja dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha		
.924	.926	8

Sumber: Data yang diolah SPSS.21

Berdasarkan tabel 4.5 diatas uji reabilitas variabel Lingkungan Kerja didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,924 >$

0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Lingkungan Kerja adalah reliabel atau konsisten. *Reliabel* suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen Lingkungan Kerja menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

3) Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja guru

Adapun hasil output uji reabilitas variabel Kepuasan Kerja Guru dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized	
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.963	.963	25

Sumber: Data yang diolah SPSS.21

Berdasarkan tabel 4.6 diatas uji reabilitas variabel Kepuasan Kerja Guru didapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,963 > 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Kepuasan Kerja Guru adalah *reliabel* atau konsisten. *Reliabel* suatu instrumen menunjukkan bahwa instrument Kepuasan Kerja Guru menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

1) Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 43 responden yang merupakan guru mengajar di SMKN 1 Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	15	34,8 %
2	Perempuan	28	65,1 %
Total		43	100 %

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMKN 1 Sungai Penuh yang berjenis kelamin laki-laki 15 guru (34,8%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 guru (65,1%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 2 halaman 105.

2) Responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 43 responden yang merupakan guru mengajar di SMKN 1 Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	25 - 29 Tahun	7	16,2%
2	30 -34 Tahun	13	30,2%
3	35 - 39 Tahun	15	34,8%
4	>40 Tahun	8	18,6%
Total		43	100%

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMKN 1 Sungai Penuh dengan usia 25-29 Tahun sebanyak 7 guru (16,2%). Usia 30-34 Tahun sebanyak 13 guru (30,2%). Usia 35-39 Tahun sebanyak 15 guru (34,8%). Usia >40 sebanyak 8 guru (18,6%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 2 halaman 105.

3) Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 43 responden yang merupakan guru mengajar di SMKN 1 Sungai Penuh, diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Persentase jumlah responden berdasarakan tingkat pendidikan dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4,9 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	jumlah	Persentase
1	D3	0	0
2	S1	40	93%
3	S2	3	6,9%
4	S3	0	0
Total		43	100%

Berdasarkan tabel 4,9 diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di SMKN 1 Sungai Penuh dengan Tingkat pendidikan S1 sebanyak 40 guru (93%). Tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 guru (6,9%). Untuk melihat hasil data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran

b. Analisis Deskriptif Ketercapaian Variabel

1) Kepuasan Kerja Guru (Y)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 12,41. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan Interval Skor pada variable Kepuasan Kerja Guru (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat dilampiran). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Disribusi Frekuensi dan Persentase Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$S \quad x \leq 66,71$	Sangat Rendah	3	6,9%
$66,71 < x \leq 79,11$	Rendah	10	23,25%
$79,11 < x \leq 91,52$	Sedang	13	30,23%
$91,52 < x \leq 103,93$	Tinggi	15	34,88%
$x > 103,93$	Sangat Tinggi	2	4,65%
	Total	43	100%

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 43 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Kepuasan Kerja Guru di SMKN 1 Sungai Penuh yaitu 3 responden (6,9%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 10 responden (23,25%) tergolong dalam kategori rendah, 13 responden (30,23%) tergolong kategori sedang, 15 responden (34,88%) tergolong tinggi dan responden yang berada dalam kategori sangat tinggi 2 responden (4,65%). Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 halaman 105.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 85,32%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

2) Reward (X1)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21. untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 4,40. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan *Interval Skor* pada variable *Reward* (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat dilampiran). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Disribusi Frekuensi dan Persentase Reward

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \leq 20,67$	Sangat Rendah	1	2,32%
$20,67 < x \leq 25,07$	Rendah	15	34,88%
$25,07 < x \leq 29,47$	Sedang	14	32,55%
$29,47 < x \leq 33,87$	Tinggi	8	18,60%
$x > 33,87$	Sangat Tinggi	5	11,62%
	Total	43	100 %

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari tabel diatas terlihat dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 43 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pengaruh komitmen guru di SMKN 1 Sungai Penuh yaitu 1 responden (2,32%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 15 responden (34,88%) tergolong dalam kategori rendah, 14 responden (32,55%) tergolong dalam kategori sedang, 8 responden (18,60%) tergolong dalam kategori tinggi dan responden yang berdara dalam kategori sangat tinggi 5 responden (11,62%). Adapun langkah dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 halaman 105.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 27,27%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

3) Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar

deviasi dengan hasil sebesar 4,95. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan *Interval Skor* pada variabel Lingkungan Kerja (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat dilampiran). Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Disribusi Frekuensi dan Persentase Lingkungan Kerja

Internal Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$x \leq 19,31$	Sangat Rendah	3	6,97%
$19,31 < x \leq 24,26$	Rendah	12	27,90%
$24,26 < x \leq 29,21$	Sedang	13	30,23%
$29,21 < x \leq 34,16$	Tinggi	14	32,55%
$x > 34,16$	Sangat Tinggi	1	2,32%
	Total	43	100%

Sumber: Data yang di olah 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 43 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Lingkungan Kerja di SMKN 1 Sungai Penuh yaitu 3 responden (6,97%) tergolong dalam ketegori sangat rendah, 12 responden (27,90%) tergolong dalam ketegori rendah, 13 responden (30,23%) tergolong ketegori sedang, 14 responden (32,55%) tergolong tinggi dan responden yang berdara dalam ketegori sangat tinggi 1 responden (2,32%). Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 halaman 105.

Untuk hasil ketercapaian pada responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS)

dengan nilai sebesar 26,74%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

c. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Sederhana

a) Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, yaitu *Shapiro-Wilk*. Uji *Shapiro-Wilk* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Shapiro-Wilk* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Normalitas *Reward* dan Kepuasan Kerja Guru

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig</i>
<i>Reward</i>	982	43	736
Kepuasan Kerja Guru	977	43	543

Sumber: SPSS.21

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* test pada tabel 4.16 diperoleh hasil *output* dengan nilai signifikansi *Reward* sebesar $0,736 > 0,05$ dan nilai Kepuasan Kerja Guru sebesar $0,543 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Terdistribusi normal berarti data sampel *Reward* dan Kepuasan Kerja Guru terwakili dengan baik oleh populasi

dari kedua variabel tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.14 Uji Normalitas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig</i>
Lingkungan Kerja	982	43	736
Kepuasan Kerja Guru	973	43	408

Sumber: SPSS.21

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* test pada tabel 4.17 diperoleh hasil *output* dengan nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar $0,736 > 0,05$ dan nilai Kepuasan Kerja Guru sebesar $0,408 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Terdistribusi normal berarti data sampel lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Guru terwakili dengan baik oleh populasi dari kedua variabel tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Linearitas

Pengujian Linearitas dalam penelitian menggunakan SPSS 21. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kriteria suatu data dikatakan

linear apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut hasil output lineritas variabel *Reward* dan Kepuasan Kerja guru pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Uji Linearitas *Reward*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x1	Between Groups	(Combined)	3879.025	15	258.602	2.687	.012
		Linearity	1485.550	1	1485.550	15.436	.001
		Deviation from Linearity	2393.476	14	170.963	1.776	.097
	Within Groups		2598.417	27	96.238		
	Total		6477.442	42			

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

Berdasarkan hasil uji lineritas pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa tabel ANOVA diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,097 > 0,05$ berarti tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar dua variabel, serta nilai *Linearity* sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel yaitu varabel *Reward* (X1) dan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).

Tabel 4.16 Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x1	Between Groups	(Combined)	3837.659	15	255.844	2.617	.014
		Linearity	1616.165	1	1616.165	16.530	.000
		Deviation from Linearity	2221.494	14	158.678	1.623	.136
	Within Groups		2639.783	27	96.238		
	Total		6477.442	42			

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

Berdasarkan hasil uji lineritas pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa tabel ANOVA diperoleh nilai *Deviation*

from Linearity sebesar $0,136 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar dua variabel, serta nilai *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).

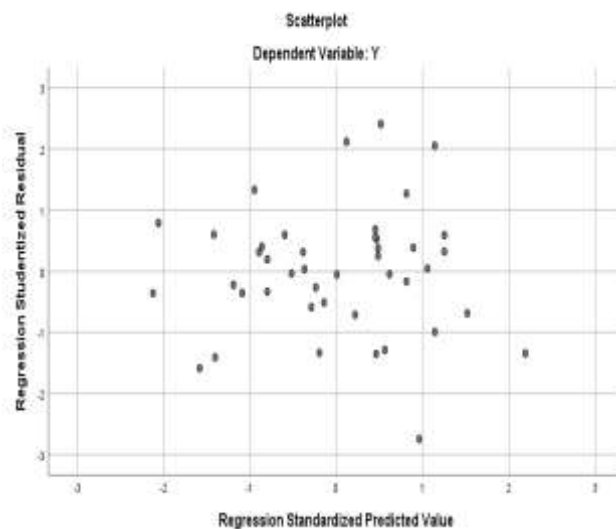
c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter plot* dengan dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

- a) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- b) Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas dan dibawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.

Hasil uji *Scatter-Plot* dapat dilihat pada gambar 4.1 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji heteroskedastisitas Grafik-Scatterplot
Sumber: output SPSS 21

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik *Scatter-Plot* antara *SRESID* dan *ZPRED* menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model *regresi*, sehingga model *regresi* layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja Guru berdasarkan *Reward* dan Lingkungan Kerja.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glesjer*. Uji *glesjer* digunakan untuk memperkuat hasil grafik *Scatter plot*. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji *Glesjer* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas Uji Glesjer

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.463	7.318		-.473	.639
	X1	.254	.182	.221	1.396	.170
	X2	.084	.161	.082	.517	.608

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan uji glesjer diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variable *Reward* (X1) sebesar 0,170 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,608. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga model *regresi* layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja guru berdasar *Reward* dan lingkungan kerja.

2) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

a) Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, yaitu *Shapiro-Wilk*. Uji *Shapiro-Wilk* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai *probabilitas Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Shapiro-Wilk* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Normalitas *Reward*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.094	43	.200*	.982	43	.736
X1	.107	43	.200*	.977	43	.543
X2	.093	43	.200*	.973	43	.408

*, This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Shapiro Wilk test* pada tabel 4.20 diperoleh hasil *output* dengan nilai signifikansi *Reward* sebesar 0,543 dan nilai Lingkungan kerja sebesar 0,408 > 0,05 dan nilai Kepuasan Kerja Guru sebesar 0,736 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Tersistribusi normal berarti bahwa data sampel *Reward*, lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Guru terwakili dengan baik oleh populasi dari ketiga variabel tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel bebas (*Independent*). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari Multikolinearitas, maka model regresi tersebut harus mempunyai nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF (*Variance*

Inflation Factor) < 10,00. Hasil uji nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X2	.949	1.054
	X1	.949	1.054

b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 21.0

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai *tolerance* variabel Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yakni 0,949 > 0,10. Dan kemudian nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) Reward (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yakni 1,054 < 10,00. Dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas atau dengan kata lain tidak adanya pengaruh atau hubungan antara dua variabel *Reward* dan Lingkungan Kerja.

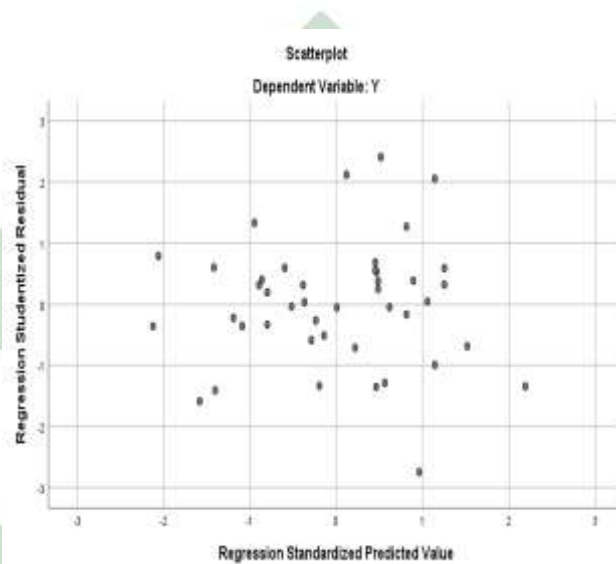
c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter plot* dengan dasar kriteria

dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

- a) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- b) Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas dan dibawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.

Hasil uji *Scatter-Plot* dapat dilihat pada gambar 4.1 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:



Gambar 4.2 Uji heteroskedastisitas Grafik-Scatterplot
 Sumber: output SPSS 21

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik *Scatter-Plot* antara *SRESID* dan *ZPRED* menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model *regresi*, sehingga model *regresi* layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja

Guru berdasarkan *Reward* dan Lingkungan Kerja.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glesjer*. Uji *glesjer* digunakan untuk memperkuat hasil grafik *Scatter plot*. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji *Glesjer* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20 Uji Heteroskedastisitas Uji *Glesjer*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.463	7.318		-.473	.639
	X1	.254	.182	.221	1.396	.170
	X2	.084	.161	.082	.517	.608

b. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan uji *glesjer* diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variable *Reward* (X1) sebesar 0,170 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,608. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga model *regresi* layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja guru berdasar *Reward* dan lingkungan kerja.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian

dapat dinyatakan cara statistik. Dengan melakukan pengujian statistik terhadap hipotesis, dapat diputuskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018,p.78):

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Pengaruh *Reward*(X1) terhadap Kepuasan Kerja Guru(Y)

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan regresi:

Tabel 4.21 Uji Regresi Sederhana *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	48.488	10.679	
	Reward	1.350	.387	.479

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Data yang diolah 2026

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variable

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 48,488 sedangkan nilai *Reward* (b) adalah 1,350 Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 48,488. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kepuasan Kerja Guru (Y). Maka Kepuasan Kerja Guru tersebut mengalami peningkatan 48,488.
- b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel *Reward* (X1) sebesar 1,350 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel *Reward* maka akan diikuti kenaikan dalam Kepuasan Kerja Guru sebesar 1,350 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara *Reward* dengan Kepuasan Kerja Guru, jika *Reward* pada guru meningkat maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t

hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 43 - 2 = 41$ dengan nilai t tabel sebesar 2,019 lampiran 8 halaman 116.

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan t hitung > t tabel. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel *Reward* (X1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.22 Hasil Uji t Signifikansi *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Guru

Model	t	sig
(Constant)	4,540	,000
Reward	3,493	,001

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa Variabel *Reward* guru memiliki nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ dengan nilai t hitung 3,493 > 2,019 t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama H_a diterima dan H_o ditolak sehingga *Reward* mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Guru.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable yaitu antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan regresi.

Tabel 4.23 Uji Regresi Sederhana *Reward* terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	51.860	9.215	
	Lingkungan Kerja	1.251	.339	.500

a. D

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Data yang di olah di SPSS.21

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error : Kesalahan baku

Beta : Nilai patokan berkisar 0 hingga 1

t : Koefisien uji t

Sig : Signifikansi hubungan antar variable

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 51.860 sedangkan nilai Lingkungan Kerja (b) adalah 1,251 Sehingga gambaran persamaan regresi

sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 51.860 . Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kepuasan Kerja Guru (Y). Maka Kepuasan Kerja Guru tersebut mengalami peningkatan 51.860.
- b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel *Reward* (X1) sebesar 1,251 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel *Reward* maka akan diikuti kenaikan dalam Kepuasan Kerja Guru sebesar 1,251 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara *Reward* dengan Kepuasan Kerja Guru, jika *Reward* pada guru meningkat maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 43 - 2 = 41$ dengan nilai t tabel sebesar 2,019 lampiran 8 halaman 116.

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan t hitung $>$ t tabel. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.24 Hasil Uji t Signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Model	t	Sig
(Constant)	5,628	,000
Lingkungan Kerja	3,692	,001

Sumber: Data yang diolah 2026

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ dengan nilai t hitung $3,692 > 2,019$ t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama H_a diterima dan H_o ditolak sehingga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Guru.

c. Pengaruh *Reward* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

1) Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *dependen* dengan menggunakan data variabel *independen* yang

sudah diketahui besarnya dengan menggunakan persamaan regresi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.617	8.792	
	Reward	.975	.255	.413
	Lingkungan Kerja	1.141	.213	.578

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Sumber: Data Yang di Olah di SPSS.21

Berdasarkan tabel 4.25 persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dan ditentukan dengan nilai-nilai yang tercantum pada kolom B yaitu:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12.617. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai Kepuasan Kerja Guru (Y). Maka Kepuasan Kerja Guru tersebut mengalami peningkatan 12.617.
- 2) Berdasarkan nilai *koefisien* regresi variabel *Reward* (X1) sebesar .975 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel *Reward* maka akan diikuti kenaikan dalam Kepuasan Kerja Guru .975 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami

perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang Positif antara *Reward* dengan Kepuasan Kerja Guru, jika *Reward* pada guru meningkat maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat.

- 3) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.141 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Lingkungan kerja maka akan diikuti kenaikan dalam kinerja guru sebesar 1.141 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang Positif antara lingkungan kerja dengan Kepuasan Kerja Guru, jika lingkungan kerja pada guru meningkat maka Kepuasan Kerja Guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k - 1$ sehingga didapatkan hasil $df = 43 - 2 - 1 = 41$ dengan nilai t tabel sebesar 2,019 halaman 116.

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t dengan ketentuan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau variable *Reward*

(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.26 Uji t *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.617	8.792		1.435	.159
	Reward	.975	.255	.413	3.818	.000
	Lingkungan Kerja	1.141	.213	.578	5.352	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

3) Uji F

Analisis uji statistik F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Pengujian uji F dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai F hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari F tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 40 - 2 = 41$ dengan nilai F tabel sebesar 3,23 lampiran 7 halaman 115.

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t dengan ketentuan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau variabel *Reward*

(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Pada penelitian ini variabel *inpenden* yaitu *Reward* (X1) dan Lingkungan kerja (X2) serta variabel *dependen* yaitu Kepuasan Kerja Guru (Y). Berikut hasil uji t dibawah ini:

Tabel 4.27 Uji F *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2807.278	2	1403.639	22.990	.000 ^b
	Residual	2442.164	40	61.054		
	Total	5249.442	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Reward

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

Berdasarkan tabel 4.27 diatas hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar $22.990 > 3.23$ nilai F hitung maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti *Reward* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).

d. Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen. Nilai *koefesien determinasi* adalah antara

nol dan 1. Jika angka *koefisien determinasi* semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien detrmisasi (R^2) pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.28 Uji Koefesien Determiansi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.512	7.814

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Reward

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

Berdasarkan tabel 4.28 diatas hasil uji *koefesien determinasi* untuk variable *Reward* dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru, maka degan melihat nilai *R Square* dapat diketahui besar pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 1 Sungai Penuh adalah sebesar 0,535 atau 53.5%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh *Reward* dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Sungai Penuh sebesar 53.5%. Sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yakni *Reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh.

Selain itu, peneliti juga ingin mengatuhui seberapa besar pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu *Reward* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh.

1. Pengaruh *Reward* (X1) terhadap Kepuasan kerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Reward* guru terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh. Dari hasil uji regresi linear sederhana diketahui nilai t hitung sebesar 3,493 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 1,350 hal ini menunjukkan bahwa disetiap kenaikan satu satuan skor *Reward* maka akan mengalami peningkatan pada skor kepuasan kerja guru sebesar 1,350, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Reward* (X1) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dianalisis bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh. Hal ini dapat dilihat dari berbagai bentuk reward yang diberikan oleh sekolah maupun pemerintah kepada guru, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Dari segi finansial, guru memperoleh gaji pokok serta tambahan kompensasi seperti tunjangan dan insentif yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, misalnya Tunjangan Profesi Guru (TPG) bagi guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik. Pemberian TPG yang biasanya setara dengan satu kali gaji pokok dan dibayarkan secara berkala mampu

meningkatkan kesejahteraan guru sehingga mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, terdapat pula reward non-finansial seperti kegiatan rekreasi atau kebersamaan yang melibatkan guru dan staf sekolah, kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan, seminar, dan workshop, serta peluang promosi jabatan seperti menjadi wali kelas, kepala program keahlian, atau wakil kepala sekolah. Guru juga memperoleh penghargaan psikologis dan sosial berupa apresiasi, pujian, serta kepercayaan dari kepala sekolah atas kinerja yang baik, misalnya ketika berhasil membimbing siswa meraih prestasi atau menjalankan tugas dengan baik.

Adanya berbagai bentuk reward tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja pada guru yang terlihat dari berbagai sikap positif dalam menjalankan tugasnya. Guru menunjukkan kedisiplinan dengan datang tepat waktu ke sekolah, melaksanakan tugas mengajar dengan penuh tanggung jawab, serta menunjukkan semangat dan antusiasme dalam proses pembelajaran. Selain itu, guru juga tidak mudah mengeluh terhadap tugas yang diberikan, melainkan berusaha menyelesaikan setiap tanggung jawab dengan baik, seperti menyusun perangkat pembelajaran, menilai hasil belajar siswa, serta menjalankan tugas tambahan dari sekolah. Kepuasan kerja guru juga tercermin dari hubungan kerja yang harmonis antara guru dengan rekan kerja maupun kepala sekolah, serta adanya keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi melalui berbagai kegiatan pelatihan dan diskusi profesional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

semakin baik reward yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh, sehingga hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap kepuasan kerja guru. Dari hasil penelitian diatas sesuai dengan teori Menurut penelitian yang dilakukan oleh (M. Taufik Saudagar, 2020), *reward* yang diberikan oleh organisasi atau lembaga pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. *Reward* dipandang sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan usaha yang telah dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Ketika guru memperoleh penghargaan atas kinerjanya, mereka akan merasa dihargai oleh organisasi sehingga menimbulkan perasaan puas dalam bekerja. Pemberian *reward* juga dapat meningkatkan rasa bangga terhadap pekerjaan, memperkuat komitmen terhadap sekolah, serta menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Dengan demikian, semakin baik sistem penghargaan yang diberikan oleh sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Hal ini juga diungkapkan (Annisa Artanti pada tahun, 2024), menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penghargaan yang diberikan oleh sekolah, baik berupa penghargaan formal maupun pengakuan terhadap prestasi guru, dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika guru merasa dihargai oleh lembaga tempat mereka bekerja, maka akan muncul perasaan nyaman, bangga, serta puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dengan demikian, pemberian

reward yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja guru yang lebih tinggi. Dan juga diungkapkan oleh Penelitian (Aminatul Musyarofah dkk.,2021) menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, termasuk tenaga pendidik. Pemberian *reward* dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan karena individu merasa dihargai oleh organisasi.

Kemudian ciri dari kepuasan kerja guru yang meningkat yaitu Menurut (Nurjaya dan Rizal, 2022), kepuasan kerja guru ditandai dengan meningkatnya motivasi dalam bekerja, adanya rasa nyaman dalam melaksanakan tugas, serta munculnya loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan tempat mereka bekerja. Berikutnya ciri kinerja guru yang meningkat Menurut (Rahayu dkk.,2023), guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang positif seperti antusias dalam mengajar, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, serta merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan melalui *reward* atau penghargaan dari lembaga pendidikan. Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa *Reward* dan Kepuasan kerja guru yang meningkat dapat dilihat dari meningkatnya motivasi dalam bekerja, munculnya rasa nyaman dalam melaksanakan tugas, serta tumbuhnya loyalitas terhadap lembaga pendidikan.

Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja sejalan juga diungkapkan oleh Menurut (Frederick Herzberg, 1959) dalam teori *Two-Factor Theory*, Menyatakan kepuasan

kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu motivator dan hygiene factors, Salah satu faktor *hygiene* yang sangat penting adalah *reward* atau kompensasi, seperti gaji, insentif, dan penghargaan. Jika *reward* yang diberikan kepada karyawan atau guru dianggap adil dan sesuai dengan usaha yang dilakukan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika *reward* tidak memadai, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Menurut (E. Mulyasa dalam buku *Menjadi Guru Profesional* tahun 2013) menyatakan Reward yang baik bagi guru memiliki beberapa ciri, yaitu diberikan secara adil, sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab yang dilakukan guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa *Reward* memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap hasil kepuasan kerja guru. Menurut (Saudagar et al., 2020, p. 83) Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang harus menjadi perhatian kepala sekolah karena baik secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi organisasi sekolah. Rusaknya, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam

pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Ali, n.d., pp. 5–17).

Berdasarkan penelitian terdahulu, reward memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Haning dkk. (2024) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,332, yang berarti reward memberikan kontribusi sebesar 33,2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian (Haning et al.). Selain itu, penelitian Rahmawati dan Rumita (2016) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,745, yang berarti variabel motivasi, reward, dan hubungan kerja mampu menjelaskan 74,5% variasi kepuasan kerja, sedangkan 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain (Motivasi et al., n.d.). Jadi dapat disimpulkan bahwa jika *Reward* tinggi maka akan tinggi kepuasan kerja di SMKN 1 Sungai Penuh. atau semakin meningkatkan *Reward* maka akan semakin meningkat kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa hasil regresi linear sederhana menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 3,692 dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 1,251 hal ini mengindikasikan bahwa

setiap peningkatan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,251 satuan.

Dari hasil penelitian diatas disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru yang dimana jika lingkungan kerja guru tinggi maka kepuasan kerja gurupun juga mengalami peningkatan, sebagaimana dijelaskan Oleh Menurut Ni Ketut Ayu Krismawati dan I.B. Surya Manuaba, lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan meningkatkan kenyamanan guru dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja guru. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki sekolah maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik (Ketut et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dianalisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Lingkungan kerja fisik di sekolah memiliki peran penting dalam mendukung kenyamanan dan efektivitas proses pembelajaran, yang dapat dilihat dari beberapa faktor seperti pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan. Pencahayaan yang baik membantu guru dan siswa melihat dengan jelas saat membaca, menulis, maupun menggunakan media pembelajaran sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung secara optimal. Di SMKN 1 Sungai Penuh, ruang kelas dilengkapi

dengan jendela yang cukup besar agar cahaya matahari dapat masuk dengan baik pada siang hari serta dilengkapi lampu penerangan yang memadai sehingga guru dapat mengajar dengan lebih nyaman dan siswa dapat belajar dengan lebih fokus. Selain itu, penggunaan warna yang tepat pada dinding kelas juga menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan. Beberapa ruang kelas di SMKN 1 Sungai Penuh dicat dengan warna cerah dan lembut seperti putih atau hijau muda sehingga ruangan terlihat lebih terang, bersih, dan kondusif untuk kegiatan pembelajaran. Faktor udara juga sangat mempengaruhi kenyamanan di ruang kelas, karena sirkulasi udara yang baik akan membuat ruangan terasa segar dan tidak pengap. Hal ini terlihat dari adanya ventilasi dan jendela yang cukup serta penggunaan kipas angin di beberapa ruang kelas sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan nyaman. Selain itu, tingkat kebisingan di lingkungan sekolah juga dijaga agar tetap kondusif sehingga tidak mengganggu konsentrasi guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja pada guru yang terlihat dari berbagai sikap positif dalam menjalankan tugasnya. Guru menunjukkan kedisiplinan dengan selalu datang tepat waktu ke sekolah sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai sehingga dapat mempersiapkan materi pelajaran dan mengatur kelas dengan baik. Selain itu, guru juga merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya yang terlihat dari semangat dan antusiasme saat mengajar, menjelaskan materi dengan sabar, serta memberikan

motivasi kepada siswa agar lebih giat belajar sehingga tercipta suasana pembelajaran yang aktif dan menyenangkan. Guru yang memiliki kepuasan kerja juga cenderung tidak mengeluh terhadap tugas yang diberikan, melainkan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab seperti mengajar, menyusun perangkat pembelajaran, menilai hasil belajar siswa, serta menjalankan tugas tambahan dari sekolah. Semangat kerja yang tinggi juga tercermin dari kesungguhan guru dalam mempersiapkan bahan ajar, mengajar dengan penuh energi, serta aktif membimbing siswa agar mencapai hasil belajar yang baik. Di samping itu, guru juga memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun dengan kepala sekolah melalui kerja sama dalam berbagai kegiatan sekolah seperti rapat guru, kegiatan pembelajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Guru juga selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam pekerjaannya dengan mempelajari metode pembelajaran baru, mengikuti pelatihan atau workshop, serta berdiskusi dengan sesama guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh, sehingga hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan teori Supardi (2003:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang

menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Lingkungan et al., n.d.). Berikutnya menurut teori (Diversitas, 2023) ciri lingkungan kerja yang baik yaitu Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek di antaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tempat ibadah, ruang kerja yang nyaman, jam kerja sesuai tugas, dan fasilitas-fasilitas pendukung tugas-tugas karyawan. Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat jelas menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin baik pula tingkat loyalitas kerja mereka (Jurnal et al., 2025), bahwa perasaan puas oleh guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru terhadap lembaga, ketika seorang guru dilibatkan dalam pengambilan Keputusan, puas terhadap kompensasi yang di terima, memiliki lingkungan kerja yang baik, rekan yang mendukung dan masih banyak factor lain yang mampu memberikan rasa puas guru akan kinerjanya atau pencapaiannya maka kepuasan kerja juga ikut meningkat. kepuasan kerja tinggi berkaitan erat dengan peningkatan keterlibatan, retensi, dan produktivitas karyawan, penurunan resiko, dan kelelahan bekerja (Meylda & Izzati, 2025).

Hasil ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Djafar et al.,

2021) menyatakan bahwa secara parsial besarnya pengaruh total Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 6 Batang Hari sebesar 61,4%. Selanjutnya hasil perhitungan thitung dengan ttabel didapat thitung = 5,491 ttabel = 1,693 hal ini menunjukkan tolak H_0 dan terima H_a . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru (Agama et al., 2024), Selanjutnya penelitian lain juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,293 atau 29,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 29,2%. Sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini (Idris et al., 2022).

3. Pengaruh Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini didapatkan hasil nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besar dari nilai kepuasan kerja guru (Y), variabel *Reward* dan Lingkungan kerja dinyatakan konstans dengan nilai Kepuasan Kerja Guru sebesar 12.617 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,159 dan nilai R^2 0,535. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh *Reward* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh sebesar 53.5%. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara *Reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).

Dari hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hariyanto dan Rizqi menunjukkan bahwa *Reward* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian penghargaan yang adil serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan perasaan puas individu terhadap pekerjaannya (Faris et al., 2023). Selain itu Menurut Nursyam dan Solehat dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa kompensasi atau *reward* yang diberikan kepada guru serta lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Semakin baik penghargaan yang diberikan kepada guru dan semakin nyaman lingkungan kerja yang tercipta di sekolah, maka tingkat kepuasan kerja guru juga akan semakin meningkat (Nursyam & Solehat, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dianalisis bahwa *reward* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian *reward* dan semakin kondusif lingkungan kerja di sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dari aspek *reward*, pemberian penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial di SMKN 1 Sungai Penuh mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Guru menerima gaji

pokok serta tambahan kompensasi seperti tunjangan dan insentif sesuai dengan ketentuan yang berlaku, misalnya Tunjangan Profesi Guru (TPG) bagi guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik. Pemberian tunjangan tersebut membuat guru merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, sekolah juga memberikan reward non-finansial seperti kegiatan kebersamaan, kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop, serta peluang pengembangan karier seperti menjadi wali kelas, kepala program keahlian, atau wakil kepala sekolah. Guru juga memperoleh penghargaan psikologis dan sosial berupa pujian, apresiasi, serta kepercayaan dari kepala sekolah atas kinerja yang baik. Dengan adanya berbagai bentuk reward tersebut, guru cenderung menunjukkan sikap disiplin seperti datang tepat waktu, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta tetap semangat dalam mengajar.

Selain reward, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat mendukung proses pembelajaran agar berjalan lebih efektif. Di SMKN 1 Sungai Penuh, ruang kelas memiliki pencahayaan yang baik melalui jendela yang cukup besar sehingga cahaya matahari dapat masuk dengan optimal, serta dilengkapi dengan lampu penerangan yang memadai. Hal ini membantu guru dan siswa dalam melihat dengan jelas saat membaca, menulis, maupun menggunakan media pembelajaran. Selain itu, penggunaan warna dinding kelas yang

cerah dan lembut seperti putih atau hijau muda dapat menciptakan suasana belajar yang lebih nyaman dan menyenangkan. Faktor sirkulasi udara juga diperhatikan melalui adanya jendela, ventilasi, serta kipas angin sehingga ruangan tidak terasa pengap dan kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan nyaman. Di samping itu, lingkungan sekolah juga dijaga agar tetap tertib dan tidak menimbulkan kebisingan yang berlebihan, sehingga guru dapat menyampaikan materi dengan jelas dan siswa dapat mengikuti pelajaran dengan lebih fokus.

Kondisi reward yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman tersebut pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan berbagai sikap positif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari kedisiplinan guru yang selalu datang tepat waktu ke sekolah, rasa senang dalam melaksanakan pekerjaan, serta semangat yang tinggi dalam mengajar dan membimbing siswa. Guru juga cenderung tidak mengeluh terhadap tugas yang diberikan, melainkan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab seperti menyusun perangkat pembelajaran, menilai hasil belajar siswa, serta menjalankan tugas tambahan dari sekolah. Selain itu, hubungan yang harmonis antara guru dengan rekan kerja maupun kepala sekolah juga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Guru juga terus berusaha meningkatkan kemampuan profesionalnya dengan mempelajari metode pembelajaran baru, mengikuti pelatihan, dan berdiskusi dengan sesama guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian

reward yang memadai serta lingkungan kerja yang nyaman mampu mendorong meningkatnya kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh. Semakin baik penghargaan yang diberikan kepada guru serta semakin kondusif lingkungan kerja yang tersedia di sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi, semangat, dan kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik

Menurut (E. Mulyasa dalam buku *Menjadi Guru Profesional* tahun 2013) menyatakan Reward yang baik bagi guru memiliki beberapa ciri, yaitu diberikan secara adil, sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab yang dilakukan guru dalam proses pembelajaran. Selanjutnya ciri-ciri dari *reward* guru yang baik yaitu Menurut E. Mulyasa (2021), reward yang baik bagi guru memiliki beberapa ciri, yaitu diberikan secara adil dan proporsional, sesuai dengan prestasi dan kinerja guru, serta mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Selanjutnya Berdasarkan teori Supardi (2003:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien (Lingkungan et al., n.d.). Berikutnya menurut teori (Diversitas, 2023) ciri lingkungan kerja yang baik yaitu Lingkungan kerja mengarah

kepada beberapa aspek di antaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tempat ibadah, ruang kerja yang nyaman, jam kerja sesuai tugas, dan fasilitas-fasilitas pendukung tugas-tugas karyawan.

Kemudian ciri dari kepuasan kerja guru yang meningkat yaitu Menurut (Nurjaya dan Rizal,2022), kepuasan kerja guru ditandai dengan meningkatnya motivasi dalam bekerja, adanya rasa nyaman dalam melaksanakan tugas, serta munculnya loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan tempat mereka bekerja. Berikutnya ciri kinerja guru yang meningkat Menurut (Rahayu dkk.,2023), guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang positif seperti antusias dalam mengajar, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, serta merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan melalui *reward* atau penghargaan dari lembaga pendidikan. Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa *Reward* dan Kepuasan kerja guru yang meningkat dapat dilihat dari meningkatnya motivasi dalam bekerja, munculnya rasa nyaman dalam melaksanakan tugas, serta tumbuhnya loyalitas terhadap lembaga pendidikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa komitmen memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap hasil kerja guru. Temuan penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian (Faris et al., 2023) sebelumnya, salah satunya penelitian menyatakan bahwa Komitmen dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2)

yang diperoleh adalah 0,530 atau 53%. perubahan pada variabel independen yaitu kepuasan kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel dependen yaitu *reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Nursyam & Solehat, 2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien determinasi nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh adalah 0,402 atau 40,2%. Reward dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 40,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara *reward* (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Artinya semakin meningkat *reward* guru maka semakin meningkat kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Artinya semakin meningkat lingkungan kerja guru maka akan semakin meningkat kepuasan kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh.
3. Terdapat pengaruh *reward* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru hal ini dibuktikan dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *reward* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya semakin

meningkat *reward* dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkat
Kepuasan Kerja guru di SMKN 1 Sungai Penuh

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut

1. bagi pihak sekolah diharapkan dapat lebih memperhatikan pemberian reward kepada guru, baik dalam bentuk penghargaan, insentif, maupun bentuk apresiasi lainnya. Pemberian reward yang adil dan sesuai dengan kinerja guru dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.
2. pihak sekolah diharapkan terus menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, seperti menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar guru maupun dengan pimpinan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga guru dapat bekerja dengan lebih optimal dan merasa puas terhadap pekerjaannya.
3. bagi guru diharapkan dapat terus meningkatkan profesionalisme dalam bekerja serta menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan agar tercipta suasana kerja yang positif di lingkungan sekolah.
4. bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi, atau beban kerja, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih luas dan mendalam.

BIBLIOGRAPHY

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agama, I., Iai, I., & Batanghari, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 6 Batang Hari*. 4(2).
- Araniri, N. (2020). Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Menanamkan Sikap Keberagamaan Yang Toleran. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 6(1), 54–65. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v6i1.122
- Asri, C. P. (2025). *Integrasi Sikap dan Kepuasan Kerja : Sebuah Meta Analisis tentang Peran Krusial Sikap Kerja dalam Kesuksesan Organisasi Modern*. 3(2), 64–81.
- Cintiani, R., & Hadijah, H. S. (2018). Apakah Kepuasan Kerja Guru Di Smk Pgr 3 Cimahi Dapat Dipengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik ? *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9453>
- Diversitas, J. M. (2023). 95 <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>. 3(1), 95–111.
- Faris, A., Hariyanto, Q., Rizqi, M. A., Manajemen, P. S., & Gresik, U. M. (2023). *Pengaruh Reward , Punishment , dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . XYZ Di Kota Gresik*. 3, 4427–4443.
- Ghufron, M. N. (2016). Kepuasan Kerja Guru Paud Ditinjau dari Iklim Kelas dan Efikasi Mengajar. *Quality*, 4(2), 254–270.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Haning, R., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2015). *PENGARUH REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PLTD COGINDO TENAU The Effect of Reward On Employee Job Satisfaction at PLTD Cogindo*. 919–928.
- Hary. (2013). Peran Guru Pai Dalam Pengembangan Nuansa Religius Di Sekolah. *Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 143–152.
- Hee, O., Yan, L., Rizal, A., Tan, K., & Fei, G. (2018). Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis. *International Journal of*

- Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 331–340.
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i6/4207>
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2018). Kepuasan Kerja Guru Dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survei Guru Di Bogor Dan Sekitarnya. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 7(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v7i3.3142>
- Idris, A. M., Kurniawan, A. W., Dipatmojo, T. S. P., Product, S., Kerja, L., Fisik, N., & Kerja, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *PINISI: Journal of Art, Humanity & Social Studies*, 2(6), 178–189.
- Ismail, R. H., Gani, M. U., & Sinring, B. (2015). Factors influencing job satisfaction : A conceptual framework. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 4(5), 28–31.
- Jalil, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu*. 1(2).
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwindi, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Jurnal, J., Mea, I., Kerja, L., & Kompensasi, D. A. N. (2025). *LOYALITAS KERJA GURU DALAM PERSPEKTIF STUDI LITERATUR : ANTARA MOTIVASI , KEPUASAN KERJA ,* 1579–1586.
- Ketut, N., Krismawati, A., & Manuaba, I. B. S. (2022). *Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru*. 3, 92–104.
- Lingkungan, A., Terhadap, K., & Pegawai, K. (n.d.). *A NALYSIS OF WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE AT*. 3(1), 890–899.
- Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(0–1), 70–85. <https://doi.org/10.60011/jumpa.v7i0-1.81>
- Mansyur, Y. Al, Alimu, B. N., Hibatullah, S. N., & Ali, M. (2025). *Meriva: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*. 69–78.
- Mardah, S., Dwi Wahyu Artiningsih, & Nor Aina. (2023). Efektifitas Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Kindai*, 19(1), 001–011. <https://doi.org/10.35972/kindai.v19i1.937>
- Maya Sari, F. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2). <https://doi.org/10.30996/die.v9i2.213>
- Mehra, P., & Nickerson, C. (2019). Organizational communication and job

- satisfaction: what role do generational differences play? *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 524–547. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2017-1297>
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025). *Literature Review : Kepuasan Kerja pada Karyawan*. 4(4), 7190–7199.
- Motivasi, A. P., Hubungan, R. D. A. N., Rahmawati, A., & Rumita, R. (n.d.). (*Studi Kasus PT Indotama Omicron Kahar*).
- Muhtarom, A. (2020). Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja (Tinjauan Teori dan Implementasi Manajemen pada Guru dan Staf di Sekolah). *Tarbawi*, 1(01), 133–143.
- Mukhtar, Ali, H., & Rusmini. (2021). Kepuasan Kerja Guru. In *Pusaka* (Vol. 2, Issue 3).
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Nisa, R. K. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. President Indonesia Medan*.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar Analysis of the Work Environment and Workload and Their Effect on Employee Performance of the Regional Revenue Agency (Ba. *MENARA Ilmu*, 15(01), 95–106.
- Nursyam, U. R., & Solehat, T. L. (2023). *Pengaruh Motivasi , dan Lingkungan Kerja , Terhadap Kepuasan Kerja*. 7, 28184–28187.
- Pratama, A. I., & Musthofa, M. (2019). Konsep Kepribadian Guru Menurut Ibnu Sahnun. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 94. <https://doi.org/10.32832/tawazun.v12i1.1891>
- Rahman, U. (2013). Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Man Di Sulawesi. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 16(1), 1–15. <https://doi.org/10.24252/lp.2013v16n1a1>
- Rasyid, M. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. Andi Rasyid Hasrudy Tanjung*. 3(1), 60–74.
- Revansyah Valleri Akbar, & Herudini Subariyanti. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.680>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, 15th Edition*. Pearson Education, Inc.
- Rozhalia, V. D. (2016). *Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Unit Asembagus*. 1–81.
- Rusnadi, S., Hermawan, A., & Sumiati. (2023). Strategi Optimal Peningkatan Kualitas Layanan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Komunikasi Interpersonal, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11), 2127–2146. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i11.778>
- Saad, L. (2010). *On-the-Job Stress is U.S. Workers' Biggest Complaint*. Gallup.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 15(1), 57–68.
- Saudagar, F., Hadi, &, & Pradana, C. (2020). Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi. *Indonesian Education Administration and Leadership Journal (IDEAL)*, 02, 81–93. <https://online-journal.unja.ac.id/index.php/IDEAL>
- Sitompul, P., Tinambunan, A. P., Ritonga, S., & S, J. K. F. (2022). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(2), 120–133. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i2.2281>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugeng. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Matematika. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Syafitri, A., Sesmiarni, Z., & Devi, I. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SMP N 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 11401–11410.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37. <https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.174>
- Tanjung, O., & Surjanti, J. (2023). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap

Kepuasan Kerja Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(2), 1553–1563. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.50005>

Tarbiyah, F. (n.d.). *KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA Ali Muhtarom*. 133–143.

Volume, I., Kerja, P. P., Dan, M., Kerja, D., & Mojokerto, M. K. (2024). *Creative and Innovative Economy. I*(September), 27–47.

Wiranto, E., Wibowo, N. M., Winarto, B., & Widiastuti, Y. (2023). Kepuasan Kerja Guru: Antecedents and Consequences. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v11i1.266>

Yulinda, A. (2022). *Kepuasan Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Smp Negeri Se-Kecamatan Koto Gasib*. <http://repository.uin-suska.ac.id/63011/>

Zulfajri, Makmur, & Hidayat. (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh citra merek dan kualitas produk baik secara parsial maupun secara simultan terhadap keputusan pembelian Konsumen Handphone Samsung di Pelita ponsel Pasir Pengaraian . Populasi dalam penel. *Managemen Faculty*, 1–9.

Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekolah menengah kejuruan (SMKN 1) Sungai Penuh

Menengah Kejuruan (SMKN 1) Sungai Penuh merupakan lembaga formal negeri yang berlokasi Di Desa Sungai liuk Kecamatan Pesisir Bukit Kabupaten Kerinci. SMKN 1 Sungai Penuh didirikan oleh pemerintah pada tahun 1965, meskipun SK resminya diterbitkan pada tahun 1997 beberapa catatan sejarah menyebutkan bahwa embrio atau kegiatan awal sekolah ini dimulai sejak tahun 1965. Seiring waktu, sekolah ini terus berkembang menjadi institusi pendidikan kejuruan berakreditasi (B) yang fokus pada kualitas lulusan siap kerja. Sekolah ini aktif menerapkan Kurikulum SMK 2013 Rev. (Teknik Komputer dan Jaringan) serta terus berinovasi menambah program keahlian berbasis minat bakat siswa. Pada tahun 2023 di bawah kepemimpinan pada tahun tersebut, sekolah ini telah ditetapkan sebagai SMK pusat keunggulan (PK) oleh kemendikbudristek, yang menunjukkan peningkatan kualitas pendidikan vokasi yang signifikan.

1. Nama Sekolah : SMK Negeri 2 Sungai Penuh
2. Nomor Statistik Sekolah : 4210101030002
3. Alamat Lengkap Sekolah : Jl. HAMPARAN BESAR SUNGAI
LIUK, Sumur Gedang, Kec. Pesisir Bukit,
Kota Sungai Penuh, Prov. Jambi
4. NPSN Sekolah : 10502416
5. Nama Kepala Sekolah : SASWARDI,S.Pd

Lampiran 2 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase

a. Kepuasan Kerja Guru

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	85,32	85,32
SD	12,41	12,41
M - 1,5SD	85,32- 1,5 (12,41)	66,71
M - 0,5SD	85,32- 0,5 (12,41)	79,11
M + 0,5SD	85,32+ 0,5 (12,41)	91,52
M + 1,5SD	85,32+ 1,5 (12,41)	103,93

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{3}{43} \times 100 = 6,9$$

$$\frac{13}{43} \times 100 = 30,23$$

$$\frac{10}{43} \times 100 = 23,25$$

$$\frac{15}{43} \times 100 = 34,88$$

$$\frac{2}{43} \times 100 = 4,65$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$\times \leq 66,71$	Sangat Rendah	3	6,9%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$66,71 < \times \leq 79,11$	Rendah	10	23,25%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$79,11 < \times \leq 91,52$	Sedang	13	30,23%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$91,52 < \times \leq 103,93$	Tinggi	15	34,88%
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$\times > 103,93$	Sangat Tinggi	2	4,65%
Total			43	100%

b. Reward

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	27,27	27,27
SD	4,40	4,40
M - 1,5SD	27,27- 1,5 (4,40)	20,67
M - 0,5SD	27,27- 0,5 (4,40)	25,07
M + 0,5SD	27,27+ 0,5 (4,40)	29,47
M + 1,5SD	27,27+ 1,5 (4,40)	33,87

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{1}{43} \times 100 = 2,32$$

$$\frac{15}{43} \times 100 = 34,88$$

$$\frac{14}{43} \times 100 = 32,55$$

$$\frac{8}{43} \times 100 = 18,60$$

$$\frac{5}{43} \times 100 = 11,62$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$x \leq 20,67$	Sangat Rendah	1	2,32%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$20,67 < x \leq 25,07$	Rendah	15	34,88%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$25,07 < x \leq 29,47$	Sedang	14	32,55%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$29,47 < x \leq 33,87$	Tinggi	8	18,60%
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$x > 33,87$	Sangat Tinggi	5	11,62%
Total			43	100%

c. Lingkungan Kerja

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	26,74	26,74
SD	4,95	4,95
M - 1,5SD	26,74 - 1,5 (4,95)	19,31
M - 0,5SD	26,74 - 0,5 (4,95)	24,26
M + 0,5SD	26,74 + 0,5 (4,95)	29,21
M + 1,5SD	26,74 + 1,5 (4,95)	34,16

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{3}{43} \times 100 = 6,97$$

$$\frac{12}{43} \times 100 = 27,90$$

$$\frac{13}{43} \times 100 = 30,23$$

$$\frac{14}{43} \times 100 = 32,55$$

$$\frac{1}{43} \times 100 = 2,32$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$x \leq 19,31$	Sangat Rendah	3	6,97%
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$19,31 < x \leq 24,26$	Rendah	12	27,90%
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$24,26 < x \leq 29,21$	Sedang	13	30,23%
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$29,21 < x \leq 34,16$	Tinggi	14	32,55%
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$x > 34,16$	Sangat Tinggi	1	2,32%

Total		43	100%
-------	--	----	------

Lampiran 3 Distribusi Hasil Angket Kepuasan Kerja Guru

Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	Y ₁₅	Y ₁₆	Y ₁₇	Y ₁₈	Y ₁₉	Y ₂₀	Y ₂₁	Y ₂₂	Y ₂₃	Y ₂₄	Y ₂₅	total
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	97
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	75
4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	82
4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	102
4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	94
5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	92
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	80
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	96
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	80
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	93
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	95
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	95
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	62
2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	58
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	84
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	82
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	80
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	79
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	71
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	102
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	94
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	97
3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	74
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	72
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	109
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	91
4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	85
5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	89
3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	103
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	82
4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	100
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	72
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	86
3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	61
3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	84
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	112
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	82
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	78
4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	80

Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket *Reward*

X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1-8	TOTAL
4	4	4	4	4	4	5	3	32
3	4	3	4	4	4	4	3	29
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	5	4	4	4	4	4	5	34
4	3	3	2	3	3	4	4	26
3	4	4	3	4	3	3	3	27
5	4	4	4	4	5	5	5	36
4	5	4	3	4	5	4	3	32
3	3	3	4	3	4	3	3	26
4	3	4	3	4	4	3	4	29
3	3	4	3	4	3	4	3	27
3	3	3	3	4	3	3	3	25
4	4	3	4	4	4	4	3	30
2	3	2	2	3	2	2	2	18
3	3	3	3	2	3	2	2	21
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	2	3	3	3	3	23
3	3	4	4	4	4	4	3	29
2	3	3	3	3	3	3	3	23
3	3	4	2	3	3	2	2	22
4	4	5	4	5	5	4	4	35
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	3	2	3	2	3	3	3	21
3	3	4	4	3	3	3	3	26
4	4	3	3	4	3	3	3	27
3	3	3	4	3	3	3	3	25
4	3	4	3	4	4	4	3	29
3	3	3	3	3	4	3	3	25
3	4	3	4	3	4	4	3	28
3	4	3	3	3	4	3	4	27
4	5	4	4	5	4	5	5	36
4	3	3	3	3	4	4	3	27
3	2	4	3	3	3	4	3	25
4	4	4	4	4	5	5	4	34
3	3	2	3	2	2	3	3	21
4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	4	3	2	2	2	3	3	22
3	3	3	3	2	2	3	2	21
4	4	3	4	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	3	30
3	3	3	3	3	4	3	3	25

Lampiran 6 Hasil Statistik

Uji Normalitas *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.094	43	.200*	.982	43	.736
x1	.107	43	.200*	.977	43	.543

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.094	43	.200*	.982	43	.736
x2	.093	43	.200*	.973	43	.408

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.107	43	.200*	.977	43	.543
X2	.093	43	.200*	.973	43	.408
Y	.094	43	.200*	.982	43	.736

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Linearitas *Reward*

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x1	Between Groups (Combined)	3879.025	15	258.602	2.687	.012
	Linearity	1485.550	1	1485.550	15.436	.001
	Deviation from Linearity	2393.476	14	170.963	1.776	.097
	Within Groups	2598.417	27	96.238		
	Total	6477.442	42			

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x1	Between Groups (Combined)	3837.659	15	255.844	2.617	.014
	Linearity	1616.165	1	1616.165	16.530	.000
	Deviation from Linearity	2221.494	14	158.678	1.623	.136
	Within Groups	2639.783	27	96.238		
	Total	6477.442	42			

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X2	.949	1.054
	X1	.949	1.054

c. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 21.0

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.463	7.318		-.473	.639
	X1	.254	.182	.221	1.396	.170
	X2	.084	.161	.082	.517	.608

c. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.488	10.679		4.540	.000
	Reward	1.350	.387	.479	3.493	.001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Output SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.860	9.215		5.628	.000
	LingkunganKerja	1.251	.339	.500	3.692	.001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Output SPSS 21

Uji t *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.488	10.679		4.540	.000
	Reward	1.350	.387	.479	3.493	.001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Output SPSS 21

Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.860	9.215		5.628	.000
	LingkunganKerja	1.251	.339	.500	3.692	.001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Output SPSS 21

Uji Regresi Linear Berganda *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.617	8.792		1.435	.159
	Reward	.975	.255	.413	3.818	.000
	Lingkungan Kerja	1.141	.213	.578	5.352	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Sumber: Output SPSS 21

Uji F *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2807.278	2	1403.639	22.990	.000 ^b
	Residual	2442.164	40	61.054		
	Total	5249.442	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Reward

Sumber: Output SPSS 21

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.512	7.814

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Reward

Sumber: Output SPSS 21

Lampiran 7 Distribusi F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0	19.4 0	19.4 1	19.42 2	19.4 2	19.4 3
3	10.1 3	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

Lampiran 8 Distribusi t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

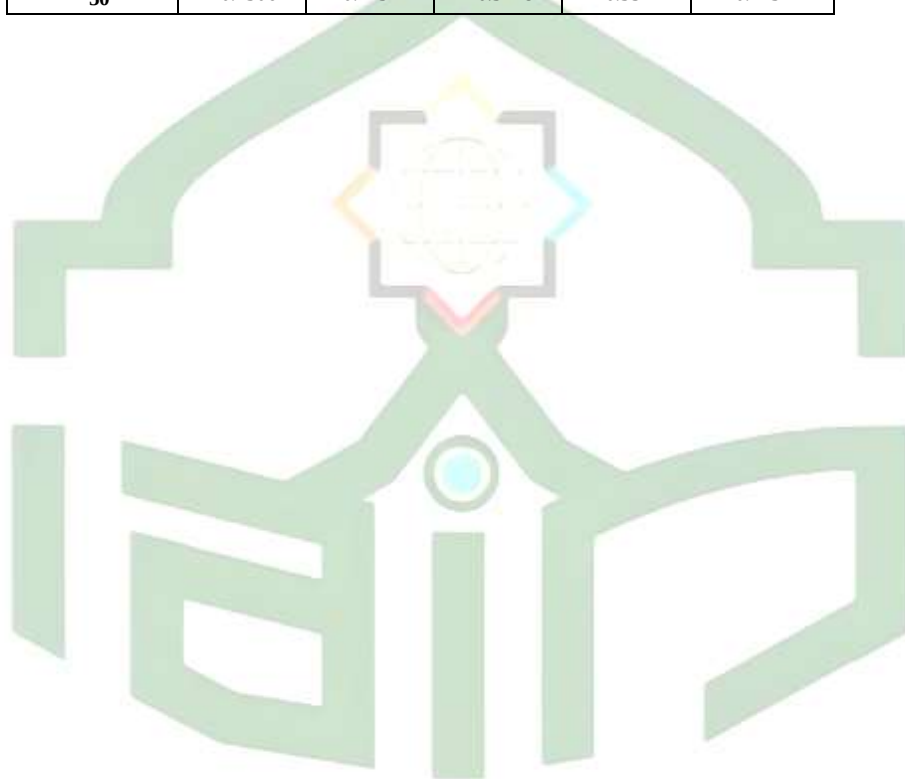
Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

Lampiran 9 Distribusi r tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH *REWARD* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU



OLEH
ADRIAN MAULANA
NIM. 2210206018

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
2026/1447 H

A. Pengantar

Instrumen penelitian ini disusun dan ditunjukkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyusunan disertai dengan judul: " Pengaruh *Reward* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 2 Sungai Penuh".

Demi tercapainya tujuan tersebut maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu yang dipilih sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada instrumen ini guna membantu terlaksananya penelitian. Pernyataan dalam instrumen ini tidak memiliki kategori yang benar atau salah. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan dijaga kerahasiaannya dengan baik. Oleh sebab itu Bapak/Ibu tidak perlu takut, khawatir, ragu-ragu dan malu untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

B. Identitas Pribadi

Nama Guru :
 NIP/Nomor Identitas lain :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Tanggal Pengisian :

C. Petunjuk Pengisian

Instrumen penelitian ini terdiri atas 3 bagian, yakni: bagian 1 (Instrumen penelitian Kepuasan Kerja Guru), bagian 2 (Instrumen Penelitian *Reward*), bagian 3 (Instrumen Penelitian Lngkungan Kerja). Masing-masing bagian terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu diminta menyatakan bagaimana keadaan Bapak/Ibu sesungguhnya dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom.

(Y) Kepuasan Kerja Guru

	DAFTAR PERNYATAAN	KEPUASAN KERJA GURU				
		SS	S	KS	TS	STS
	Datang Tepat Waktu					
1.	Saya datang kesekolah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2.	Saya terdorong untuk datang kesekolah tepat waktu					
3.	Saya merasa senang jika datang tepat waktu					
4.	Saya hanya datang kesekolah jika ada jadwal mengajar					
	Senang Dalam Melaksanakan Pekerjaan					
5.	Pekerjaan sebagai guru merupakan suatu kebanggaan bagi saya					
6.	Saya menikmati pekerjaan saya sebagai seorang guru					
7.	Para siswa menghargai saya sebagai guru					
8.	Mengajar merupakan pekerjaan yang sangat menyenangkan					
	Tidak Mengeluh Terhadap Tugas dan Pekerjaan					
9.	Saya terdorong untuk menyukai pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian saya					
11.	Saya merasa nyaman dalam bekerja					
12.	Hasil dari pekerjaan saya sesuai dengan tugas yang diberikan					
	Selalu Semangat Dalam Bekerja					
13.	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan					
14.	Mengajar memberi kesempatan untuk membantu para siswa dalam belajar					
15.	Mengajar menurunkan semangat saya					
16.	Saya selalu siap terhadap tugas yang diberikan					
	Betah Berada di Tempat Kerja					
17.	Sekolah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi para guru					
18.	Kondisi kerja di sekolah sangat nyaman					
19.	Peralatan yang ada dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan saya					
20.	Saya merasa suasana dan lingkungan kerja saya sudah baik					
	Mempunyai Hubungan Harmonis dengan Karyawan Lain					
21.	Rekan kerja guru membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
22.	Saya menyukai teman-teman yang bekerjasama dengan saya					
23.	Kerjasama yang terjalin dengan baik antara sesama guru dapat meningkatkan gairah					

	dalam bekerja					
	Selalu Belajar Untuk Lebih Baik Sehubungan Dengan Pekerjaan yang Dikerjakan					
24.	Mengajar mendorong saya untuk menjadi lebih kreatif					
25.	Saya dapat mencapai target dalam bekerja tepat pada waktunya					

Variabel Reward(X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Gaji dan bonus						
1	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
2	Perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi					
Kesejahteraan						
3	Setiap karyawan yang bekerja disini diberikan tunjangan yang memenuhi kebutuhan					
4	Setiap karyawan berhak mendapatkan fasilitas kantor sesuai dengan hasil kerja					
Pengembangan Karir						
5	Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir diperusahaan ini					
6	Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi					
Penghargaan Psikologis dan Sosial						
7	karyawan yang berprestasi selalau diapresiasi dan diberikan penghargaan oleh perusahaan					
8	Karyawan yang berprestasi diakui oleh perusahaan dan mendapat fasilitas dari perusahaan					

Variabel Lingkungan Kerja(X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pencahayaan						
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan					

	sudah baik dan memadai					
2	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
Warna						
3	Warna dinding padaruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
4	Dinding ruangan kerja saya bersih					
Udara						
5	Kondisi diruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
6	Lingkungan kerja saya bebas dari polusi udara					
Suara						
7	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
8	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					

Hasil Instrumen valid

1. Hasil Instrumen

Reward (X1)

No	Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,788	0,301	Valid
2	X1.2	0,703	0,301	Valid
3	X1.3	0,742	0,301	Valid
4	X1.4	0,700	0,301	Valid
5	X1.5	0,827	0,301	Valid
6	X1.6	0,800	0,301	Valid
7	X1.7	0,844	0,301	Valid
8	X1.8	0,736	0,301	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,812	0,301	Valid
2	X1.2	0,819	0,301	Valid
3	X1.3	0,786	0,301	Valid
4	X1.4	0,790	0,301	Valid
5	X1.5	0,797	0,301	Valid
6	X1.6	0,839	0,301	Valid
7	X1.7	0,778	0,301	Valid
8	X1.8	0,864	0,301	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

Kepuasan Kerja Guru(Y)

No	Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,700	0,301	Valid
2	x2.2	0,742	0,301	Valid
3	X2.3	0,748	0,301	Valid
4	X2.4	0,669	0,301	Valid
5	X2.5	0,722	0,301	Valid
6	X2.6	0,639	0,301	Valid
7	X2.7	0,826	0,301	Valid

8	X2.8	0,634	0,301	Valid
9	X2.9	0,833	0,301	Valid
10	X2.10	0,753	0,301	Valid
11	X2.11	0,739	0,301	Valid
12	X2.12	0,709	0,301	Valid
13	X2.13	0,684	0,301	Valid
14	X2.14	0,775	0,301	Valid
15	X2.15	0,746	0,301	Valid
16	X2.16	0,775	0,301	Valid
17	X2.17	0,700	0,301	Valid
18	X2.18	0,616	0,301	Valid
19	X2.19	0,606	0,301	Valid
20	X2.20	0,666	0,301	Valid
21	X2.21	0,818	0,301	Valid
22	X2.22	0,775	0,301	Valid
23	X2.23	0,743	0,301	Valid
24	X2.24	0,802	0,301	Valid
25	X2.25	0,735	0,301	Valid

Sumber : Data yang diolah 2025

Lampiran 13

Uji Normalitas *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.094	43	.200*	.982	43	.736
x1	.107	43	.200*	.977	43	.543

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.094	43	.200*	.982	43	.736
x2	.093	43	.200*	.973	43	.408

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.107	43	.200*	.977	43	.543
X2	.093	43	.200*	.973	43	.408
Y	.094	43	.200*	.982	43	.736

*. This is a lower bound of the true significance

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Linearitas *Reward*

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x1	Between Groups (Combined)	3879.025	15	258.602	2.687	.012
	Linearity	1485.550	1	1485.550	15.436	.001
	Deviation from Linearity	2393.476	14	170.963	1.776	.097
	Within Groups	2598.417	27	96.238		
	Total	6477.442	42			

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * x1	Between Groups (Combined)	3837.659	15	255.844	2.617	.014
	Linearity	1616.165	1	1616.165	16.530	.000
	Deviation from Linearity	2221.494	14	158.678	1.623	.136
	Within Groups	2639.783	27	96.238		
	Total	6477.442	42			

Sumber: Data yang diolah di SPSS.21

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X2	.949	1.054
	X1	.949	1.054

d. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 21.0

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.463	7.318		-.473	.639
	X1	.254	.182	.221	1.396	.170
	X2	.084	.161	.082	.517	.608

d. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.488	10.679		4.540	.000
	Reward	1.350	.387	.479	3.493	.001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Output SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.860	9.215		5.628	.000
	LingkunganKerja	1.251	.339	.500	3.692	.001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Output SPSS 21

Uji t *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.488	10.679		4.540	.000
	Reward	1.350	.387	.479	3.493	.001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Output SPSS 21

Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.860	9.215		5.628	.000
	LingkunganKerja	1.251	.339	.500	3.692	.001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaGuru

Sumber: Output SPSS 21

Uji Regresi Linear Berganda *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.617	8.792		1.435	.159
	Reward	.975	.255	.413	3.818	.000
	Lingkungan Kerja	1.141	.213	.578	5.352	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Sumber: Output SPSS 21

Uji F *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2807.278	2	1403.639	22.990	.000 ^b
	Residual	2442.164	40	61.054		
	Total	5249.442	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Reward

Sumber: Output SPSS 21

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.512	7.814

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Reward

Sumber: Output SPSS 21

Lampiran 7 Distribusi F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

Lampiran 8 Distribusi t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

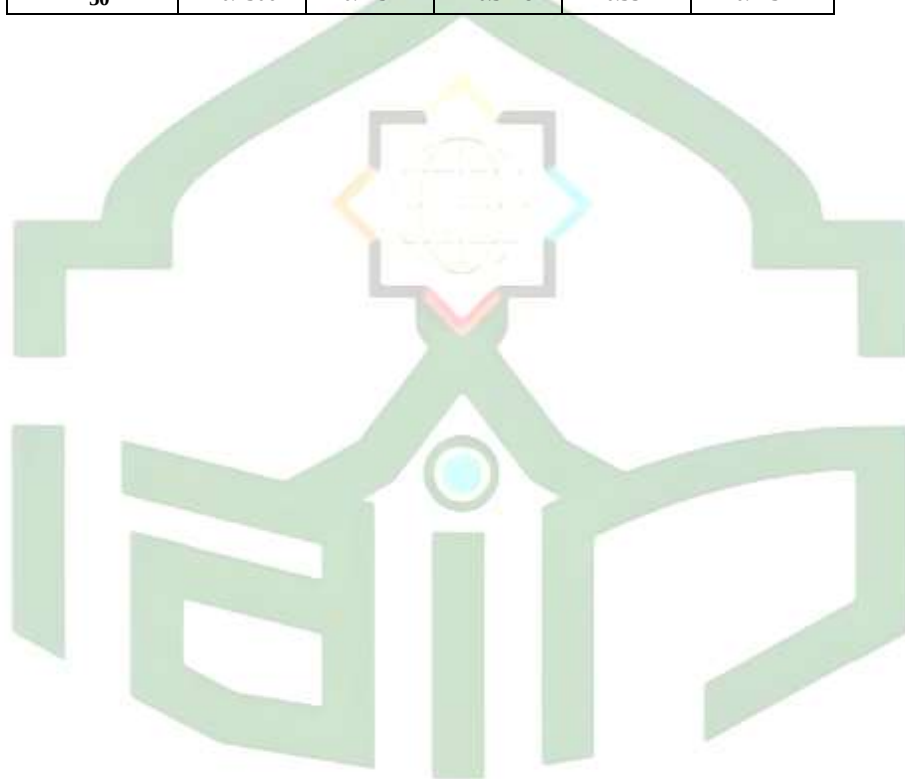
Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089

Lampiran 9 Distribusi r tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap : ADRIAN MAULANA
 Tempat/tanggal lahir : Sungai Tutung, 3 Desember 2003
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Desa baru Simpang IV Sungai Tutung

Riwayat Pendidikan Formal

No	Pendidikan	Tempat	Tahun
1.	SDN 02/III Sungai Tutung	Sungai Tutung	2015
2.	SMPN 19 Kerinci	Sungai Tutung	2018
3.	SMAN 13 Kerinci	Sungai Tutung	2021
4.	IAIN Kerinci	Sungai Penuh	2022-Sekarang

Sungai Penuh, 2026

Penulis

ADRIAN MAULANA

NIM: 2210206018

Nama Lengkap : **ADRIAN MAULANA**

NIM : **2210206018**

Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Tutung, 3 Desember 2003

Jenis Kelamin : laki-laki

Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Kerinci

Alamat : Desa Baru Sungai Tutung

Nama Orang Tua : Ayah : Dodi Elpian

Ibu : Nopi Susianti