



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis berganda untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dan motivasi kerja (variabel X) dengan kinerja guru (variabel Y).

B. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel X1, motivasi kerja sebagai variabel X2 dan kinerja sebagai variabel Y, dengan kata lain dapat dijelaskan kansebagai berikut:

Variabel bebas(X1) : Kepuasan Kerja

(X2) : Motivasi Kerja

Variabel terikat (Y) : Kinerja Guru

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu *Peformance* atau tingkat keberhasilan kerja yang telah dicapai oleh guru sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pekerja. Adapun aspek-aspek kinerja menurut Bernerdin & Russell (2013) yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya,kebutuhan akan pengawasan, hubungan antar pribadi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya seperti loyal, bekerja maksimal dan mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adapun dimensi dari kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah proses mengarahkan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat intensitas yang tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai suatu tujuan Adapun aspek motivasi bekerja yaitu menggunakan aspek motivasi bekerja menurut Greenberg & Baron (2011) yang meliputi *Arousal* (dorongan), *direct behavioral* (mengarahkan perilaku), dan *maintaining behavior* (mempertahankan perilaku)

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Peneliti sudah memiliki berbagai pertimbangan terkait dengan pemilihan subjek atau sampel penelitian yang diambil dari populasi penelitian. Populasi penelitian sendiri berarti sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian (Azwar, 2004).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi SMAN di Payakumbuh yang berjumlah 175 orang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Instansi	Jumlah Guru
1	Sma Negeri 1 Payakumbuh	50
2	Sma Negeri 2 Payakumbuh	40
3	Sma Negeri 3 Payakumbuh	39
4	Sma Negeri 4 Payakumbuh	31
5	Sma Negeri 5 Payakumbuh	15
Total		175

(Sumber data: Wakil Kurikulum masing-masing sekolah 2018)

Karakteristik subjek penelitian ini adalah guru sertifikasi di SMA Negeri Kota Payakumbuh

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2003). Agar memperoleh sampel yang *representative* dari populasi, maka dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang untuk menjadi sampel.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel pada penelitian ini adalah rumus Slovin, yakni ukuran sampel yang merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan presentasi kelonggaran ketidakteelitian yang dapat ditoleril. Dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

N = Ukuran Sampel

E = Kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir ($e = 0,05\%$).

Dalam mendapatkan populasi (N), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rata-rata. Berdasarkan rumus Solvin, maka ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{175}{1 + 175 (0,0025)}$$

$$n = \frac{175}{1 + 0,4375}$$

$$n = \frac{175}{1,4375}$$

$$n = 121,739$$

$$n = 122$$

Berdasarkan uraian diatas maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 122 orang responden.

E. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan dan karakteristik tertentu (Martono, 2010). Karakteristik dalam penelitian ini adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Guru Sertifikasi di SMA Negeri Kota Payakumbuh
2. Guru Sertifikasi SMA Negeri 1, SMA Negeri 2, dan SMA Negeri 3 di Kota Payakumbuh.

Tabel 3.2
Teknik Sampling

No	Instansi	Jumlah Guru
1	Sma Negeri 1 Payakumbuh	48
2	Sma Negeri 2 Payakumbuh	38
3	Sma Negeri 3 Payakumbuh	36
Total		122

(Sumber data: Wakil Kurikulum masing-masing sekolah 2018)

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala. Metode skala psikologi digunakan karena data yang ingin diukur berupa konsep psikologis yang dapat diungkapkan secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pernyataan (Azwar, 2013). Skala psikologi yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas 3 alat ukur yaitu, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

a. Skala Kinerja Guru

Skala yang disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Bernerdin & Russell (2013) dengan aspek kualitas seseorang dalam bekerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, hubungan antar pribadi. Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi oleh Handayani (2012) berdasarkan aspek-aspek kemudian

dimodifikasi pada beberapa aitem skala sesuai dengan karakteristik subjek peneliti yang terdiri dari 34 item.

Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3
Blue print Skala Kinerja Guru

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Kualitas	Hasil yang didapat dalam satuan mata uang atau jumlah unit yang diselesaikan	1,5,8	9,12,13	6
2.	Kuantitas	Tingkatan hasil dari penyelesaian suatu tugas sesuai standar	14,18,25	4,19,26	6
3.	Ketepatan waktu	Kegiatan yang dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan	2,6,22	3,11,23	6
4.	Efektivitas biaya	Tingkatan sumberdaya organisasi dapat dimaksimalkan	7,15	10, 16	4
5.	Kebutuhan pengawasan	Tingkatan dimana seseorang dapat melakukan pekerjaan tanpa bimbingan kepala sekolah	21,24,33	17,28,34	6
6.	Hubungan antara pribadi	Tingkatang seseorang mampu mengembangkan perasaan saling menghargai	27,30,32	20,29,31	6
Jumlah			17	17	34

b. Skala Kepuasan Kerja

Skala disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Luthans (2006) dengan aspek, merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri, merasa puas terhadap gaji yang diberikan, merasa puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan, merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan atasan (pemimpin), merasa puas terhadap rekan kerja dan merasa puas dengan kondisi kerja. Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi oleh Rani (2016) yang mana skala ini terdiri dari 36 aitem.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

Tabel 3.4
Blue print Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Pekerjaan itu sendiri	Merasa puas dengan pekerjaannya	2,3,12,	8,9,10	6
2.	Gaji	Merasa puas dengan gaji	1,7,22	18,26,27	6
3.	Promosi	Merasa puas dengan promosi yang diberikan	14,23,30	11,28,29	6
4.	Pengawasan	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan	13,24,33	4,5,36	6
5.	Rekan kerja	Kepuasan terhadap rekan kerja	15,16,34	19,20,31	6
6.	Kondisi kerja	Merasa puas dengan kondisi kerja	21,25,32	6,17,35	6
Jumlah			18	18	36

c. Skala Motivasi Kerja

Skala disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Greenberg & Baron (2011) dengan aspek *Arousal* (dorongan), *Direct behavioral* (mengarahkan perilaku), *Maintaining behavior* (mempertahankan perilaku). Skala ini disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi oleh Rizki (2017) yang mana skala ini terdiri dari 18 item.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan *favorable* (mendukung) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung), dengan ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai) dan untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (Sangat Sesuai).

Tabel 3.5
Blue print Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	<i>Arausal</i> (dorongan)	a.Adanya dorongan b.Energi	2,4,6	8,10,15	6
2.	<i>Direct behavioral</i> (mengarahkan perilaku)	Melakukan perbuatan yang mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai	3,9,17	1,13,18	6
3.	<i>Maintaining behavior</i> (mempertahankan perilaku)	Mempertahankan perilaku dalam bekerja agar tercapainya tujuan	7,12,14	5,11,16	6
Jumlah			9	9	18

G. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan, maka alat ukur yang digunakan harus di uji cobakan terlebih dahulu. Pelaksanaan uji coba dilakukan dengan skala dibagikan secara langsung kepada subyek. Sebelum skala dibagikan kepada subyek, terlebih dahulu peneliti menjelaskan maksud, tujuan serta penjelasan terkait tata cara pengisian skala tersebut. Dalam pelaksanaan uji coba diberikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada Guru Sertifikasi sebanyak 53 orang dari jumlah seharusnya tetapi, peneliti hanya mengambil dua sekolah yaitu, di SMA Negeri 4 dan SMA Negeri 5 Payakumbuh sebanyak 46. Uji coba dilakukan pada tanggal 4-6 Maret 2019. Dengan ketentuan guru sertifikasi tersebut adalah bagian dari populasi. Uji coba dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan alat ukur berupa skala yang telah disusun dengan menguji tingkat validitas, indeks daya beda dan reliabilitas.

1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015). Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut (Azwar, 2014). Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas dan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi.

Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment* (Azwar, 2013). Validasi ini menunjuk kepada sejauh mana seperangkat soal-soal atau angket, mewakili komponen - komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauh mana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi) (Azwar, 2013).

Hasil estimasi validitas suatu pengukuran pada umumnya dinyatakan secara empirik oleh suatu koefisien yang disebut koefisien validitas. Koefisien validitas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hanya punya makna apabila mempunyai harga yang positif. Walaupun semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti suatu tes semakin valid hasil ukurnya namun pada kenyataannya suatu koefisien validitas tidak pernah mencapai angka 1,00. Bahkan memperoleh koefisien validitas yang tinggi adalah lebih sulit dari pada memperoleh koefisien reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2014).

2. Indeks Daya Beda

Indeks daya beda yaitu sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya beda aitem merupakan pula indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total (Azwar, 2015). Besarnya koefisien korelasi aitem-total bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif atau negatif.

Semakin baik daya beda aitem maka koefisien korelasinya semakin mendekati angka 1,00. Koefisien yang kecil mendekati angka 0 atau yang memiliki tanda negatif mengindikasikan bahwa aitem yang bersangkutan tidak memiliki daya beda. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan koefisien korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan $> 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi tersebut daya bedanya dianggap memuaskan. Namun apabila jumlah aitem ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria yaitu menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2012).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk melihat indeks daya beda aitem, hasil *try out* tersebut dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 23.0 *for windows*. Dari 34 aitem skala kinerja guru, 36 aitem skala kepuasan kerja dan 18 aitem skala motivasi kerja ketika dilakukan analisis dengan menggunakan SPSS 23.0 *for windows* maka hasil analisis dinyatakan masih terdapat aitem-aitem yang gugur.

a. Skala Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda dari 31 aitem pada skala kinerja guru diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 31 aitem yang berkisar antara $> 0,311$ sampai $0,697$ dan aitem yang gugur berjumlah 3 aitem.

Blue print hasil uji indeks daya beda aitem skala kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Blue Print Skala Kinerja Guru (Valid dan Gugur)

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
			Valid		Gugur		
			F	UF	F	UF	
1.	Kualitas	Hasil yang didapat dalam satuan mata uang atau jumlah unit yang diselesaikan	1,5,8	9,12,13	-	-	6
2.	Kuantitas	Tingkatan hasil dari penyelesaian suatu tugas sesuai standar	14,25	4,19,26	18	-	5
3.	Ketepatan waktu	Kegiatan yang dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan	2,6,22	3,11,23	-	-	6
4.	Efektivitas biaya	Tingkatan sumberdaya organisasi dapat dimaksimalkan	7,15	10, 16	-	-	4
5.	Kebutuhan pengawasan	Tingkatan dimana seseorang dapat melakukan pekerjaan tanpa bimbingan kepala sekolah	21,24,33	17,28	-	34	5
6.	Hubungan antara pribadi	Tingkatang seseorang mampu mengembangkan perasaan saling menghargai	30,32	20,29,31	27	-	5
Jumlah			15	16	2	1	31

Setelah mendapat aitem yang valid maupun yang gugur, skala disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem yang sebelumnya, maka dibuat *blue print* baru untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem valid. Adapun *blue print* skala kinerja guru untuk penelitian yaitu sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.7
Blue Print Skala Kinerja Guru (Penelitian)

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Kualitas	Hasil yang didapat dalam satuan mata uang atau jumlah unit yang diselesaikan	1,5,8	9,12,13	6
2.	Kuantitas	Tingkatan hasil dari penyelesaian suatu tugas sesuai standar	14,24	4,18,25	5
3.	Ketepatan waktu	Kegiatan yang dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan	2,6,21	3,4,22	6
4.	Efektivitas biaya	Tingkatan sumberdaya organisasi dapat dimaksimalkan	7,15	10, 16	4
5.	Kebutuhan pengawasan	Tingkatan dimana seseorang dapat melakukan pekerjaan tanpa bimbingan kepala sekolah	20,23,31	17,26	5
6.	Hubungan antara pribadi	Tingkatang seseorang mampu mengembangkan perasaan saling menghargai	28,30	19,27,29	5
Jumlah			15	16	31

b. Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil indeks daya beda dari 36 aitem skala Kepuasan Kerja diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 35 aitem yang berkisar antara $> 0,303$ hingga $0,629$ dan aitem yang gugur berjumlah 1 aitem.

Blue print hasil uji indeks daya beda aitem skala Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.8
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Valid dan Gugur)

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
			Valid		Gugur		
			F	UF	F	UF	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Merasa puas dengan pekerjaannya	2,3	8,9,10	-	12	5
2.	Gaji	Merasa puas dengan gaji	1, 22	18,27	7,26		4
3.	Promosi	Merasa puas dengan promosi yang diberikan	14,23,30	11,28,29	-	-	6
4.	Pengawasan	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan	13,24,33	4,5,36	-	-	6
5.	Rekan kerja	Kepuasan terhadap rekan kerja	16,34	20,31	15,19		4
6.	Kondisi kerja	Merasa puas dengan kondisi kerja	21,25,32	17,35	-	6	5
Jumlah			15	15	3	3	30

Setelah mendapatkan aitem valid maupun gugur, skala disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem yang sebelumnya, maka dibuat *blue print* baru untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem valid. Adapun *blue print* skala kepuasan kerja untuk penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Penelitian)

No	Dimensi	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	Pekerjaan itu sendiri	Merasa puas dengan pekerjaannya	2,3	6,7,8	5
2.	Gaji	Merasa puas dengan gaji	1,17	14,21	4
3.	Promosi	Merasa puas dengan promosi yang diberikan	11,18,24	9,22,23	6
4.	Pengawasan	Merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan	10,19,27	4,5,30	6
5.	Rekan kerja	Kepuasan terhadap rekan kerja	12,28	15,25	4
6.	Kondisi kerja	Merasa puas dengan kondisi kerja	16,20,26	13,29	5
Jumlah			15	15	30

c. Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil indeks daya beda dari 18 aitem skala Kepuasan Kerja diperoleh aitem yang dinyatakan diterima berjumlah 18 aitem yang berkisar antara $> 0,303$ hingga $0,629$ dan tidak ada aitem yang gugur. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.10
Blue Print Skala Motivasi Kerja (Valid dan Gugur)

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
			Valid		Gugur		
			F	UF	F	UF	
1.	<i>Arausal</i> (dorongan)	a.Adanya dorongan b. Energi	4,6	8,10,15	2	-	5
2.	<i>Direct behavioral</i> (mengarahkan perilaku)	Melakukan perbuatan yang mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai	3,9,17	1,13,18	-	-	6
3.	<i>Maintaining behavior</i> (mempertahankan perilaku)	Mempertahankan perilaku dalam bekerja agar tercapainya tujuan	7,12,14	5,11,16	-	-	6
Jumlah			8	9	1	-	17

Setelah mendapatkan aitem valid maupun gugur, skala disusun kembali dengan menyesuaikan nomor pada aitem yang sebelumnya, maka dibuat *blue print* baru untuk penelitian yang berisikan aitem-aitem valid. Adapun *blue print* skala Motivasi kerja untuk penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Blue Print Skala Motivasi Kerja (Penelitian)

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1.	<i>Arausal</i> (dorongan)	a Adanya dorongan b Energi	3,5	7,9,14	5
2.	<i>Direct behavioral</i> (mengarahkan perilaku)	Melakukan perbuatan yang mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai	2,8,16	1,12,17	6
3.	<i>Maintaining behavior</i> (mempertahankan perilaku)	Mempertahankan perilaku dalam bekerja agar tercapainya tujuan	6,11,13	5,10,15	6
Jumlah					17

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ablity*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai penelitian yang reliabel (Azwar, 2009). Hasil penelitian yang reliabel terjadi apabila kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Jadi yang dimaksud dengan reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran itu dapat memberikan hasil yang konsistensi dan dapat dipercaya (Azwar, 2014).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua tes yang paralel, berarti konsistensi diantara keduanya semakin baik dan kedua alat ukur itu disebut sebagai alat ukur yang reliabel. Sebaliknya, apabila korelasi antara hasil dari dua alat ukur yang paralel ternyata tidak tinggi maka disimpulkan bahwa reliabilitasnya rendah. Walaupun secara teoritik besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1,00 akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah dijumpai (Azwar, 2014). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *reliability analysis*, yang bertujuan mengetahui *Alpha-Cronbach* untuk reliabilitas keseluruhan aitem pada kinerja guru, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas alat ukur menggunakan rumus reliabilitas *Alpha* dengan bantuan program SPSS 23.0 *for windows*. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap aitem skala kinerja guru kepuasan kerja dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi kerja, diperoleh hasil koefisien *alpha cronbach* masing-masing variabel yaitu 0,953 untuk skala kinerja guru, 0,959 untuk skala kepuasan kerja dan 0,938 untuk skala motivasi kerja. Hasil koefisien reliabilitas *alpha cronbach* kedua skala mendekati angka 1 yang berarti reliabilitas skala dapat dikatakan baik atau reliabilitas sehingga alat ukur tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha
Kinerja Guru	31	0,953
Kepuasan Kerja	30	0,959
Motivasi Kerja	17	0,938

H. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistik dengan teknik analisis regresi ganda untuk menganalisa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja menggunakan program SPSS 23.00 *for Windows*.

I. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Tabel 3.13
Jadwal Penelitian

No	Jenis kegiatan	Tanggal pelaksanaan
1.	Seminar Proposal	29 Januari 2019
2.	Uji Coba Skala (<i>Try Out</i>)	4– 6 Maret 2019
3.	Penelitian	26 Maret- 10 April 2019
4.	Pengolahan Data Hasil Penelitian	20 – 25 April 2019
5.	Seminar Hasil	22-Juli 2019
6.	Ujian Munaqasyah	15-Agustus 2019

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.