



Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 43 Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021

Dwi Listyowati¹, Febby Maharani Savira^{2*}, Sita Dewi³, Bertha Elvy Napitupulu⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta

Korepondensi : dwilistyowati6@gmail.com, febymahrn94@gmail.com,
sitadewi.27@gmail.com, bertha.napitupulu27@gmail.com

Received: 25-02-2022

Revised: 20-03-2022

Accepted: 30-03-2022

Page : 41-55

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19 dan untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada para guru di SMA Negeri 43 Jakarta dengan responden sebanyak 42. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja guru adalah fleksibilitas kerja.

Kata kunci: fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Abstract : *This study aimed was to determine the effect of work flexibility and job satisfaction on teacher performance during the Covid-19 pandemic and to determine what variable are the most dominant to teacher performance. This research was conducted on teachers at SMA Neger 43 Jakarta with 42 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire. The analysis technique use was multiple linear regression analysis, hypothesis testing using t test and F test, and dominant test. The results showed that work flexibility positive and significantly effect on teacher performance, while the job satisfaction positive and significantly effect on teacher performance. Work flexibility and job satisfaction variables simultaneously effect teacher performance, and the variable that most influences teacher performance is work flexibility.*

Keywords: *work flexibility, job satisfaction and teacher performance*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis, komprehensif dan konsisten secara internal terhadap manajemen manusia yang merupakan aset paling berharga dari sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia di definisikan sebagai pengelolaan kegiatan untuk memastikan kepuasan, motivasi dan kinerja yang tinggi dari tenaga kerja di organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan keunggulan perusahaan dengan



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright © April 2022 / Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



menggabungkan keinginan individu karyawan dan tujuan organisasi untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Istilahnya, sumber daya manusia mencakup semua karyawan dalam suatu organisasi, dari manajer tingkat atas hingga karyawan di tingkat terendah.

Agar dapat mencapai suatu keadaan yang sinergis, maka organisasi harus bisa memperhatikan kinerja anggota, kinerja anggota yang baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Andri Hadiansyah, 2015). Mangkunegara (2013) menjelaskan Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tentu memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan, dan komunikasi kerja (Siagian, 2002). Dari beberapa faktor yang disebutkan pada teori di atas, peneliti memilih dua faktor yaitu kepuasan kerja dan kompensasi yang bersifat non finansial yaitu fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja adalah kompensasi non finansial karena di dalam bekerja, karyawan memiliki jam kerja yang fleksibel sehingga mereka bisa meluangkan waktu untuk melakukan kegiatan produktif lainnya seperti menghabiskan waktu bersama keluarga atau melakukan hobi mereka. Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap keputusan untuk mengendalikan strategi pendidikan di sekolah. Dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah Fleksibilitas kerja.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh budaya kerja, kedisiplinan dan prestasi yang diperoleh saat bekerja. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi biasa dihubungkan dengan kebutuhan, ketika kebutuhan tercukupi dan harapan terpenuhi maka pekerja akan memiliki semangat kerja yang tinggi (Koehler, 1993). Guru yang memiliki kepuasan kerja yang baik, cenderung akan lebih meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Gibson dan kawan-kawan (2012), membagi indikator yang membentuk kepuasan kerja menjadi lima, yaitu gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, kepemimpinan dan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat berdampak pada kualitas guru dalam menyelesaikan dan mengoptimalkan pekerjaannya. Guru yang harapannya tidak terpenuhi, mereka merasa tidak puas dan menimbulkan rasa frustrasi, kecewa dan kesedihan dan akan berdampak dengan hilangnya rasa semangat, motivasi atau dorongan untuk bekerja secara optimal.

Coronavirus Disease (COVID -19) yang berasal dari Wuhan di Cina diawali dengan temuan kasus pertama penderita penyakit positif di Indonesia pada 2 Maret 2020 (Kompas, 2020). Kasus Covid-19 di Indonesia, terbilang memiliki peningkatan yang sangat pesat pada tahun 2020 lalu. Total kasus positif Corona yang ditemukan di Indonesia sejak Maret 2020 hingga September 2021 berjumlah 4.170.088 (detik.com). Karena pandemi ini maka sekolah maupun kantor diberlakukan sistem WFH (*Work From Home*) atau bekerja dari rumah. Saat ini, hampir seluruh sekolah di Indonesia mulai dari Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi telah menerapkan kebijakan kegiatan belajar mengajar Jarak Jauh. Bahkan pemerintah resmi meniadakan Ujian Nasional (UN) pada tahun 2020 mulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD) sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Menteri Pendidikan mengajak guru dan dosen juga melakukan *Work From Home* atau bekerja dari rumah. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Anwar Makarim menyampaikan kegiatan mengajar bisa dilakukan dari rumah menggunakan teknologi. Awal diterapkannya sistem ini, terjadi pro dan kontra di kalangan masyarakat. Mereka yang pro sistem WFH ini beranggapan bahwa ini adalah salah satu kebijakan yang dapat berhasil menekan angka kasus Covid-19 di Indonesia. Selain itu, sistem ini dapat menjadikan generasi muda di Indonesia lebih terbiasa menggunakan teknologi dimana pada saat ini teknologi sedang berkembang dengan pesat. Sementara, masyarakat yang kontra terhadap sistem ini beranggapan bahwa pelajar, siswa maupun mahasiswa 'dipaksa' belajar dari rumah karena pembelajaran tatap muka ditiadakan. Mereka menganggap tidak semua siswa dan mahasiswa terbiasa belajar melalui online. Apalagi guru dan





dosen masih belum mahir mengajar dengan menggunakan teknologi internet.

SMA Negeri 43 Jakarta merupakan salah satu sekolah di Jakarta yang menerapkan sistem belajar secara daring. Pembelajaran daring artinya adalah pembelajaran yang dilakukan secara online, menggunakan aplikasi pembelajaran maupun jejaring sosial. Pembelajaran daring merupakan pembelajaran yang dilakukan tanpa melakukan tatap muka, tetapi melalui platform yang telah tersedia. Media yang digunakan sekolah untuk pembelajaran daring ini adalah *zoom meeting*, *goog meet* dan juga *whatsapp*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja guru
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru
3. Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja adalah hasil numerik atau non- numerik yang dihasilkan dari tujuan yang telah ditentukan (Saruhan and Yildiz, 2012). Kinerja guru merupakan isu utama dalam reformasi pendidikan dan perkembangan sekolah. Menurut Sisman (1996) karakter yang dapat membuat sekolah berjalan dengan efektif adalah prinsip sekolah, kinerja guru, kurikulum sekolah dan proses mengajar, serta kebudayaan sekolah, lingkungan dan juga orang tua. Kinerja guru adalah elemen kunci berjalannya pendidikan secara efektif. Suasana sekolah yang efektif adalah dimana guru dapat mengembangkan profesionalitas mereka. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang erat antara efektivitas sekolah dan kinerja guru.

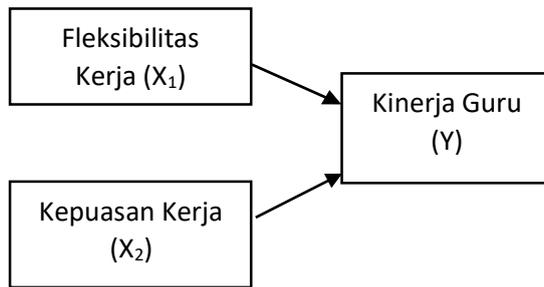
Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan formal yang ditetapkan oleh organisasi melalui manajemen sumber daya manusia atau pengaturan informal berkenaan memberikan anggota pilihan untuk menentukan tempat dan waktu bekerja (Carlson dkk., 2010). Bukan suatu keharusan menerapkan fleksibilitas kerja di sekolah. Tetapi ini bisa menjadi pilihan yang mungkin bisa membantu guru untuk dapat meningkatkan efektifitas kerja mereka. Fleksibilitas kerja bisa menjadi variasi baru dalam bekerja sehingga guru bisa lebih maksimal dalam mengajar. Fleksibilitas dalam lingkungan kerja guru bisa dikatakan memberi kebebasan kepada guru untuk membuat sebuah pilihan mengenai bagaimana, kapan, dan dimana mereka akan melaksanakan tugas dan kewajiban terkait pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015). Kepuasan kerja dapat memberi efek dalam kesuksesan karir, komitmen dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sifat seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang baik, cenderung akan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Peningkatan kualitas kerja guru ini akan memaksimalkan penyaluran ilmu kepada siswa. Adapun kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.





Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan :

H₁ : Terdapat pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Guru

H₂ : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

H₃ : Terdapat pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian menurut Sugiyono (2016: 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 43 Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19, maka populasi dalam penelitian ini adalah para guru SMA Negeri 43 Jakarta yang berjumlah 42 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, pengumpulan data sampel akan dilakukan pada guru SMA Negeri 43 Jakarta yang berjumlah 42 orang.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS versi 20. Pengambilan sampel dengan penyebaran kuisioner atau angket kepada responden (Dewi, 2020). Sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji hipotesis. Dalam mengidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini, peneliti membaginya dalam beberapa kategori diantaranya: jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang diambil berjumlah 42 Guru di SMA Negeri 43 Jakarta. Karakteristik responden dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 1.



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright © April 2022 / Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Perempuan	24	57.1%
2.	Laki-laki	18	42.9%
	Total	42	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 24 orang atau 57.1%, sedangkan laki-laki sebanyak 18 orang atau 42.9%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan atau guru di SMA Negeri 43 Jakarta mayoritas adalah perempuan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20-25 Tahun	11	26.2%
2.	26-30 Tahun	11	26.2%
3.	31-35 Tahun	7	16.7%
4.	> 35 Tahun	13	31%
	Total	42	100%

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat tahun yaitu 13 orang atau 31% yang tidak berbeda jauh dengan responden berumur 20-25 tahun dan 26-30 yang berjumlah sama yaitu masing-masing 11 orang atau 26.2%. Sementara responden yang berumur 31-35 memiliki jumlah yang paling sedikit yaitu hanya 7 orang dengan presentase 16.7%.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	< 1 Tahun	6	14.3%
2.	1-5 Tahun	15	35.7%
3.	6-10 Tahun	12	28.6%
4.	> 10 Tahun	9	21.4%
	Total	42	100%

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja selama 1-5 tahun yaitu berjumlah 15 orang dengan presentase 35.7%. Hanya terdapat sedikit perbedaan dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 28.6%. Kemudian responden yang bekerja selama lebih dari 10 tahun terdapat sebanyak 9 orang atau 21.4%, serta responden yang masa kerjanya dibawah 1 tahun mendapat presentase paling sedikit yaitu 14.3% atau 6 orang.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	Diploma	4	9.5%
2.	S1	32	76.2%
3.	S2	6	14.3%
	Total	42	100%



Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini menempuh pendidikan terakhirnya yaitu S1 dengan berjumlah 32 orang atau 76.2%. Kemudian S2 berjumlah 6 orang dengan presentase 14.3% dan Diploma sebanyak 4 orang atau 9.5% bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu berusia lebih dari 35

Uji Validitas

Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika sampel sebanyak 42 r tabel adalah sebesar 0,25. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tidak valid. Berdasarkan hasil olahan SPSS versi 20 pada tabel 4.9, maka dapat disimpulkan validitas masing-masing pernyataan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja

Korelasi	Rhitung	RTabel	Kesimpulan
X1.1	0,698	0,25	Valid
X1.2	0,360	0,25	Valid
X1.3	0,485	0,25	Valid
X1.4	0,526	0,25	Valid
X1.5	0,654	0,25	Valid
X1.6	0,659	0,25	Valid
X1.7	0,492	0,25	Valid
X1.8	0,321	0,25	Valid
X1.9	0,738	0,25	Valid

Dari tabel 2 rata – rata pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,25. Berarti, pernyataan kecuali pernyataan ke-8 dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Sementara pernyataan ke-8 yang berbunyi “Saya menikmati bekerja atas arahan dari atasan” dinyatakan tidak dapat mengukur variabel kepuasan kerja guru di SMA Negeri 43 Jakarta. Dengan demikian, pernyataan ke-8 dari variabel kepuasan kerja tidak dipergunakan dalam pengolahan data berikutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Korelasi	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
X2.1	0,403	0,25	Valid
X2.2	0,467	0,25	Valid
X2.3	0,345	0,25	Valid
X2.4	0,434	0,25	Valid
X2.5	0,405	0,25	Valid
X2.6	0,404	0,25	Valid
X2.7	0,325	0,25	Valid
X2.8	0,131	0,25	Tidak Valid
X2.9	0,360	0,25	Valid
X2.10	0,484	0,25	Valid
X2.11	0,674	0,25	Valid





Dari tabel di atas masing-masing pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,25. berarti semua pernyataan dari variabel fleksibilitas kerja dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru



Korelasi	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Y.1	0,710	0,25	Valid
Y.2	0,718	0,25	Valid
Y.3	0,652	0,25	Valid
Y.4	0,691	0,25	Valid
Y.5	0,611	0,25	Valid
Y.6	0,764	0,25	Valid
Y.7	0,724	0,25	Valid
Y.8	0,509	0,25	Valid
Y.9	0,718	0,25	Valid
Y.10	0,558	0,25	Valid

Dari tabel di atas masing-masing pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,25. berarti semua pernyataan dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Di bawah ini dipaparkan hasil olahan SPSS versi 20 mengenai reliabilitas variabel fleksibilitas kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fleksibilitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	9

Dari hasil uji reliabilitas, semua nilai dari hasil variabel X1 menghasilkan nilai *alpha cronbach* 0.708. Nilai 0.708 masuk rentang $0,57 \leq r \leq 0,74$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen

dalam penelitian ini cukup reliabel atau cukup tinggi.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	11

Dari hasil uji reliabilitas, semua nilai dari hasil variabel X2 menghasilkan nilai *alpha cronbach* 0.672. Nilai 0.672 masuk rentang $0,57 \leq r \leq 0,74$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini cukup reliabel atau cukup tinggi.



Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	10

Dari hasil uji reliabilitas, semua nilai dari hasil variabel X2 menghasilkan nilai *alpha cronbach* 0.856. Nilai 0.856 masuk rentang $0,75 \leq r \leq 0,88$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel atau tinggi.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu data telah terdistribusi dengan normal atau tidak. Kriteria uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Data tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansi $< 0,05$
- 2) Data terdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Data

	Fleksibilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
N	42	42	42
Normal			
Mean	36,12	42,19	42,83
Standard Deviation	3,604	3,563	4,236
Most Extreme Differences	,153	,174	,175
Positive	,110	,120	,175
Negative	-,153	-,174	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z	,995	1,128	1,133
Asymp. Sig. (2-tailed)	,276	,157	,154

Dari hasil uji normalitas data, nilai dari hasil variabel fleksibilitas kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja guru (Y), menunjukkan nilai signifikansi yaitu masing masing 0.276, 0.157 dan 0,154. Ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas



Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Fleksibilitas Kerja	,942	1,062
Kepuasan Kerja	,942	1,062

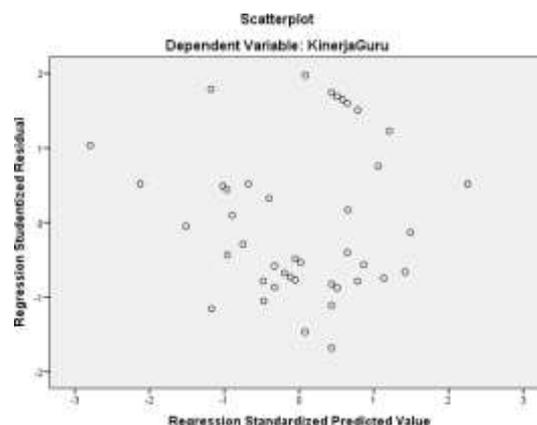
Sebuah data dikatakan terbebas dari adanya multikolinieritas apabila:

- 1) Nilai tolerance berkisar antara 0,1 sampai dengan <1
- 2) Nilai VIF berkisar antara 1, >1 sampai <10

Dari tabel 4.19 menunjukkan bahwa masing masing variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance untuk fleksibilitas kerja sebesar 0.942 dan kepuasan kerja sebesar 0.942. sementara nilai VIF-nya, variable fleksibilitas kerja sebesar 1.062 dan variabel kepuasan kerja sebesar 1.062. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2016: 134). Dengan kata lain, model regresi yang baik terjadi homokedastisitas. Di bawah ini dipaparkan dalam gambar hasil uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* dengan menggunakan SPSS versi 20.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 13. Analisis Regresi Linear Berganda

			Fleksibilitas Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Spearman's rho	Fleksibilitas Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,420**	,621**
		Sig. (2-tailed)	.	,006	,000
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,420**	1,000	,388*
		Sig. (2-tailed)	,006	.	,011
	Kinerja Guru	Correlation Coefficient	,621**	,388*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,011	.

Tabel 13. Hasil Analisis Linear Berganda Tabel di atas adalah hasil olahan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 yang mencakup nilai variabel bebas yaitu fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja. Model persamaan linier regresi yang dapat dituliskan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan tabel 4.20, nilai konstan a sebesar 10.228; nilai b₁ sebesar 0.511, dan b₂ adalah sebesar 0.335. Dengan demikian, rumus linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 10.228 + 0.511 X_1 + 0.335 X_2$$

Analisis :

- Nilai *constant* (a) sebesar 10.228 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja maka nilai kinerja guru adalah 10.228 satuan.
- Koefisien regresi X₁ sebesar 0.511 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan fleksibilitas kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.511 satuan. dengan ketentuan nilai kepuasan kerja (X₂) konstan.
- Koefisien regresi X₂ sebesar 0.335 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.335 satuan. Dengan ketentuan nilai fleksibilitas kerja (X₁) konstan.

Analisis Koefisien Korelasi Koefisien Korelasi Parsial



Tabel 14. Hasil Koefisien Korelasi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10,228	7,781
	Fleksibilitas Kerja	,511	,159
	Kepuasan Kerja	,335	,161

Hasil analisis berdasarkan tabel diatas dari hasil pengolahan data SPSS versi 20 adalah

- 1) Nilai koefisien korelasi (r) variabel fleksibilitas kerja adalah sebesar 0.621. Nilai 0.621 berada dalam rentang 0,60 s.d 0,79 berarti hubungan variabel fleksibilitas kerja dengan variabel kinerja guru dikategorikan erat.
- 2) Nilai koefisien korelasi (r) variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.388. nilai 0.388 berada dalam rentang 0,20 s.d 0,39. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja guru dikategorikan cenderung lemah.

Koefisien Korelasi Simultan

Tabel 15. Hasil Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square
1	,573 ^a	,328

Hasil analisis berdasarkan tabel di atas dari pengolahan data menggunakan SPSS 20, dapat diperoleh informasi sebagai berikut: Koefisien korelasi simultan adalah sebesar 0.573. Nilai 0.573 berada dalam rentang 0,40 s.d 0,59 ini menunjukkan bahwa hubungan antara semua variabel bebas fleksibilitas kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) dikategorikan cukup erat.

Analisis Uji Hipotesis Uji Parsial dengan Uji t



Tabel 16. Hasil Uji Parsial dengan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	10,228	7,781	1,314	,196
Fleksibilitas Kerja	,511	,159	3,215	,003
Kepuasan Kerja	,335	,161	2,083	,044

Hasil uji analisis regresi coefficients dengan menggunakan SPSS versi 20 terlihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1) Uji t untuk variabel Fleksibilitas Kerja

- a) Perumusan hipotesis
Ho : tidak ada pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja guru
Ha : terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja guru
- b) Penentuan nilai t tabel
Tingkat signifikansi (α) = 0,05 Degree of Freedom (df) = $n - k - 1$
= $42 - 1 - 1 = 40$. Sehingga nilai t tabel = 2.021.
- c) Kriteria: Jika t hitung > t tabel maka nilai probabilitas < 0,05 Ho ditolak maka Ha diterima. Jika t hitung < t tabel maka nilai probabilitas > 0,05 Ho diterima maka Ha ditolak.
- d) Kesimpulan: Nilai t hitung hasil dari penolahan data SPSS adalah sebesar 3.251 dan nilai probabilitas = 0.003. Nilai t hitung > t tabel atau 3.251 > 2.021 dan nilai signifikansi < 0,05 atau 0,003 < 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja guru.

2) Uji t untuk variabel Kepuasan Kerja

- a) Perumusan hipotesis
Ho : tidak ada pengaruh kepuasankerja terhadap kinerja guru
Ha : terdapat pengaruh kepuasankerja terhadap kinerja guru
- b) Penentuan nilai t tabel
Tingkat signifikansi (α) = 0,05 Degree of Freedom (df) = $n - k - 1$
= $42 - 1 - 1 = 40$. Sehingga nilai t tabel = 2.021.
- c) Kriteria : Jika t hitung > t tabel maka nilai probabilitas < 0,05 Ho ditolak maka Ha diterima. Jika t hitung < t tabel maka nilai probabilitas > 0,05 Ho diterima maka Ha ditolak.
- d) Kesimpulan
Nilai t hitung hasil dari pengolahan data SPSS adalah sebesar 2.083 dan nilai probabilitas = 0.044. Nilai thitung > t tabel atau 2.083 > 2.021 dan nilai signifikansi < 0,05 atau 0,044 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Uji Simultan Dengan Uji F

Tabel 17. Hasil uji simultan dengan Uji F



Model	F	Sig.
Regression	9,508	,000 ^b
Residual		
Total		

Hasil analisis uji hipotesis dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

- 1) Perumusan Hipotesis
Ho: tidak ada pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
Ha: ada pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
- 2) Penentuan nilai F tabel Tingkat signifikansi (α) = 0,05 Degree of freedom (df): $n - 2 - 1 = 42 - 2 - 1 = 39$; sehingga nilai F tabel = 2.85.
- 3) Kriteria: Jika F hitung > F tabel dan nilai probabilitas < 0,05 Ho maka ditolak dan Ha diterima. Jika F hitung < F tabel dan nilai probabilitas > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 4) Kesimpulan: Nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau $9.508 > 2.85$ dan nilai probabilitas < 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak. Dengan demikian Ha diterima, yaitu terdapat pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan model regresi bisa digunakan untuk memprediksi nilai kinerja guru di SMA Negeri 43 Jakarta.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 18. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square
1	,573 ^a	,328

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sehingga koefisien determinasi adalah nilai R square. Tabel di atas menghasilkan nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0.328 atau 32,8 %. Dengan demikian besarnya kontribusi fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar 32,8 % sedangkan sisanya 67,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan penghitungan hipotesis menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja dan kinerja guru
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.





REFERENSI

- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 9-15.
- Barus, D. A. B. (2020). *Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Persepsi Guru Di Kabupaten Sikka Maumere Nusa Tenggara Timur*. Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, 5(2), 9-16.
- Farmawaty, et al. (2018) *Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada Sma Negeri Di Kota Makassar*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan "Jekpend", 1 (2). pp. 23-29. ISSN 2614-2139.
- Gunawan, et al. (2020). *Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi*. Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen, [S.L.],V. 8, N. 3, P. 308-321. Issn 2580-3743
- Pratiwi, A., & Ernawati, A. (2021). *Penerapan Pembelajaran Jarak Jauh Selama Masa Pandemi Covid-19 Pada Siswa Kelas V Sdn 2 Sokaraja Kulon*. Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia, 7(2), 7-11.
- Purwanto, A. (2020). *Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19*. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 92-100.
- Rokhani, S. Ag., C. (2020). *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19*. EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 424-437.
- Samsuri, T. (2003). *Kajian, Teori, Kerangka Konsep dan Hipotesis dalam Penelitian*.
- Triwahyuni, R. (2017). *Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen Organisasional: Studi pada PT Pindad (Persero) Turen Kab. Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Universitas Komputer Indonesia, 1(1), 1-14.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Wicaksono, I. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Yaghi, Nizar. (2016). *Work Flexibility and Job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Empowerment*. Dissertation, Georgia State University.

