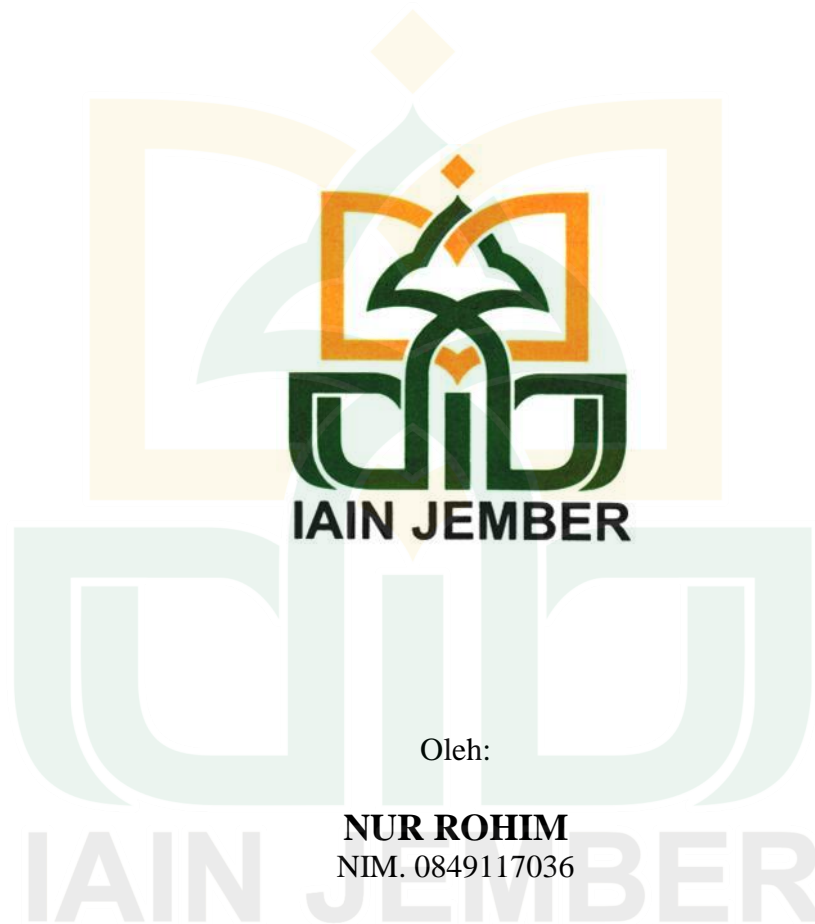


**PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH SE KABUPATEN JEMBER
TAHUN PELAJARAN 2018/2019**

TESIS



Oleh:

NUR ROHIM
NIM. 0849117036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA IAIN JEMBER
MARET 2020**

**PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH SE KABUPATEN JEMBER
TAHUN PELAJARAN 2018/2019**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
(M.Pd.)



Oleh:

NUR ROHIM
NIM. 0849117036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA IAIN JEMBER
MARET 2020**

PERSETUJUAN

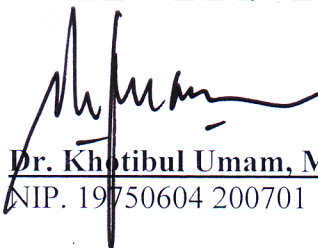
Tesis dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019”, yang ditulis oleh Nur Rohim ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji tesis.

Jember, 24 Juni 2019
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Moh. Khusnurridlo, M.Pd.
NIP. 19650720 199203 1 003

Jember, 24 Juni 2019
Pembimbing II



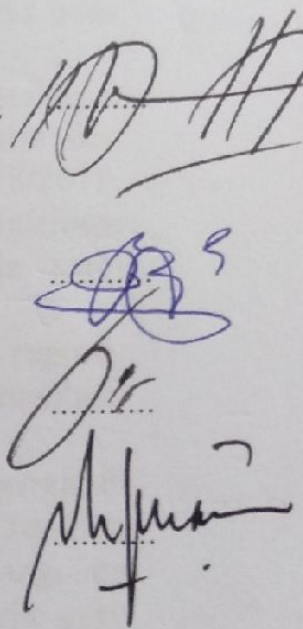
Dr. Khotibul Umam, M.A.
NIP. 19750604 200701 1 025

PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019”, yang ditulis oleh Nur Rohim ini, telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Pascasarjana IAIN Jember pada hari Rabu tanggal 12 Februari 2020 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.).

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc., M.Pd.I.
NIP. 19740320200710 1 004
2. Anggota
 - a. Penguji Utama : Dr. H. Mundir, M.Pd.
NIP. 19631103 199903 1 002
 - b. Penguji I : Prof. Dr. H. Moh. Khusnurridlo, M.Pd.
NIP. 19650720 199203 1 003
 - c. Penguji II : Dr. Khotibul Umam, M.A.
NIP. 19750604 200701 1 025



IAIN JEMBER

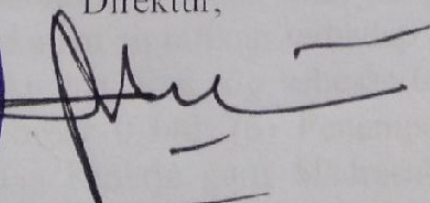
Jember, 04 Maret 2020

Mengesahkan

Pascasarjana IAIN Jember

Direktur,




Dr. H. Abd. Halim Soebahar, M.A.
NIP. 196101041987031006

ABSTRAK

Rohim, Nur. 2019. *Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019*. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember. Pembimbing I: Prof. Dr. H. Moh. Khusnurridlo, M.Pd., dan Pembimbing II: Dr. Khotibul Umam, M.A.

Kata Kunci: *Penempatan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru*

Kinerja seseorang tergantung pada penempatan, motivasi dan kemampuan yang dimiliki. Untuk itu jika seorang kepala sekolah menginginkan kinerja guru meningkat maka kompetensi guru dikembangkan dengan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan motivasi guru ditingkatkan. Sehingga kepuasan kerja pun akan dirasakan oleh guru tersebut. Ketika guru merasa puas maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah terdapat pengaruh antara penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama penempatan dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

Metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenisnya regresi. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan *Path Analysis*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember, karena nilai *Sig* sebesar $0,002 < 0,05$ probabilitas. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,292. (2) Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember, karena nilai *Sig* sebesar $0,02 > 0,05$ probabilitas. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,403. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember, karena hasil *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$ probabilitas. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,510. (4) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember, karena *Sig* sebesar $0,749 < 0,05$ probabilitas. Dengan nilai pengaruh langsung sebesar -0,045. (5) Kepuasan Kerja berkaitan signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember, karena nilai *Sig* sebesar $0,01 < 0,05$ probabilitas. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,340. (6) Penempatan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh kuat terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember sebesar 0,502. (7) Motivasi kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh rendah terhadap terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember dengan sebesar 0,128.

ABSTRACT

Rohim, Nur. 2019. *The Effect of Job Placement and Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance in Islamic Senior High School throughout Jember Academic Year 2018/2019*. Thesis. Islamic Education Management Study Program, Postgraduate Institute of Islamic Affairs, State of Jember. Supervisor I: Prof. Dr. H. Moh. Khusnurridlo, M.Pd., and Advisor II: Dr. Khotibul Umam, M.A.

Keywords: Placement, Work Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance

A person's performance depends on the placement, motivation and abilities possessed. For this reason, if a school principal wants teacher performance to improve, teacher competence is developed by being placed in accordance with his expertise and teacher motivation is enhanced. So that job satisfaction will be felt by the teacher. When the teacher feels satisfied it will affect his work performance.

This study aims to test empirically whether there is an influence between placement and work motivation on job satisfaction and teacher performance in Islamic Senior High School in Jember Regency in the 2018/2019 academic year. The expected benefit of this research is that it can contribute to the development of theory, especially job placement and motivation and its impact on job satisfaction and teacher performance.

The research method uses a quantitative approach to the type of regression. Data collection using the method of observation, questionnaires and documentation. Data analysis using Path Analyze.

The analysis shows that: (1) Placement has a significant effect on Job Satisfaction of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency, because the Sig value is $0.002 < 0.05$ probability. With a direct influence of 0.292. (2) Placement has a significant effect on the performance of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency, because the Sig value is $0.02 > 0.05$ probability. With a direct influence of 0.403. (3) Work motivation has a significant and positive effect on Job Satisfaction of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency, because the Sig results of $0,000 < 0.05$ probability. With a direct influence of 0.510. (4) Work motivation does not have a significant effect on the performance of Islamic Senior High School teachers in Jember Regency, because the Sig is $0.749 < 0.05$ probability. With a direct influence value of -0.045. (5) Job Satisfaction is significantly related to the performance of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency, because the Sig value of $0.01 < 0.05$ probability. With a direct influence of 0.340. (6) Placement through Job Satisfaction has a strong influence on the performance of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency by 0.502. (7) Work motivation through Job Satisfaction has a low effect on the performance of Islamic Senior High School teachers in Jember Regency by 0.128.

الملخص

رحيم ، نور. 2019. تأثير التنسيب الوظيفي والتحفيز على الرضا الوظيفي وأداء المعلم في مدرسة عالية طوال العام الجامعي 2019/2018. أطروحة. برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، معهد الدراسات العليا. الدكتور الحج موه. حسن ريض ، م.ب.د.، للشؤون الإسلامية ، ولاية حمير. المشرف الأول : بروفيسور والمستشار الثاني: الدكتور خطيب الامام ، م. أ.

الكلمات المفتاحية: التنسيب ، تحفيز العمل ، الرضا الوظيفي ، أداء المعلم

يعتمد أداء الشخص على المنصب والدافع والقدرات المتاحة. لهذا السبب ، إذا أراد مدير المدرسة تحسين أداء المعلم ، يتم تطوير كفاءة المعلم من خلال وضعه وفقاً لخبرته وتعزيز حافز المعلم. بحيث يشعر المعلم بالرضا الوظيفي. عندما يشعر المعلم بالرضا ، سيؤثر ذلك على أدائه في العمل تهدف هذه الدراسة إلى إجراء اختبار تجريبي حول ما إذا كان هناك تأثير بين التنسيب ودوافع العمل على الرضا الوظيفي وأداء المعلم في مدرسة عليا في حمير ريجنسي في العام الدراسي 2019/2018. الفائدة المتوقعة من هذا البحث هي أنه يمكن أن يساهم في تطوير النظرية ، وخاصة التنسيب الوظيفي والتحفيز وتأثيره على الرضا الوظيفي وأداء المعلم

تستخدم طريقة البحث مقارنة كمية لنوع الانحدار. جمع البيانات باستخدام طريقة الملاحظة والاستبيانات والوثائق. تحليل البيانات باستخدام تحليل المسار

يظهر التحليل أن: (1) التنسيب له تأثير كبير على الرضا الوظيفي لمدرسي مدرسة عليا في جميع هي $0.002 < 0.05$ احتمال. مع تأثير مباشر من 0.292 . (2) Sig أنحاء جامبر ريجنسي ، لأن قيمة هي Sig التنسيب له تأثير كبير على أداء معلمي مدرسة عالية في جميع أنحاء جامبر ريجنسي ، لأن قيمة $0.02 < 0.05$. مع تأثير مباشر من 0.403 . (3) يكون لدوافع العمل تأثير كبير وإيجابي على الرضا هي Sig الوظيفي لدى معلمي مدرسة عالية في جميع أنحاء جامبر ريجنسي ، لأن نتائج احتمال. مع تأثير مباشر من 0.510 . (4) ليس لدوافع العمل تأثير كبير على أداء معلمي مدرسة عليا في هو $0.749 < 0.05$ احتمال. مع قيمة التأثير المباشر لل 0.045 . (5) Sig جامبر ريجنسي ، لأن Sig يرتبط الرضا الوظيفي بشكل كبير بأداء معلمي مدرسة عليا في جميع أنحاء جامبر ريجنسي ، لأن قيمة تبلغ $0.01 < 0.05$ احتمال. مع تأثير مباشر من 0.340 . (6) التنسيب من خلال الرضا الوظيفي له تأثير قوي على أداء معلمي مدرسة عالية في جميع أنحاء جامبر ريجنسي بنسبة 0.502 . (7) يكون الدافع للعمل من خلال الرضا الوظيفي له تأثير ضعيف على أداء معلمي مدرسة عليا في جامبر ريجنسي بنسبة 0.128

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019” ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya menuju agama Allah sehingga tercerahkanlah kehidupan saat ini.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaiannya. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring do'a *jazaakumullahu ahsanal jaza* kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember atas segala kebijaksanaan, perhatian, dan dorongan sehingga penulis selesai studi.
2. Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, M.A., selaku Direktur Pascasarjana IAIN Jember yang telah memberikan izin dan bimbingan yang bermanfaat.
3. Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc., M.Pd.I., selaku Ketua Program Studi Magister Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Jember yang telah memberikan arahan, bimbingan dan motivasi dalam proses penyusunan tesis.
4. Prof. Dr. H. Moh. Khusnurridlo, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu dan

bimbingan dengan penuh kesabaran, petunjuk dan arahan dalam penyusunan tesis.

5. Dr. Khotibul Umam, M.A selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
6. Seluruh Dosen Pascasarjana IAIN Jember yang telah banyak memberikan ilmu, mendidik dan membimbing selama penulis menempuh pendidikan di almamater tercinta.
7. Bapak dan Ibu Kepala beserta Guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember yang telah berkenan untuk berkerja sama dan memberikan data dan informasi penelitian dalam penyusunan Tesis ini.
8. Teman-teman seperjuangan di Pascasarjana IAIN Jember yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan hingga terselesaikannya Tesis/disertasi ini

Semoga penyusunan Tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, 19 Februari 2020
Peneliti

NUR ROHIM
NIM. 0849117036

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Ruang Lingkup.....	15
F. Definisi Operasional.....	17
G. Sistematika Penulisan	18
BAB II : KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu	20
B. Kajian Teori	22
1. Kajian Teori Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia ..	22
2. Kajian Teori Tentang Penempatan	24
3. Kajian Teori Tentang Motivasi Kerja.....	31
4. Kajian Teori Tentang Kepuasan Kerja	40
5. Kajian Teori Tentang Kinerja Guru	44

6. Pagaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru	50
7. Kerangka Konseptual	62
C. Hipotesis	62

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	65
B. Populasi dan Sampel	66
C. Teknik Pengumpulan Data	67
D. Instrumen Penelitian	68
E. Uji Validitas dan Reliabelitas Data	70
F. Motode Analisis Data	73

BAB IV : HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kementerian Agama Kabupaten Jember	78
1. Visi	79
2. Misi	80
B. Gambaran Umum Responden	80
1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	81
C. Analisis Hasil Penelitian	81
1. Hasil Uji Validitas	81
2. Uji Hasil Reliabelitas	85
3. Deskripsi Data	86
D. Pengujian Hipotesis	99
1. Uji Asumsi Klasik	99
a. Uji Normalitas	99
b. Uji Linieritas Garis Regresi	100
c. Uji Multikolinieritas	102
2. Uji Hipotesis	104
a. Pengujian Hipotesis Penelitian 1	104

b. Pengujian Hipotesis Penelitian 2	105
c. Pengujian Hipotesis Penelitian 3.....	106
d. Pengujian Hipotesis Penelitian 4	107
e. Pengujian Hipotesis Penelitian 5.....	108
f. Pengujian Hipotesis Penelitian 6	109
g. Pengujian Hipotesis Penelitian 7	110

BAB V : PEMBAHASAN DAN INTEPRETASI

A. Penempatan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	112
B. Penempatan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru	113
C. Motivasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	115
D. Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru	117
E. Kepuasan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru	118
F. Penempatan Melalui Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru	119
G. Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru	120

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	121
B. Saran	122

DAFTAR PUSTAKA	123
-----------------------------	------------

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	127
--	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu 21
Tabel 3.1	Data Sampel Penelitian 67
Tabel 3.2	Indikator dalam Perumusan Angket..... 69
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 80
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 81
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Penempatan 82
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi Kerja..... 82
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepuasan Kerja 83
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Guru..... 84
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kuisisioner 85
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas 86
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penempatan..... 86
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja .. 90
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja. 93
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kinerja Guru 96
Tabel 4.13	Uji Normalitas 99
Tabel 4.14	Uji Garis Regresi 101
Tabel 4.15	Uji Multikolinieritas..... 103
Tabel 4.16	Hasil Pengolahan data H1 105
Tabel 4.17	Hasil pengolahan data H2 106
Tabel 4.18	Hasil pengolahan data H3 107
Tabel 4.19	Hasil pengolahan data H4 108
Tabel 4.20	Hasil pengolahan data H5 109
Tabel 4.21	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung..... 110

IAIN JEMBER

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual 62
Gambar 4.1	Skema Hasil Pengaruh Antar Variabel 111



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Matrik Penelitian 128
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian..... 129
Lampiran 3	Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Penelitian.... 130
Lampiran 4	Jurnal Kegiatan Penelitian Lapangan 136
Lampiran 5	Keadaan Populasi dan Sampel Penelitian 138
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas 148
Lampiran 7	Kuisisioner Penelitian..... 168
Lampiran 8	Input Data Kuisisioner..... 176
Lampiran 9	Uji Normalitas, Linieritas dan Multikollinieritas 188
Lampiran 10	Uji Hipotesis 193
Lampiran 11	Biografi Peneliti..... 225



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja lembaga. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah mempunyai sumber daya manusia pendidikan, baik pendidik maupun sumber daya manusia lainnya untuk berkinerja secara optimal.¹

Gary Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai: “*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”.²

Maksudnya adalah manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan, keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Maka melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan baik menjadi penting karena hal tersebut akan berhubungan dengan kegiatan operasional institusi.

¹Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2013), 171.

²Gary Dessler, *Human Resource management* (Florida: Pearson Education, Inc, USA, 2013), 4.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi³. Kebijakan seorang manajer harus jelas agar pengelolaan manajemen sumber daya manusia bisa lebih efektif dan efisien.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, peranan pendidikan cukup menonjol. Oleh karena itu sangat penting bagi pembangunan nasional untuk memfokuskan peningkatan mutu pendidikan melalui proses pembelajaran dengan tenaga kependidikan yang berkualitas. Pendidikan yang bermutu akan diperoleh pada satuan pendidikan yang bermutu dan satuan pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula.⁴

Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah hendaknya memiliki standar kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan kepala sekolah. Kompetensi tersebut sangat penting dimiliki agar dalam mengelola lembaga pendidikan berjalan secara optimal.

Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah disebutkan kompetensi kepala sekolah/madrasah meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan,

³Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 23.

⁴⁴ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), v.

kompetensi supervisi dan kompetensi sosial⁵. Maka, seorang kepala sekolah harus mengelola guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia melalui penempatan yang sesuai dengan kompetensi guru agar pelaksanaan kompetensi manajerial kepala sekolah berjalan secara optimal.

Disebutkan dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁶

Begitu besar tanggung jawab seorang guru, maka guru merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan, dibina dan ditempatkan pada posisi yang tepat agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, serta agar tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai dengan baik.

Robert L. Mathis dalam bukunya *Human Resource Management* bahwa:

*“Placement is fitting a person to the right job. Placement of human resources should be seen primarily as a matching process that can affect many different employment outcomes. How well an employee is matched to a job can affect the amount and quality of the employee’s work, Finally, employee morale can also be an issue because good fit encourages individuals to be positive about what they accomplish on the job.”*⁷

⁵Sekretariat Negara RI, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah* (Jakarta: CV. Sinar Grafika, Cetakan keenam, Mei 2014), 225-227.

⁶Sekretariat Negara RI, *Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, 2.

⁷Robert L. Mathis, *Human Resource Management* (USA: Thomson South Western, 2008), 226.

Maksudnya penempatan merupakan proses pencocokan seseorang ke dalam pekerjaan yang tepat. Penempatan sumber daya manusia harus dilihat terutama sebagai proses pencocokan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dengan hasil yang maksimal. Semakin tepat karyawan dicocokkan dengan pekerjaan maka dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan karyawan tersebut. Yang pada akhirnya, semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi karena pencocokan yang baik dapat mendorong individu untuk menjadi lebih baik terkait dengan pencapaian tujuan dalam pekerjaan tersebut.

Penempatan merupakan faktor penting dalam menilai kinerja guru. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada guru dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan guru. Untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh guru selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan.

Ardana, Mujiati dan Utama menyatakan bahwa penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut⁸.

⁸Ricky Montolalu, Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Tenaga Guru Terhadap Kinerja Tenaga Guru Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara (Manado: Universitas Samratulangi, Jurnal Emba, Vol. 4 Nomor 1 Maret 2016) 1319.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh aktifitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁹

Dale H. Schunk, menyatakan bahwa:

“Motivation is the process where by goal directed activity is instigate and sustained. Let us examine this definition in depth. Motivations is process rather than a product. As a process, we do not observe motivation directly but rather we infer it from actions (e.g. choice of tasks, effort persitence) and ferbalizations¹⁰”.

Maksudnya adalah motivasi sebagai suatu proses diinisiasikannya dan dipertahankannya aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Lebih lanjut dijelaskan motivasi merupakan sebuah proses ketimbang sebuah hasil. Sebagai suatu proses, kita tidak secara langsung mengobservasi motivasi, melainkan kita menyimpulkan motivasi dari berbagai tindakan (misalnya pilihan tugas, usaha, kegigihan) dan verbalisasi (misalnya: saya sungguh ingin mengerjakan tugas ini).

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang guru, guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang guru yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

⁹Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 23.

¹⁰Dale H. Schunk, Paul R. Pintrich, Judith L. Meece, *Motivation In Education* (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2008), 4.

Pandangan seorang manajer dalam hal ini kepala madrasah, seorang yang termotivasi akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras dan memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Jadi, motivasi mencakup upaya, pantang mundur dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja¹¹.

Allah SWT memberikan motivasi kepada hamba-Nya yang tercantum pada ayat berikut ini:

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ...

Artinya: “...Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...” (Ar Ra’d: 11)¹².

Untuk itu, motivasi kerja sangatlah penting bagi seseorang karena akan mempengaruhi kinerjanya. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Robbins mendefinisikan kepuasan kerja di dalam bukunya *Organizational Behavior* sebagai “*Job satisfaction a positive feeling about one’s job resulting from an evaluation of its characteristics.*”¹³ Kepuasan merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Seorang Guru yang mendapatkan kepuasan kerja akan mudah dalam meningkatkan kinerjanya.

¹¹James L. Gibson, dkk. *Manajemen Edisi Ke Sembilan* (Jakarta: Erlangga, Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin, Cet. ke 3, 1997), 340).

¹²Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya Disertai Asbabun Nuzul* (Klaten: Sahabat, 2013), 455.

¹³Stephen Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (USA: Pearson, 2013), 75.

August W. Smith menyatakan bahwa “*performance is output drives from processes, human other wise*”. Maksudnya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.¹⁴

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan.¹⁵ Untuk mewujudkan tujuan lembaga yang telah ditetapkan, kualitas kinerja guru akan mempengaruhi. Oleh karenanya penting bagi seseorang guru untuk memaksimalkan kinerjanya di lembaga.

Sutermeister dalam Husaini Usman menyatakan “*We have recognized that employee performance depend on both motivation and ability*.”¹⁶ Maksudnya adalah kinerja seseorang tergantung pada motivasi dan kemampuannya. Untuk itu jika seorang kepala madrasah menginginkan kinerja guru meningkat maka motivasi guru dan kepuasan kerja ditingkatkan dengan ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.

Gary Dessler menjelaskan dalam bukunya *Human Resource Management* bahwa *performance appraisal means evaluating an employee's current and/or past performance relative to his or her performance standards*.¹⁷ Maksudnya adalah penilaian kinerja merupakan mengevaluasi

¹⁴ August W. Smith, *management System: Analyses and Applications* (Chicago: The Dryden Press, 1982),301.

¹⁵Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 83.

¹⁶Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 488.

¹⁷Gary Dessler, *Human Resource Management* (USA: Pearson inc, 2013), 284

kinerja karyawan di masa sekarang dan/atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya.

Madrasah merupakan perkembangan institusi pendidikan Islam awal (pesantren atau surau) yang memiliki keseimbangan visi, yaitu visi keduniawian (penguasaan ilmu pengetahuan & teknologi) dan visi keakhiratan. Madrasah juga dipandang lebih komprehensif dibandingkan pendidikan umum yang dirasa kurang memenuhi tuntutan kebutuhan khususnya spiritual siswa. Oleh karena itu, madrasah sebagai bagian dari penyelenggaraan pendidikan nasional, saat ini juga dituntut mampu melakukan penyelenggaraan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan yang sudah ditetapkan.

Akan tetapi masih ditemukan beberapa problematika pada madrasah antara lain: *Pertama*, problem kepemimpinan. Problem kepemimpinan dalam pendidikan Islam (madrasah) meliputi kuantitas (yang sudah menjadi kepala sekolah maupun calon-calon yang mesti disiapkan), kualitas (kualifikasi akademik minimal yang dipersyaratkan) dan kapabilitas (kemampuan manajerial yang diperlukan untuk menjadikan pendidikan Islam efektif dan sukses). Sebagian mereka adalah lulusan sarjana strata 1 (S-1) baru (bahkan banyak yang diperoleh dalam jabatan) sehingga kurang memenuhi kualifikasi dan kompetensi sebagai pimpinan. *Kedua*, problem sumber daya manusia.

problem ini menyangkut kuantitas dan kualifikasi akademik para pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁸

Guru merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial yang turut berperan dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Akan tetapi kualitas sumber daya manusia di lingkungan lembaga pendidikan masih jauh dari harapan. Berdasarkan informasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah 4,35 juta dan masalah pembangunan dari Aparatur Sipil Negara (ASN) salah satunya adalah *competency mismatch*.¹⁹ Hal ini dipengaruhi antara latar belakang pendidikan dengan penempatan guru pada lembaga pendidikan tidak sesuai. Guru yang mengampu mata pelajaran tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau kompetensi tentu akan mempengaruhi kinerja seorang guru.

Lebih lanjut ditemukan kinerja guru mengalami hasil kurang memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah siswa yang mendapatkan nilai 55 sangat tinggi. Dari jumlah peserta ujian nasional tahun pelajaran 2017/2018 se Jawa Timur yang mencapai 493.300 siswa, total peserta ujian yang nilainya di bawah 55 mencapai 78,88 %. Jumlah ini lebih meningkat dari pada tahun pelajaran 2016/2017 yang hanya 55,41 %²⁰.

Madrasah Aliyah di kabupaten Jember di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Jember terdapat 97 lembaga yang terdaftar. Dengan rincian

¹⁸ Ahmadi H. Syukran Nafis, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: LaksBang PRESSIndo, 2012), 11.

¹⁹ Humas Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), *Tantangan Pembangunan ASN*.

²⁰ Dokumentasi hasil ujian nasional Jawa Timur 2018 dikutip dari Jawa Pos.Com

3 lembaga Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan 94 Madrasah Aliyah Swata (MAS). Penelitian ini mengambil 6 Madrasah Aliyah sebagai sampel lokasi penelitian. Madrasah Aliyah yang menjadi lokasi penelitian yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember yang ada di jalan Imam Bonjol 50 Jember, Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember yang berada di jalan Manggar 72 Gebang Kecamatan Patrang Kabupaten Jember, Madrasah Aliyah Negeri 3 Jember yang ada di jalan Ahmad Yani 76 Jombang Kabupaten Jember, Madrasah Aliyah Swasta Darus Sholah yang berada di jalan Moh. Yamin 25 Tegal Besar Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember, Madrasah Aliyah Swasta Unggulan Nuris Jember yang berada di jalan Pangandaran 48 Antirogo Kecamatan Sumber Sari Kabupaten Jember dan Madrasah Aliyah Swasta Ma'arif NU Kencong yang berada di jalan KH. Agus Salim Kencong 1 Kencong Kabupaten Jember.²¹

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Jember memiliki 76 guru. Seluruh guru tersebut mengampu mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikannya²². Hal berbeda terlihat di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Jember memiliki 59 guru. Dari jumlah tersebut ada 3 guru yang mengampu mata pelajaran tidak sesuai dengan bidang studi.²³ Sedangkan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Jember memiliki 54 guru. Sama dengan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Jember, ada 3 guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Jember yang mengampu mata pelajaran tidak sesuai dengan bidang studi²⁴.

²¹ Dokumentasi Kementerian Agama Kabupaten Jember tahun 2018.

²² Sudar, *Interview*, Jumat 14 September 2018 pukul 10.30 Wib di Kantor Man 1 Jember

²³ Nasrul, *Interview*, Jumat 14 September 2018 pukul 10.00 Wib di Kantor Man 2 Jember

²⁴ Suhar Tatik, *Interview*, Sabtu 15 September 2018 pukul 12.00 Wib di Jember

Meskipun demikian ke tiga lembaga tersebut mengalami peningkatan dalam hasil nilai ujian jika dibandingkan tahun sebelumnya.²⁵

Madrasah Aliyah Swasta Ma'arif NU Kencong yang memiliki guru sejumlah 34 orang. Dan ada 3 guru yang masih proses menempuh strata 1 (S-1). Sedangkan Madrasah Aliyah Swasta Unggulan Nuris Jember memiliki guru sejumlah 38 orang. ada 4 guru yang masih belum strata 1(S-1). Hal berbeda terlihat di Madrasah Aliyah Swasta Darus Sholah yang memiliki guru sejumlah 32 orang. Dimana 29 guru sudah menempuh strata 1 (S-1) dan mengampu mata pelajaran sesuai dengan ijazahnya sedangkan 3 guru lulusan Madrasah Aliyah Darus Sholah. Ke 3 guru tersebut mengampu mata pelajaran agama. Meskipun penempatan ada yang tidak sesuai dengan kompetensi keahliannya hasil nilai ujian meningkat dari tahun sebelumnya.²⁶

Di samping sebagai manajer, kepala madrasah juga sebagai motivator. Dalam hal ini kepala madrasah berkewajiban untuk memotivasi seluruh pendidik dan juga tenaga pendidikan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk pelaksanaan motivasi kerja dari kepala madrasah aliyah kepada guru di kabupaten jember kurang optimal.

Setelah muncul penetapan standar kelulusan mulai tahun 2003 sampai dengan sekarang tahun 2019 pada sekolah dan madrasah terhadap nilai mata pelajaran yang diujikan dalam ujian nasional menjadikan bergesernya perhatian kepala madrasah. Banyak lembaga pendidikan memberi jam

²⁵ Waka Kurikulum, *Interview*, di MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 Jember

²⁶ Waka Kurikulum, *Interview*, di MA Ma'arif NU Kencong, MA NURIS Jember dan MA Darus Sholah Jember.

tambahan pada mata pelajaran yang akan diujikan secara nasional, sehingga perhatian kepala sekolah mulai tertuju pada optimalisasi mata pelajaran yang akan diujikan secara nasional. Dampak kebijakan standar kelulusan tersebut sangat dirasakan oleh guru pengampu mata pelajaran yang lain.²⁷ Motivasi kepala sekolah terhadap para guru menjadi tidak merata.

Temuan awal di lapangan, ada kepala madrasah yang tidak melaksanakan penempatan sesuai dengan ijazah yang dimiliki guru. Ditemukan juga ada kepala madrasah yang hanya mementingkan pengampu mata pelajaran tertentu dan mengesampingkan mata pelajaran yang lain, sehingga motivasi dari kepala madrasah hanya ditujukan kepada guru mata pelajaran tertentu terutama pelajaran yang di uji nasionalkan, bahkan akan memberikan *reward* kepada guru mata pelajaran ujian nasional, jika siswa-siswinya ada yang mendapat nilai tertinggi dalam ujian nasional. Meskipun demikian peneliti melihat bahwa guru mata pelajaran yang lainnya ada guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas yang mulia tersebut. Ada pula yang kinerjanya maksimal ada juga yang belum maksimal kinerjanya.

Berdasarkan keadaan yang tidak normatif tersebut, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019”, untuk menemukan seberapa besar pengaruh antara variabel

²⁷ Beni Ahmad Saebani, *Ilmu Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 219-220.

independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening sebagai kajian yang aktual.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019?
2. Adakah pengaruh penempatan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019?
4. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019?
5. Adakah hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019?
6. Adakah pengaruh penempatan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019?
7. Adakah pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
2. Untuk menganalisa pengaruh penempatan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
4. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
5. Untuk menganalisa hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
6. Untuk menganalisa pengaruh penempatan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
7. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.

D. Manfaat Penelitian

Di antara manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai jalan untuk menambah ilmu pengetahuan dan juga mengetahui beberapa keadaan yang diakibatkan oleh penempatan dan motivasi kerja guru
2. Bagi kepala madrasah/sekolah yaitu penelitian ini sebagai dasar perbaikan pada sistem evaluasi manajemen sumber daya manusia
3. Bagi guru, penelitian ini sebagai media untuk mengukur kepuasan kerja dan kinerja guru.
4. Bagi Pascasarjana IAIN Jember, mendapatkan informasi berupa data pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019.
5. Bagi pembaca secara umum, dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi penempatan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja guru

1. Variabel penempatan, indikatornya:
 - a. Kesesuaian dengan pendidikan
 - b. Kesesuaian dengan pengetahuan kerja
 - c. Kesesuaian dengan keterampilan kerja

- d. Kesesuaian dengan pengalaman kerja
- e. Usia
- f. Kesehatan fisik dan mental
- g. Prestasi akademis²⁸

2. Variabel motivasi kerja, indikatornya:

a. Motivasi Intrinsik

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Memiliki tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- 6) Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b. Motivasi Ekstrinsik

- 1) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 2) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan²⁹

3. Variabel kepuasan kerja, indikatornya:

- a. Pekerjaan
- b. Upah

²⁸Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 117.

²⁹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan kesepuluh, 2013), 73.

- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan kerja.³⁰

4. Variabel kinerja, indikatornya:

- a. Merencanakan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Menilai hasil pembelajaran
- d. Membimbing dan melatih peserta didik
- e. Melaksanakan tugas tambahan.³¹

F. Definisi Operasional

1. Penempatan

Penempatan merupakan pembagian tugas kepada para guru madrasah baik yang guru lama maupun guru baru yang dilakukan oleh kepala madrasah. Penempatan ini menyesuaikan antara tugas yang diperoleh dengan latar belakang pendidikan atau kualifikasi ijazah.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk menggerakkan guru supaya melakukan tugas dengan sebaik mungkin sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

³⁰Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 80.

³¹Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator.*, 163.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang didapatkan oleh guru setelah melaksanakan tugas karena harapan dan tujuannya telah tercapai. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan di motivasi oleh kepala madrasah .

4. Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan lembaga yang telah disepakati bersama. Kinerja guru dapat mempengaruhi kualitas peserta didik. Untuk itu, kinerja guru sangat penting untuk terus dijaga dan dikembangkan.

G. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini penulis susun sistematika penulisan sebagai berikut: Bab pertama Pendahuluan berisi tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Ruang lingkup penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

Bab kedua Kajian Pustaka, terdiri dari: Penelitian terdahulu, kajian teori, Kerangka konseptual, dan hipotesis. Bab ketiga Metode Penelitian, meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, pengumpulan data dan analisis data.

Bab keempat Hasil Penelitian, meliputi: diskripsi data dan pengujian hipotesis. Bab kelima Pembahasan dan Interpretasi Data. Bab keenam Penutup, berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan beberapa saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Godi Prakarsa. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Godi Prakarsa Menggunakan 3 Variabel yaitu motivasi, kinerja dan kepuasan kerja Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis *structural equation modelling* (SEM).

Sukadi. 2016. Tesis. Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karang Pandan. Sukadi menggunakan tiga variabel yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja serta kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sedangkan tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

M. Ghufran Faqih. 2004. Tesis. Pengaruh Sikap Motivasi dan Iklim kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah. M. Ghufran Faqih menggunakan tiga variabel yaitu sikap motivasi dan iklim kerja serta prestasi kerja. Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey dan analisisnya menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Untuk lebih jelasnya disajikan ke dalam tabel berikut.

Tabel 2.1

Kajian Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Orisinilitas
1.	Godi Prakarsa. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Jenis penelitian kuantitatif	Godi Prakarsa Menggunakan 3 Variabel yaitu Motivasi, kinerja dan kepuasan kerja sedangkan penelitian yang akan saya laksanakan menggunakan empat variabel yaitu penempatan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru	Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember dengan nilai koefisien pengaruh langsung.
2.	Sukadi. 2016. Tesis. Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karang Pandan.	Jenis penelitian kuantitatif	Sukadi menggunakan tiga variabel yaitu Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja serta Kinerja Guru sedangkan penelitian yang akan saya laksanakan menggunakan empat variabel yaitu penempatan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.	Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember dengan nilai koefisien pengaruh langsung.
3.	M. Ghufran Faqih. 2004. Tesis.	Jenis penelitian kuantitatif	M. Ghufran Faqih menggunakan	Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh

	Pengaruh Sikap Motivasi dan Iklim kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah		tiga variabel yaitu sikap motivasi Dan iklim kerja serta prestasi kerja sedangkan penelitian yang akan saya laksanakan menggunakan empat variabel yaitu penempatan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.	terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember dengan nilai koefisien pengaruh langsung.
--	--	--	--	---

B. Kajian Teori

1. Kajian Teori Tentang Manajemen Sumber Daya manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya manusia.

H. John Bernardin dan Joice E.A Russel dalam Meldona menyatakan bahwa *human resource management (HRM) concerns the recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, and promotion of personnel within an organization*”.³²

Maksud dari H. John Bernardin dan Joice E.A Russel Manajemen sumber daya manusia mengurus tentang rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi.

³²Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN Malang Press, Cet 2009), 1.

b. Peran Manajemen Sumber Daya manusia dalam Organisasi

Peran Manajemen Sumber Daya manusia dalam Organisasi antara lain:

- 1) Peran administrasi manajemen sumber daya manusia
- 2) Peran operasional manajemen sumber daya manusia
- 3) Peran strategi manajemen sumber daya manusia.³²

c. Praktik Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Mathis dan Jackson dalam Meldona manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dapat meningkatkan pengaruh positif terhadap kinerja dalam organisasi. Ditegaskan bahwa aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan pendekatan potensi yang fokus pada pengembangan SDM strategi organisasi dengan kinerja individual mencakup:

- 1) Seleksi dan penempatan
- 2) Pengembangan sumber daya manusia
- 3) Kompensasi dan manajemen kompensasi.³³

Sumber daya manusia adalah unsur pendukung dan penunjang pelaksanaan kegiatan yang terdiri atas tenaga, dana, dan sarana prasarana. Kegiatan sumber daya ini merupakan inti atau pusat

³²Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), 19.

³³Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 21-22.

manajemen. Keberhasilan manajer akan ditentukan sepenuhnya oleh kelancaran mengelola sumber daya ini secara efektif dan efisien.³⁴

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

- 1) Perencanaan tenaga kerja
- 2) Pengembangan tenaga kerja
- 3) Penilaian prestasi kerja
- 4) Pemberian kompensasi
- 5) Pemeliharaan tenaga kerja
- 6) Pemberhentian.³⁵

e. Tujuan Manajemen Sumber Daya manusia

Tujuan yang diharapkan dari melaksanakan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau suatu lembaga adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia seperti itu hanya kan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

- 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya

³⁴Veithzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah & Mansyur Ramli, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Depok: PT. Raja Grafindopersada, 2017), 368.

³⁵Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 7-8.

- 2) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh
- 3) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan
- 4) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya dan loyal.³⁶

f. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan

Menurut Abdus Salam, konsep, prinsip dan teori manajemen sumber daya manusia sebagaimana pada manajemen secara umum yang ada dalam perusahaan, saat ini juga relevan diterapkan dalam dunia pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut, di lembaga pendidikan dikenal istilah manajemen sumber daya manusia pendidikan.³⁷

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan personel pendidikan lainnya), yang mencakup: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan penilaian pegawai. Semua itu harus dilakukan secara profesional agar tercapai tujuan yakni tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi

³⁶Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 28.

³⁷Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), v.

dan kompetensi yang sesuai, memiliki *performance* atau kinerja yang tinggi.³⁸

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan memiliki tujuan:

- 1) Untuk menarik pelamar yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga kependidikan
- 2) Untuk memperoleh tenaga kependidikan yang diharapkan
- 3) Untuk memotivasi tenaga kependidikan.³⁹

2. Kajian Teori tentang Penempatan

a. Penempatan

Penempatan adalah tahap terakhir dalam proses pengangkatan pegawai. Langkah ini dilakukan secara terpilih calon pegawai yang benar-benar memenuhi syarat melalui proses pemilihan yang selektif. Pada dasarnya, penempatan adalah penugasan seorang tenaga kependidikan untuk mengisi suatu jabatan atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini berupa penugasan pertama bagi pegawai atau tenaga pendidik baru, sementara bagi tenaga pendidik lama bisa berupa promosi, alih tugas (transfer/mutasi), demosi maupun pemutusan hubungan kerja.⁴⁰

³⁸ Ibid., 42.

³⁹ Ibid., 43

⁴⁰ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 165.

Penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu sehingga *the right man on the right place* tercapai.⁴¹

Penempatan dalam arti pembagian tugas kepada para guru, baik yang lama maupun yang baru dalam lembaga pendidikan harus dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut Rebores dalam Jauharotul Muniroh: "*The placement of employees within the school system is the responsibility of the superintendents of schools*".⁴²

Yang termasuk jenis-jenis penempatan yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah pemindahan pegawai dari sebuah jabatan ke posisi lain dengan gaji, dan tanggung jawab dan/atau jenjang organisasi yang lebih tinggi.⁴³ Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam lembaga maupun non pemerintah (swasta).

Alasan yang mendasari promosi adalah pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi dan menunjukkan prestasi.⁴⁴

Dengan adanya promosi, tenaga pendidik akan merasa dihargai,

⁴¹Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), 97.

⁴²Jauharotul Muniroh, Muhyadi, *Manajemen Guru Di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta* Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, September 2017 p-ISSN 2337-7895 e-ISSN 2461-0550, 166.

⁴³Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 146.

⁴⁴Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 166.

diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen lembaga sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada lembaga. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif.

Ada dua jenis promosi, yaitu sebagai berikut:

- a) Promosi berdasarkan prestasi (*merit-based promotions*)
 - b) Promosi berdasarkan senioritas (*seniority based promotions*)⁴⁵.
- 2) Mutasi

Menurut Moh. Khusnuridlo, mutasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan ketenaga pendidik dan kependidikan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga pendidik dan kependidikan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada sekolah⁴⁶. Mutasi dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pemetaan dan

⁴⁵Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 144.

⁴⁶Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan* (Jember: Stain Jember Press, Oktober 2013), 189.

peningkatan mutu pendidikan dan untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan pengembangan karir guru⁴⁷.

b. Faktor-Faktor yang Perlu Dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai

Wahyudi dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan personel hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor berikut:

1) Pendidikan

Yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan, yang menyangkut:

- a) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat
- b) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2) Pengetahuan kerja

Yaitu pengetahuan yang harus dimiliki seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

⁴⁷ Maisyah, *Manajemen Pendidikan* (Ciputat: Gaung Persada Press Group, 2013), 29.

3) Keterampilan kerja

Yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori:

- a) Keterampilan mental
- b) Keterampilan fisik
- c) Keterampilan sosial

4) Pengalaman kerja

Yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam:

- a) Pekerjaan yang harus dilakukan
- b) Lamanya melakukan pekerjaan itu.

5) Usia

Usia seseorang mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu jenis dan banyak tugas serta tanggung jawab kerja hendaknya memperhatikan usia guru tersebut.

6) Kesehatan fisik dan mental

Semakin sehat seseorang maka tingkat produktifitas seorang guru akan mempengaruhinya. Untuk itu jika seorang guru mengalami gangguan kesehatan hendaknya menjadi pertimbangan kepala sekolah dalam memberikan tugas tambahan kepada guru tersebut.

7) Prestasi akademis⁴⁸

Prestasi akademis yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi tolak ukur seseorang untuk ditempatkan pada posisi jabatan tertentu. Meskipun terkadang diperlukan pertimbangan yang lainnya. Paling tidak prestasi akademis menjadi pertimbangan awal dalam mengambil keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

c. Prinsip-Prinsip penempatan Tenaga Kependidikan

Dalam penempatan tenaga kependidikan, ada beberapa hal yang diperhatikan, agar para pendidik memiliki kepuasan kerja.

Prinsip-prinsip tersebut adalah:

1) Sesuai kebutuhan

Analisis kebutuhan yang dilakukan dalam perencanaan tenaga kependidikan merupakan dasar bagi aktifitas pengelolaan tenaga kependidikan lainnya, termasuk dalam penempatannya. Allah SWT, menempatkan nabi Adam sebagai khalifah di bumi didasarkan pada adanya kebutuhan tenaga yang bisa mengemban amanat ke khalifahan di bumi.⁴⁹ Seperti dalam firman Allah berikut.

⁴⁸Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 117.

⁴⁹Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 166.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً
 قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ
 نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا

تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.(Q.S Al Baqarah: 30).⁵⁰

2) Profesionalitas

Profesional berasal dari kata profesi yang berarti mampu atau ahli. Profesi adalah suatu pekerjaan yang didasarkan atas studi intelektual dan latihan yang khusus. Profesional adalah derajat atau standar *performance (ability and attitude)* anggota profesi yang mencerminkan adanya kesesuaian dengan kode etik profesi.⁵¹

Allah SWT menyatakan bahwa hendaknya setiap orang bekerja sesuai dengan *syakilahnya*.

⁵⁰Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya Disertai Asbabun Nuzul* (Klaten: Sahabat, 2013), 455.

⁵¹ Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 1.

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ

أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: “Katakanlah: “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”. ”.(Q.S Al Isra’: 84).⁵²

Menurut Imam As Suythi dalam Abdus Salam *kullun ya'malu 'ala syaakilatih* berarti setiap orang bekerja menurut caranya sendiri-sendiri.⁵³

3. Kajian Teori tentang Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif.⁵⁴

Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai

⁵²Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya Disertai Asbabun Nuzul* (Klaten: Sahabat, 2013), 455.

⁵³ Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 167.

⁵⁴Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), 171.

daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan)⁵⁵.

Robbins menjelaskan di dalam bukunya *Management*, bahwa *motivation refers to the process by which a person's efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal. This definition has three key elements: energy, direction, and persistence.*⁵⁶ Maksudnya adalah motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang dimana energi, arahan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci: Energi, arah dan ketekunan.

Lebih lanjut Robbins mengatakan:

*“The energy element is a measure of intensity, drive and vigor. A motivated person puts forth effort and works hard. However, the quality of the effort must be considered as well as its intensity. High levels of effort don't necessarily lead to favorable job performance unless the effort is channeled in a direction that benefit it's the organization. Effort that's directed toward, and consistent with, organizational goals is the kind of effort we want from employees. Finally, motivation includes a persistence dimension. We want employees to persist in putting forth effort to achieve those goals.”*⁵⁷

Maksudnya adalah elemen energi adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha itu juga harus

⁵⁵ Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 73.

⁵⁶ Stephen P. Robin & Mary Coulter, *Management Eleventh Edition* (USA: Pearson Inc, 2012), 430

⁵⁷ Stephen P. Robin & Mary Coulter, *Management Eleventh Edition.*, 431.

dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke *arah* yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari para karyawan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi *ketekunan*. Kami menginginkan karyawan untuk tekun dalam usahanya untuk mencapai tujuan tersebut.

Motivasi bukanlah ciri pribadi dalam artian beberapa yang memilikinya, sedangkan yang lain tidak. Pandangan seperti itu kurang benar, sebab motivasi adalah akibat dari interaksi dari individu dan situasi. Dengan demikian, motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan seorang guru. Itulah sebabnya Gibson mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.⁵⁸

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan dalam mengajar. Guru yang tidak mempunyai motivasi mengajar tidak akan berhasil dalam mengajar. Guru mempunyai motivasi karena terpenuhi kebutuhan-

⁵⁸Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibiidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetatakan kesepuluh, 2013), 65.

kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan sekolah.⁵⁹

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dirumuskan konstruk motivasi. Motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru tampak melalui aspek-aspek sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b) Prestasi yang dicapainya
- c) Pengembangan diri
- d) Kemandirian dalam bertindak.⁶⁰

b. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi antara lain:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan
- b) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan
- c) Sebagai penggerak, artinya besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan terselesaikan.⁶¹

⁵⁹Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 53.

⁶⁰Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibiidang Pendidikan*, 71-72.

⁶¹Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), 161.

c. Faktor-Faktor dalam Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang dapat mendorong dalam motivasi kerja antar lain:

- 1) Dorongan spontan manusia, yaitu sebuah gerak atau dorongan yang secara spontan dan alamiah terjadi pada diri manusia dengan kemauan dan pengetahuannya, seperti dorongan seksual, nafsu makan, minum, dan aktifitas lainnya.
- 2) Keakuan manusia sebagai inti pusat kepribadiannya, yaitu dorongan yang terjadi secara spontan pada diri manusia dan ditanggapinya secara positif mengiyai dan menyetujui dorongan itu. Manusia dengan tahu dan mau mengambil bagian dalam kejadian itu, akibatnya proses tersebut menjadi perbuatan manusia itu sendiri, bahkan jika tidak dilaksanakan secara aktif, maka dia akan menggugung atau menderita sesuatu, misalnya saat lapar seseorang menunda makan dan saat mengantuk menghindari tidur.
- 3) Situasi manusia atau lingkungan hidupnya, sebagai makhluk social manusai tidak bisa terlepas dari situasi dan lingkungan hidupnya yang mampu membentuk ingkah laku manusia secara psikologis.⁶²

⁶² Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)80.

d. Teori-teori motivasi

1) McGregor's *Theory X and Theory Y*

Robbins menjelaskan di dalam bukunya *Management*,

bahwa:

*“,Douglas McGregor is best known for proposing two assumptions about human nature: Theory X and Theory Y. Very simply, Theory X is a negative view of people that assumes workers have little ambition, dislike work, want to avoid responsibility, and need to be closely controlled to work effectively. Theory Y is a positive view that assumes employees enjoy work, seek out and accept responsibility, and exercise self-direction. McGregor believed that Theory Y assumptions should guide management practice and proposed that participation in decision making, responsible and challenging jobs, and good group relations would maximize employee motivation”.*⁶³

Maksudnya adalah Douglas McGregor terkenal karena mengajukan dua asumsi tentang sifat manusia, teori X dan teori Y. Teori X adalah pandangan negatif orang-orang yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab dan perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif. Sedangkan Teori Y adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa karyawan menikmati pekerjaan mencari dan menerima tanggung jawab dan berlatih mengarahkan diri. McGregor percaya bahwa asumsi teori Y akan menjadi panduan praktik manajemen dan menyatakan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan, pekerjaan

⁶³Stephen P. Robin & Mary Coulter, *Management Eleventh Edition.*, 433.

yang menantang dan penuh tanggung jawab serta hubungan kelompok yang baik akan memaksimalkan motivasi karyawan.

2) Herzberg's *Two Factor Theory*

Herzberg mengembangkan teori yang disebut teori dua faktor atau *monitor hygiene theory*.⁶⁴ Teori yang dikembangkannya dikenal dengan model dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan faktor *hygiene* adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.⁶⁵

3) *Three-Needs Theory*

Robbins menjelaskan di dalam bukunya *Management*, bahwa:

“David McClelland and his associates proposed the three-needs theory, which says there are three acquired (not innate) needs that are major motives in work. These three needs include the need for achievement (nAch), which is the drive to succeed and excel in relation to a set of standards; the need for power (nPow), which is the need to make others behave in a way that they would not have behaved otherwise; and the need for affiliation (nAff), which is the desire for friendly and close interpersonal relationships. Of these three needs, the need for achievement has been researched the most”.⁶⁶

⁶⁴Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 58.

⁶⁵Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), 179.

⁶⁶Stephen P. Robin & Mary Coulter, *Management Eleventh Edition* (USA: Pearson Inc, 2012), 434.

Maksudnya adalah David McClelland dan teman-temannya mengusulkan tiga teori kebutuhan. Yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan tersebut adalah Kebutuhan akan prestasi (nAch) pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar, Kebutuhan akan kekuasaan (nPow), Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersikap sebaliknya dan Kebutuhan akan afiliasi (nAff): keinginan untuk hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat.

4) *Expectancy Theory*

Teori ini pertama kali disajikan pada tahun 1964 oleh psikolog Victor Vroom menganggap motivasi sebagai suatu proses mengatur pilihan.⁶⁷ Lebih lanjut Robbins menjelaskan di dalam bukunya *Management*, bahwa:

“Expectancy theory states that an individual tends to act in a certain way based on the expectation that the act will be followed by a given outcome and on the attractiveness of that outcome to the individual. It includes three variables or relationships. (1) Expectancy or effort performance linkage is the probability perceived by the individual that exerting a given amount of effort will lead to a certain level of performance. (2) Instrumentality or performance reward linkage is the degree to which the individual believes that performing at a particular level is instrumental in attaining the desired outcome. (3) Valence

⁶⁷James L. Gibson, James H. Donnelly & John M. Ivancevich, *Manajemen Edisi ke Sembilan Alih bahasa Zuhad Ichyudin* (Jakarta: Erlangga, 1997), 355.

*or attractiveness of reward is the importance that the individual places on the potential outcome or reward that can be achieved on the job. Valence considers both the goals and needs of the individual”.*⁶⁸

Maksudnya adalah teori ekspektasi (*Expectancy theory*) menyatakan bahwa seorang individu cenderung bertindak dengan cara tertentu dengan harapan tindakan itu akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Teori ini mencakup tiga variabel, atau hubungan:

(1)Ekspektasi, atau tautan hubungan kerja adalah probabilitas yang dirasakan oleh individu bahwa mengerahkan sejumlah usaha akan menghasilkan tingkatan kinerja tertentu.

(2)Instrumentalitas atau tautan kinerja imbalan adalah tingkat dimana individu percaya bahwa memberikan kinerja pada tingkat tertentu adalah alat yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

(3)Valensi atau daya tarik imbalan adalah pentingnya individu menempatkan hasil atau imbalan potensial yang dapat dicapai dari suatu pekerjaan. Valensi mempertimbangkan baik tujuan maupun kebutuhan individu.

e. Ciri-Ciri Seseorang Memiliki Motivasi

Ciri-ciri seseorang memiliki motivasi antara lain:

1) Motivasi intrinsik

Ciri-ciri seseorang memiliki motivasi intrinsik antara lain:

⁶⁸Stephen P. Robin & Mary Coulter, *Management Eleventh Edition* (USA: Pearson Inc, 2012), 442-443.

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Memiliki tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - f) Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 2) Motivasi Ekstrinsik
- a) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - b) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja
 - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
 - d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan⁶⁹

4. Kajian Teori tentang Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Robbins mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya⁷⁰.

Lebih lanjut, Veithzal Rifai menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

⁶⁹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibiidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan kesepuluh, 2013), 73.

⁷⁰Stephen Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (USA: Pearson, 2013), 75.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu, para karyawan juga menginginkan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.⁷¹

Allah SWT berfirman:

...أَلَّا تَعْدِلُوا^ج أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى^ص...

Artinya: “.... Berlaku adillah, karena perilaku adil dekat dengan takwa...”, (Q.S Al Maidah: 8).⁷²

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut⁷³:

1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang

⁷¹Veithzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah & Mansyur Ramli, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Depok: PT. Raja Grafindopersada, 2017), 247.

⁷² Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya Disertai Asbabun Nuzul* (Klaten: Sahabat, 2013), 108

⁷³Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 75-76

diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja

5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis, maka pekerja akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

c. Teori kepuasan

Ada beberapa teori kepuasan antara lain⁷⁴:

1) Teori ketidaksesuaian

Menurut Locke dalam dalam Kennet, kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan.

⁷⁴Kennet N. Wexley & Gerry A. Yukki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* (Jakarta: PT. Rieka Cipta, 2005), 130-131.

2) Teori keadilan

Teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap *fair* dan masuk akal tentang insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya.

d. Lingkup kepuasan kerja

Lingkup kepuasan kerja antara lain⁷⁵:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerjaan

⁷⁵Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 80.

5) Rekan kerja

Teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang tersebut dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Kajian Teori Tentang Kinerja

a. Pengertian kinerja

Salah satu fungsi manajemen adalah melakukan penilaian hasil kerja karyawan/pegawai yang sering disebut dengan istilah kinerja (*performance*).⁷⁶ Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith dalam Swatno menyatakan bahwa “*performance is output drives from processes, human other wise*”.⁷⁷

Maksudnya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dalam dunia pendidikan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan lembaga yang tidak bertentangan dengan moral dan etika.

b. Kriteria-kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah beberapa dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang kekuasaan, suatu tim, dan suatu unit

⁷⁶ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 201.

⁷⁷ Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), 196.

kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim untuk mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja, yaitu :

- 1) Berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, loyalitas, kemandirian, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin pada sifat –sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan pada seseorang bukan melainkan apa yang telah dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaan.
- 2) Berdasarkan perilaku terfokus apa bagaimana pekerjaan dilaksanakan , kriteria sangat penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Contohnya, SDM yang ramah dan menyenangkan.
- 3) Berdasarkan hasil, kriteria ini sangat diminati dengan ditekankan produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan dari pada bagaimana sesuatu dicapai⁷⁸.

c. Faktor –Faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor –faktor mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

⁷⁸Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 85

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

4) Inisitif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.⁷⁹

d. Penilaian Kinerja

Gary Desslermenjelaskan dalam bukunya *Human Resource Management* bahwa, *performance appraisal means evaluating an employee's current and/or past performance relative to his or her*

⁷⁹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 176-178

performance standards.⁸⁰ Maksudnya adalah penilaian kinerja merupakan mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya.

Bernardin dan Russel ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan

3) *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) *Cost Effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau

⁸⁰Gary Dessler, *Human Resource Management* (USA: Pearson inc, 2013), 284

pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need for supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Impact.*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.⁸¹

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- 1) *Performance improvement*
- 2) *Compensation adjustment*
- 3) *Placement decision*
- 4) *Training and development needs*
- 5) *Carrer planning and development*
- 6) *Staffing process deficiencies*
- 7) *Informational inaccuracies and job design errors*
- 8) *Equal employment opportunity*

⁸¹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 179-180

9) *External challenges*

10) *Feedback*.⁸²

f. Proses Penilaian Kinerja

Gary Dessler menjelaskan dalam bukunya *Human Resource*

Management bahwa:

*“The 3 step performance appraisal process: (1) setting work standards; (2) assessing the employee’s actual performance relative to those standards (this usually involves some rating form); and (3) providing feedback to the employee with the aim of helping him or her to eliminate performance deficiencies or to continue to perform above par.”*⁸³

Maksudnya adalah Proses penilaian kinerja ada tiga tahap:

(1) Penetapan standar kinerja. (2) Menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar. (3) Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk membantunya menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus bekerja di atas standar.

g. Lingkup penilaian kinerja guru:

1) Merencanakan pembelajaran

Agar kegiatan belajar dan pembelajaran terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, guru harus merencanakan kegiatan belajar dan pembelajaran yang akan diselenggarakan dengan seksama.

⁸²Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), 197-198.

⁸³Gary Dessler, *Human Resource Management* (USA: Pearson inc, 2013), 285

2) Melaksanakan pembelajaran

Setelah segala sesuatunya disiapkan dengan berpegang teguh pada Rencana Proses Pembelajaran (RPP), guru akan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar

3) Menilai hasil pembelajaran

Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai siswa

4) Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler dan ekstrakurikuler.

5) Melaksanakan tugas tambahan

Tugas guru yang terakhir adalah melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus⁸⁴.

6. Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

a. Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan adalah guru. Guru merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap madrasah, sebab mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan lembaga pendidikan. Kepuasan dalam

⁸⁴Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 162-163.

bekerja sangat dibutuhkan agar dapat membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar guru. Dengan adanya kepuasan kerja guru melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan selalu berusaha agar pekerjaannya menjadi lebih baik lagi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.⁸⁵

Adapun ukuran kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo adalah sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian Vicchio menyatakan kepuasan kerja merupakan pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap terhadap pekerjaan. Sikap tersebut timbul berdasarkan penilaian terhadap hasil interaksi manusia dengan situasi kerja atau lingkungannya yang tergambar dari perasaan senang, tidak senang, perasaan lega, bersemangat dan perasaan tidak mengeluh terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya.⁸⁶

⁸⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 498.

⁸⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 501.

Wibowo menyatakan bahwa apabila penempatan yang dilakukan tepat maka akan menghasilkan kepuasan yang baik bagi personel maupun institusinya.⁸⁷

Menurut Hasibuan salah satu faktor kepuasan kerja personel dipengaruhi oleh penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya.⁸⁸ Hal ini sesuai dengan penelitian Benni Yulizar Terdapat hubungan yang berarti antara penempatan dengan kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat Semakin tepat seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka semakintinggi tingkat kepuasan kerjanya dan sebaliknya semakin kurang baik penempatan yang dilakukan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

b. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Guru

Penempatan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penempatan merupakan kegiatan memutuskan dan menempatkan orang-orang berkompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing, karena penempatan yang tepat dapat membantu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada personel yang untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta

⁸⁷Ibid, 82.

⁸⁸S.P, Melayu Hasibuan, *Manajemen: Dasar, PengertiandanMasalah* (Jakarta: BumiAksara, 2011) 203.

mampu mempertanggungjawabkan atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.⁸⁹

Hariandja mendefinisikan penempatan sebagai proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda.⁹⁰ Menurut Schuler dan Jackson, penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.⁹¹

Kemudian Widjaja dalam Hartini juga mengungkapkan bahwa prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai adalah “*the right man on the right place*” yaitu penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat.⁹²

Menurut Nawawi, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material.⁹³ Kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per

⁸⁹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 162.

⁹⁰ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen SDM (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)* (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), 156.

⁹¹ Randall S. Schuller and Susan E. Jackson, *Manajemen SDM Menghadapi Abad 21*. Jilid 1 (Jakarta: Erlangga, 2007), 267

⁹² Setiajeng Hartini dan Tedi, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), 97.

⁹³ Hadari Nawawi, *Manajemen SDM untuk Bisnis Kompetitif* Cetakan Kedua. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), 234.

jam). Mangkunegara juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹⁴

Mathis & Jackson menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.⁹⁵ Hal ini sesuai dengan penelitian Christina Wynda Deswarati, Kusdi Rahardjo dan Mochammad Djudi penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Astra International, Tbk-Daihatsu Malang. Seseorang yang ditempatkan pada posisi yang tepat berpengaruh pada meningkatnya kinerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan

⁹⁴ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen SDM Perusahaan*, Cetakan 6. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005),9.

⁹⁵Robert L. Mathis, *Human Resource Management* (USA: Thomson South Western, 2008), 226.

kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.⁹⁶

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.⁹⁷

Strauss dan Sayles, Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi.⁹⁸

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja yang telah dilakukannya.

Handoko mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang

⁹⁶ Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Moh Basri, *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005) 455.

⁹⁷ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2013), 193.

⁹⁸ *Ibid.*,194.

mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya⁹⁹ Rivai mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.¹⁰⁰ Hal ini sesuai dengan penelitian Atep Afia & Achmad Kasful Anwar motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik motivasi guru membuat kepuasan kerja pun semakin baik.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kualitas sebuah lembaga. Tanpa adanya motivasi dari para guru untuk bekerja, maka tujuan lembaga yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan adanya motivasi, seseorang diharapkan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada lembaga. Motivasi adalah salah satu penentu dalam meningkatkan kinerja personel. Motivasi yang tepat sangat diperlukan agar personel terdorong untuk bekerja maksimal dalam mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun dari orang lain. Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat,

⁹⁹ Ibid, 194.

¹⁰⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)* Jakarta: Murai Kencana, 2004), 456.

dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini personel untuk mengambil tindakan- tindakan.¹⁰¹

Nasution dalam Hamdani mengatakan bahwa motivasi adalah segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu¹⁰². Sedangkan Mc. Donald dalam Hamalik, mengatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan¹⁰³. Masnur dalam Hamdani, berpendapat bahwa motivasi adalah daya atau perbuatan yang mendorong seseorang tindakan atau perbuatan merupakan gejala sebagai akibat dari adanya motivasi tersebut¹⁰⁴.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya yang menyebabkan seseorang untuk melakukan sesuatu akibat dari adanya dorongan dalam mencapai tujuannya.

Suryadi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan lembaga bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral atau etika¹⁰⁵.

Sedangkan Menurut Roeky, kinerja merupakan hasil atau apa yang

¹⁰¹ M. Manullang, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2004),194.

¹⁰² Hamdani, *Strategi Belajar Mengajar* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2011),142.

¹⁰³ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 158.

¹⁰⁴ Hamdani, *Strategi Belajar Mengajar*, 290.

¹⁰⁵ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif* (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2009), 31

keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga¹⁰⁶.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.¹⁰⁷ Hal ini sesuai dengan penelitian Moh. Hafid terdapat pengaruh signifikan antara variabel penempatan terhadap motivasi kerja karyawan.

e. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasibuan mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.¹⁰⁸

Simamora menyatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas–tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Pandi Afandi mengatakan bahwa terdapat

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibiidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan kesepuluh, 2013), 71.

¹⁰⁸ SP, M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke-sepuluh*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 202.

hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.¹⁰⁹

Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unik kerja. Dengan kata lain kinerja adalah prestasi, kontribusi sumbangan, atau hasil kerja. Bernardin dan Russel mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil/ keluaran yang dicapai pada suatu fungsi jabatan atau kegiatan tertentu pada satu kurun waktu tertentu. Maier menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan¹¹⁰.

Menurut Pandi Afandi mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.¹¹¹

f. Penempatan berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Schuler dan Jackson, penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan,

¹⁰⁹Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 78.

¹¹⁰ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif* (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2009), 30-31.

¹¹¹Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*, 78.

keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.¹¹² Sesuai dengan pendapatnya Mathis & Jackson yang menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.¹¹³ Kemudian Widjaja dalam Hartini juga mengungkapkan bahwa prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai adalah “*the right man on the right place*” yaitu penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat.¹¹⁴

Sebagaimana pendapat Hasibuan bahwa salah satu faktor kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya.¹¹⁵ Pandi Afandi mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.¹¹⁶ Berdasarkan pemaparan tersebut tersebut jelas bahwa penempatan yang tepat akan menyebabkan kepuasan kerja sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di lembaga Pendidikan.

¹¹² Randall S. Schuller and Susan E. Jackson, *Manajemen SDM Menghadapi Abad 21*. Jilid 1 (Jakarta: Erlangga, 2007), 267

¹¹³ Robert L. Mathis, *Human Resource Management* (USA: Thomson South Western, 2008), 226.

¹¹⁴ Setiajeng Hartini dan Tedi, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika, 2010), 97.

¹¹⁵ S.P, Melayu Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) 203.

¹¹⁶ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 78.

g. Motivasi kerja berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.¹¹⁷

Sebagaimana pendapatnya Rivai mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.¹¹⁸ Pandi Afandi mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.¹¹⁹ Hal ini karena motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik motivasi guru membuat kepuasan kerja pun semakin baik dan berdampak pada kinerja seorang guru.

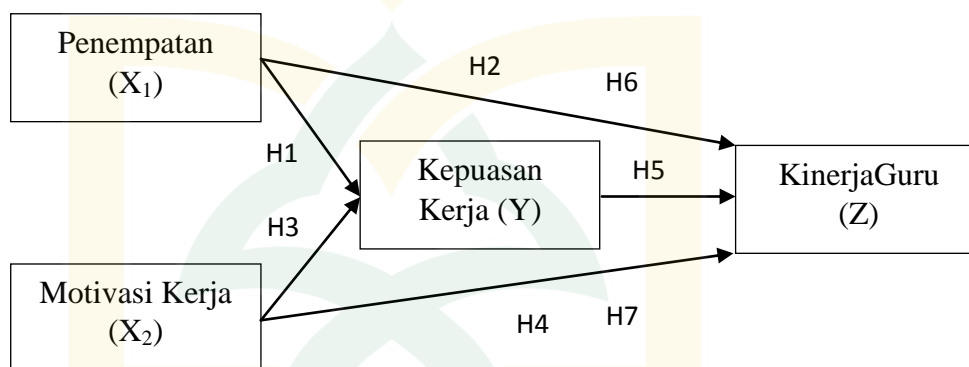
¹¹⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibiidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan kesepuluh, 2013), 71.

¹¹⁸VeithzalRivai, *Manajemen Sumber DayaManusia untuk Perusahaan* (Teori dan Praktek) Jakarta:Murai Kencana, 2004), 456.

¹¹⁹Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 78.

Berdasarkan pemaparan tersebut pemberian motivasi kerja menyebabkan kepuasan kerja sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Pemberian motivasi harus dilakukan secara terus menerus dan dilaksanakan kapan dan di mana pun.

7. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Konsep Hubungan Antar Variabel

8. Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis Kerja (H_a)

Hipotesis kerja (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Hipotesis 1: Penempatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
- 2) Hipotesis 2: Penempatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019

- 3) Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
- 4) Hipotesis 4: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
- 5) Hipotesis 5: Kepuasan kerja berhubungan signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
- 6) Hipotesis 6: Penempatan berpengaruh signifikan dan positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
- 7) Hipotesis 7: Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.

b. Hipotesis Nol (H_0)

Hipotesis nol (H_0) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Hipotesis 1: Penempatan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
- 2) Hipotesis 2: Penempatan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019

- 3) Hipotesis 3: Motivasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
- 4) Hipotesis 4: Motivasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
- 5) Hipotesis 5: Kepuasan kerja tidak berhubungan signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.
- 6) Hipotesis 6: Penempatan tidak berpengaruh signifikan dan positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
- 7) Hipotesis 7: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sehingga data yang didapatkan adalah data kuantitatif.¹²⁰ Data ini berwujud angka-angka yang bisa diperoleh dari hasil penjumlahan (menghitung) atau bisa juga dari hasil pengukuran pengaruh dari beberapa variabel yang meliputi penempatan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru dalam bentuk perhitungan presentase, perhitungan statistik dan perbandingan koefisien, sehingga lebih tepat jika menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian regresi, yaitu penelitian dengan model hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu antara variabel terikat (*dependent variable*), dengan variabel bebasnya (*independent variable*).¹²¹ Desain penelitian regresi adalah untuk memperkirakan, meramalkan, memperhitungkan besarnya efek atau pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu kejadian terhadap kejadian lainnya, yang dinyatakan dengan variabel terikat dan variabel bebas, dimana hal tersebut adalah untuk menguji hipotesis tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya.¹²²

¹²⁰Bambang Prasetyo & Lina miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2012), 27.

¹²¹Andi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*, (Jakarta: Kencana, 2007),16.

¹²²Supranto, *Statistika Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, (Jakarta: Erlangga, 2009),181.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹²³ Madrasah Aliyah di kabupaten Jember di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Jember terdapat 97 lembaga yang terdaftar. Dengan rincian 3 lembaga Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan 94 Madrasah Aliyah Swata (MAS). Pengambilan sampel populasi menggunakan teknik *purposive sampling* didasarkan pada letak geografis lokasi madrasah. Kawasan kota Jember diwakili oleh MAN 1 Jember, MAN 2 Jember Dan MA Darus Sholah Jember. Di kawasan Jember Timur diwakili oleh MA Nuris Jember dan di kawasan Jember Barat diwakili oleh MAN 3 Jember dan MA Ma'arif NU Kencong.

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti¹²⁴. Dalam teknik penarikan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini mengambil sampel secara acak terhadap populasinya. Sampel dalam penelitian ini yaitu Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019 sejumlah 100 guru.

¹²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 297.

¹²⁴ Riduan & Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analisis* (Bandung: Alfa Beta, 2017), 40.

Tabel 3.1

Data Sampel Penelitian¹²⁵

No.	Lembaga	Populasi	Pengambilan Sampel	Hasil	Jumlah Sampel
1.	MAN 1 Jember	76	76/293x 100	25,94	26
2.	MAN 2 Jember	59	59/293x 100	20,14	20
3.	MAN 3 Jember	54	54/293x 100	18,43	18
4.	MAS Ma'arif NU Kencong	34	34/293x 100	11,60	12
5.	MAS Darus Sholah Jember	32	32/293x 100	10,92	11
6.	MAS Nuris Jember	38	38/293x 100	12,97	13
Jumlah Sampel		293	100	100	100

C. Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan peneliti adalah:

a. Kuisisioner/ Angket

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹²⁶ Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner berstruktur atau tertutup. Kuisisioner berstruktur atau tertutup berisi pertanyaan – pertanyaan yang disertai sejumlah alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang disediakan¹²⁷. Kuisisioner/angket disebarakan kepada seluruh responden yaitu guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember untuk mendapatkan data tentang .penempatan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.

¹²⁵ Sumber Data populasi guru Madrasah Aliyah tahun pelajaran 2018/2019

¹²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 199.

¹²⁷ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori – Aplikasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 182.

2. Interview

Interview atau yang biasa disebut dengan wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi arus informasi dalam wawancara, yaitu: pewawancara, responden, pedoman wawancara dan situasi wawancara.¹²⁸

Materi interview adalah tentang penempatan dan motivasi kerja guru. Metode interview digunakan untuk menguatkan hasil penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.¹²⁹ Melalui metode dokumentasi peneliti memperoleh data tentang jumlah guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.

D. Instrumen Penelitian

Untuk penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *likert*. Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata berikut:

1. Selalu : diberi skor 5

¹²⁸ Riduan, *Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian* (Bandung: Alfa Beta, 2009), 29.

¹²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012). 329.

2. Sering : diberi skor 4
3. Kadang-kadang : diberi skor 3
4. Jarang : diberi skor 2
5. Tidak pernah : diberi skor 1

Responden yang menjawab selalu, apabila menjawab angket dengan butir pertanyaan positif mendapat mendapatkan skor 5. Apabila menjawab selalu dengan butir pertanyaan negatif mendapat mendapatkan skor 1.

Berikut ini ditampilkan rangkuman variabel-variabel dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.2

Indikator Dalam Perumusan Angket

Variabel	Indikator	Nomor Angket
1	2	3
Penempatan (X_1)	Kesesuaian dengan pendidikan	1-3
	Kesesuaian dengan pengetahuan kerja	4-6
	Kesesuaian dengan keterampilan kerja	7-10
	Kesesuaian dengan pengalaman kerja	11-14
	Usia	15-16
	Kesehatan fisik dan mental	17
	Prestasi akademis	18
Motivasi kerja (X_2)	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	19-20
	Memiliki tugas dengan target yang jelas	21-22
	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	23-24
	Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	25-26
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	27-28
	Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	29-30
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	31-32
	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja	32
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	34

	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	35-36
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	37-39
	Upah	40-44
	Promosi	45-49
	Pengawas	50-51
	Rekan kerja	52-54
Kinerja Guru (Z)	Merencanakan pembelajaran	55-57
	Melaksanakan pembelajaran	58-62
	Menilai hasil pembelajaran	63-67
	Membimbing dan melatih peserta didik	68-69
	Melaksanakan tugas tambahan	70-72

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur¹³⁰. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas data yang dimaksud.

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Instrumen penelitian ini diuji kevalidannya kepada sampel guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember sejumlah 100 orang.

¹³⁰Ibid., 173.

Semakin tinggi validitas alat ukur maka semakin kecil varian kesalahannya. Dalam pengukuran uji validitas terhadap instrumen penelitian menggunakan perhitungan *product moment*, dengan alasan skala data dalam penelitian ini termasuk data interval. Untuk data interval perhitungan statistiknya adalah mean, deviasi standar, koefisien korelasi pearson (*product moment*),

Adapun formula *product moment* adalah sebagai berikut:¹³¹

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefesien korelasi antara variabel X dan Y
- N = Jumlah Subjek Penelitian
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian tiap-tiap skor asli dari dari x dan y
- $\sum X$ = Jumlah skor asli variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah skor asli variabel Y

Pengujian validitas butir instrumen menggunakan bantuan komputer dengan program analisis SPSS 16.00 for Windows. Kriteria butir item angket dinyatakan valid yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Apabila hasil signifikansinya $\leq 0,05$ maka item angket tersebut dinyatakan valid.

¹³¹Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 206.

2. Uji Reliabilitas

Reliabel atau keandalan adalah ketepatan atau akurasi instrumen pengukur. Oleh sebab itu instrumen yang handal sering juga disebut stabil atau konsisten. Artinya hasil pengukurannya tidak berubah-ubah dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berulang-ulang tetap akan memberikan hasil yang relatif sama.¹³² Uji reabilitas juga digunakan juga untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuisioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat.

Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik *Cronbch's Alpha*, dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{il} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^a}{\sigma_t^2} \right]$$

r_{il} : reliabilitas instrument

K : banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^a$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : varian total

Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari Alpha Cronbach $\geq 0,6$ maka variabel tersebut sudah dikatakan reliabel (handal).

¹³² Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), 237-238.

Untuk memudahkan proses perhitungan reliabilitas data ini, peneliti menggunakan bantuan program analisis data komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16,0 for windows, yaitu untuk menghitung koefisien korelasi, yang selanjutnya untuk menentukan tingkat validitas dan reliabilitas.

F. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data yang diperoleh. Salah satu cara mengecek kenormalitasan data adalah dengan Plot Probabilitas Normal. Dengan plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik (data) terkumpul di sekitar garis lurus.¹³³ Dasar pengambilan keputusannya adalah: (a) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas dan (b) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model tidak memenuhi asumsi normalitas. Atau apabila normalitas dilakukan dengan menggunakan *One Sampel Kolmogrov-Smirnov Test*, maka dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* > dari nilai

¹³³ Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004),17.

alpha 5 %, maka berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < dari nilai alpha 5 %, maka berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.¹³⁴ Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00 for Windows.

b. Uji Linieritas Garis Regresi

Uji linieritas garis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji linieritas dengan membuat plot residual terhadap harga-harga prediksi. Jika grafik antara harga-harga prediksi dan harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu (parabola, kubik, dan lainnya), berarti asumsi linieritas terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusannya adalah menggunakan harga koefisien signifikansi. Apabila nilai signifikansi dari *Deviation from Linierity* > dari alpha 5% maka H_0 diterima, apabila nilai signifikansi dari *Deviation from Linierity* < dari alpha 5 % maka H_0 ditolak.¹³⁵ Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00 for Windows.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan

¹³⁴ Danang Sunyoto, *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*, 119

¹³⁵ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, 135.

apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan menggunakan koefisien signifikansi. Apabila koefisien signifikansi > tingkat alpha (5%), maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas. Dan apabila koefisien signifikansi < tingkat alpha (5%), maka dapat dinyatakan terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas.¹³⁶

2. Regresi

Uji regresi digunakan untuk mencari pengaruh antar variabel. Dalam uji ini digunakan regresi linear dan regresi ganda dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

A = Nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

B = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Persamaan regresi ganda dirumuskan:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

¹³⁶ Danang Sunyoto, *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*, 131.

3. *Path Analysis*

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur atau yang dikenal dengan *path analysis*. Model ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)¹³⁷. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi penempatan dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya kepuasan kerja dan kinerja guru.

Manfaat *path analisis* adalah untuk:

- a. Penjelasan (*eksplanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
- b. Prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X), dan prediksi dengan *path analisis* bersifat kualitatif.
- c. Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.
- d. Pengujian model, menggunakan *theory trimming*, baik untuk uji reliabilitas (uji keajegan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.¹³⁸

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka metode analisis yang digunakan adalah *path analysis* dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16,0 for windows.

¹³⁷Riduan & Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analisis* (Bandung: Alfa Beta, 2017), 2.

¹³⁸*Ibid.*, 2.

Adapun yang hitung adalah:

- a. Menghitung pengaruh langsung pada jalur (*Direct Effect* atau DE) meliputi:
 - 1) Pengaruh variabel penempatan terhadap kepuasan kerja
 - 2) Pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja guru
 - 3) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
 - 4) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru
 - 5) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung pada jalur (*Indirect Effect* atau IE), meliputi:
 - 1) Pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja
 - 2) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja
- c. Menghitung pengaruh total pada jalur, meliputi:
 - 1) Pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
 - 2) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kementerian Agama Kabupaten Jember

Keberadaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember secara umum tidak terlepas dengan berdirinya Kementerian agama RI tanggal 3 Januari 1946. perubahan yang terjadi pada Kementerian Agama RI juga berlaku bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember, baik yang menyangkut kedudukan, tugas pokok, fungsi, susunan organisasi maupun tata kerja organisasi. Sesuai peraturan perundangan yang berlaku, Kementerian Agama Jember mengalami perubahan dan penyempurnaan, pada tahun 1950 masih disebut Kantor Penguluhan Kab. Jember dengan KH. Abd. Halim Siddiq sebagai kepalanya. 1952 dipegang oleh KH. Ali Jasin. Dalam waktu bersamaan di Jember juga terdapat Kantor Pendidikan Agama yang dipimpin H.Abd. Rahman Sastro Dimulyo. Pada tahun 1967 namanya berubah lagi menjadi Kantor Urusan Agama Kab. Jember dengan kepalanya KH. Moh. Cholil, pada tahun 1970 di Jember terdapat tiga kantor/Instansi yang mengurus pembangunan bidang agama, yaitu Dinas urusan Agama, Dinas Pendidikan Agama Kab. Dan Dinas Penerangan Agama Kabupaten. Sejak 1 September 1972 ketiga Instansi tersebut disempurnakan menjadi perwakilan Kementerian Agama Kab. Jember, yang kemudian pada tahun 1975 berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember dengan jabatan Kepala dipegang Drs. Abd. Manan, SH. Demikian halnya, kedudukan

bangunan kantor Kementerian Agama Kab. Jember pun mengalami perpindahan. Mulanya berada di jalan Sultan Agung 1 Jember, lalu pindah di jalan Arjuna 2 Jember, kemudian menetap di jalan Mayjen Sungkono 2 Jember (kini jalan Bengawan Solo 2 Jember), dan terhitung sejak tanggal 12 Juni 2017 Kantor Kementerian Agama Kab. Jember berada di Jalan Kyai Haji Wahid Hasyim 01 Kecamatan Kaliwates hingga sekarang.¹³⁹

Di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Jember terdapat 97 Madrasah Aliyah, dimana terdapat 97 lembaga yang terdaftar. Dengan rincian 3 lembaga Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan 94 Madrasah Aliyah Swata (MAS). Penelitian ini mengambil enam Madrasah Aliyah sebagai sampel lokasi penelitian. Madrasah Aliyah yang menjadi lokasi penelitian yaitu Madrasah Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember, Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember, Madrasah Aliyah Negeri 3 Jember, Madrasah Aliyah Swasta Darus Sholah, Madrasah Aliyah Swasta Unggulan Nuris Jember dan Madrasah Aliyah Swasta Ma'arif NU Kencong.¹⁴⁰

1. Visi

Menjadikan agama sebagai landasan Spiritual, moral dan akhlak dalam kehidupan individu, keluarga, bermasyarakat berbangsa dan bernegara, yang dapat memberikan inspirasi, inovasi sebagai kekuatan pendorong dalam pelaksanaan pembangunan guna mewujudkan masyarakat Jember

¹³⁹ Dokumentasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jember 2019

¹⁴⁰ Ibid.

yang berakhlak mulia, maju mandiri, berdaya saing, sejahtera dan saling menghargai antar pemeluk agama.¹⁴¹

2. Misi

Meningkatkan pendalaman, penghayatan dan pengamalan Moral dan etika yang berdasarkan agama serta penghormatan atas keanekaragaman keyakinan keagamaan melalui peningkatan kualitas penyuluhan, pendidikan agama disekolah umum dan pengurus agama, menuju kehidupan keluarga sakinah, peningkatan kualitas pelayanan ibadah keagamaan memberdayakan lembaga-lembaga keagamaan dalam proses pembangunan serta memperkokoh kerukunan antar umat beragama atas dasar rasa hormat dan kerelaan bersama.¹⁴²

B. Gambaran Umum Responden

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Frekwensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	2	3	4
1	Laki-laki	48	48%
2	Perempuan	52	52%
Jumlah		100	100%

Sumber: Lampiran 5 Daftar Responden Penelitian

¹⁴¹ Ibid.

¹⁴² Ibid.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	SMA	3	3%
2	D-3	1	1 %
3	S-1	82	82 %
4	S-2	14	14 %
Jumlah		100	100 %

Sumber: Lampiran 5 Daftar Responden Penelitian

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS v. 16 for window*. Yaitu dengan membandingkan pada nilai korelasi pearson. Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data item pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data item pertanyaan tersebut tidak valid dimana r_{tabel} bernilai 0,361. Nilai r_{tabel} tersebut berdasarkan jumlah informen yang peneliti jadikan uji kuisisioner yaitu 30 orang. Dari hasil uji tersebut diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Penempatan

Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan	Kesimpulan
Penempatan	r hitung	r tabel		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
No.1	0,624	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.2	0,373	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.3	0,653	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.4	0,369	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.5	0,450	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.6	0,346	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.7	0,728	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.8	0,398	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.9	0,673	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.10	0,573	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.11	0,513	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.12	0,515	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.13	0,443	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.14	0,498	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.15	0,462	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.16	0,430	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.17	0,641	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.18	0,472	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.19	0,646	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.20	0,652	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi Kerja

Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan	Kesimpulan
Motivasi Kerja	r hitung	r tabel		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
No.1	0,485	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.2	0,560	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.3	0,717	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.4	0,455	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.5	0,750	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.6	0,656	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.7	0,726	0,361	r hitung > r tabel	Valid

1	2	3	4	5
No.8	0,490	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.9	0,684	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.10	0,833	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.11	0,585	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.12	0,640	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.13	0,633	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.14	0,502	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.15	0,582	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.16	0,312	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.17	0,138	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.18	0,540	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.19	0,650	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.20	0,410	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	2	3	4	5
No.1	0,519	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.2	0,659	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.3	0,487	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.4	0,215	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.5	0,369	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.6	0,229	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.7	0,439	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.8	0,651	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.9	0,685	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.10	0,733	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.11	0,664	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.12	0,728	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.13	0,676	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.14	0,727	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.15	0,635	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.16	0,809	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.17	0,807	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.18	0,819	0,361	r hitung > r tabel	Valid

1	2	3	4	5
No.19	0,811	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.20	0,659	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.21	0,338	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.22	0,485	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.23	0,517	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.24	0,171	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.25	0,431	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Guru

Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan	Kesimpulan
Kinerja Guru	r hitung	r tabel		
1	2	3	4	5
No.1	0,491	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.2	0,341	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.3	0,492	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.4	0,341	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.5	0,539	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.6	0,610	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.7	0,471	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.8	0,702	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.9	0,605	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.10	0,735	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.11	0,641	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.12	0,660	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.13	0,666	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.14	0,576	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.15	0,516	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.16	0,621	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.17	0,773	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.18	0,711	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.19	0,603	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.20	0,511	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.21	0,063	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.22	0,458	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.23	0,597	0,361	r hitung > r tabel	Valid
No.24	0,729	0,361	r hitung > r tabel	Valid

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
No.25	0,632	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

Berdasarkan sajian data tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuisiomer

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Tidak Valid	Valid	Yang Digunakan
Penempatan	20	1	19	18
Motivasi Kerja	20	2	18	18
Kepuasan Kerja	25	4	21	18
Kinerja Guru	25	3	22	18

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

Butir pertanyaan yang tidak valid oleh peneliti tidak digunakan lagi dalam butir pertanyaan pada kuisiomer. Peneliti juga menerapkan persamaan banyaknya butir pertanyaan pada masing-masing variabel yaitu sejumlah 18 pertanyaan diambil dari jumlah terkecil dari pertanyaan yang valid,, dengan tujuan agar pengolahan data memiliki pembilang dan penyebut yang sama.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cornbach's Alpha ($>0,60$) sig.F $<0,05$. Data kuisiomer yang diolah menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Penolakan	Keterangan
Penempatan	0,847	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,899	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,928	0,600	Reliabel
Kinerja Guru	0,916	0,600	Reliabel

Sumber: Sumber: *lampiran 6: pengolahan Uji Validitas*

Dari uji reliabilitas kuisioner tersebut, maka semua variabel dari penempatan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru adalah reliabel dengan kriteria sangat tinggi karena berada diantara 0,800-1,00 pada koefisien *alpha cronbach*.

3. Deskripsi Data

a. Penempatan

Tanggapan responden terhadap indikator penempatan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penempatan

NO	Indikator	Tanggapan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Rata2
1	2	3	4	5	6
1	No. 1	a. Selalu	83	83	4,77
		b. Sering	13	13	
		c. Kadang-kadang	3	3	
		d. Jarang	0	0	
		e. Tidak pernah	1	1	

1	2	3	4	5	6
2	No. 2	a. Selalu	69	69	4,58
		b. Sering	23	23	
		c. Kadang-kadang	6	6	
		d. Jarang	1	1	
		e. Tidak pernah	1	1	
3	No. 3	a. Selalu	3	3	1,72
		b. Sering	1	1	
		c. Kadang-kadang	18	18	
		d. Jarang	21	21	
		e. Tidak pernah	57	57	
4	No. 4	a. Selalu	8	8	2,75
		b. Sering	19	19	
		c. Kadang-kadang	38	38	
		d. Jarang	10	10	
		e. Tidak pernah	25	25	
5	No. 5	a. Selalu	34	34	4,06
		b. Sering	42	42	
		c. Kadang-kadang	21	21	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	1	1	
6	No. 6	a. Selalu	31	31	4,07
		b. Sering	49	49	
		c. Kadang-kadang	17	17	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	1	1	
7	No. 7	a. Selalu	42	42	4,23
		b. Sering	42	42	
		c. Kadang-kadang	13	13	
		d. Jarang	3	3	
		e. Tidak pernah	0	0	
8	No. 8	a. Selalu	29	29	4,03
		b. Sering	49	49	
		c. Kadang-kadang	18	18	
		d. Jarang	4	4	
		e. Tidak pernah	0	0	

1	2	3	4	5	6
9	No. 9	a. Selalu	23	23	4,03
		b. Sering	42	42	
		c. Kadang-kadang	30	30	
		d. Jarang	5	5	
		e. Tidak pernah	1	1	
10	No. 10	a. Selalu	19	19	3,84
		b. Sering	35	35	
		c. Kadang-kadang	36	36	
		d. Jarang	6	6	
		e. Tidak pernah	4	4	
11	No. 11	a. Selalu	21	21	3,59
		b. Sering	34	34	
		c. Kadang-kadang	29	29	
		d. Jarang	12	12	
		e. Tidak pernah	4	4	
12	No. 12	a. Selalu	13	13	3,56
		b. Sering	20	20	
		c. Kadang-kadang	35	35	
		d. Jarang	19	19	
		e. Tidak pernah	13	13	
13	No. 13	a. Selalu	15	15	3,01
		b. Sering	18	18	
		c. Kadang-kadang	39	39	
		d. Jarang	23	23	
		e. Tidak pernah	15	15	
14	No. 14	a. Selalu	9	9	3,25
		b. Sering	36	36	
		c. Kadang-kadang	38	38	
		d. Jarang	13	13	
		e. Tidak pernah	4	4	
15	No. 15	a. Selalu	22	22	3,33
		b. Sering	41	41	
		c. Kadang-kadang	27	27	
		d. Jarang	7	7	
		e. Tidak pernah	3	3	

1	2	3	4	5	6
16	No. 16	a. Selalu	5	5	2,76
		b. Sering	16	16	
		c. Kadang-kadang	44	44	
		d. Jarang	20	20	
		e. Tidak pernah	15	15	
17	No. 17	a. Selalu	27	27	3,74
		b. Sering	33	33	
		c. Kadang-kadang	28	28	
		d. Jarang	11	11	
		e. Tidak pernah	1	1	
18	No. 18	a. Selalu	23	23	3,73
		b. Sering	42	42	
		c. Kadang-kadang	25	25	
		d. Jarang	5	5	
		e. Tidak pernah	5	5	

Sumber: *Lampiran 8 Input Data Kuisisioner*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilakukan tanggapan responden pada variabel penempatan dari 18 butir pertanyaan. Dari sejumlah 100 responden pada variabel penempatan responden masih ada yang menjawab “tidak pernah”. Hal ini dapat menjadi evaluasi kepada madrasah dalam menetapkan kebijakan lembaga terutama penempatan kerja guru.

b. Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap indikator motivasi kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Motivasi Kerja

NO	Indikator	Tanggapan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Rata2
1	2	3	4	5	6
1	No. 1	a. Selalu	69	69	4,64
		b. Sering	27	27	
		c. Kadang-kadang	3	3	
		d. Jarang	1	1	
		e. Tidak pernah	0	0	
2	No. 2	a. Selalu	58	58	4,49
		b. Sering	34	34	
		c. Kadang-kadang	7	7	
		d. Jarang	1	1	
		e. Tidak pernah	0	0	
3	No. 3	a. Selalu	35	35	4,12
		b. Sering	48	48	
		c. Kadang-kadang	12	12	
		d. Jarang	4	4	
		e. Tidak pernah	1	1	
4	No. 4	a. Selalu	59	59	4,46
		b. Sering	32	32	
		c. Kadang-kadang	6	6	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	1	1	
5	No. 5	a. Selalu	44	44	4,24
		b. Sering	39	39	
		c. Kadang-kadang	15	15	
		d. Jarang	1	1	
		e. Tidak pernah	1	1	
6	No. 6	a. Selalu	21	21	3,79
		b. Sering	47	47	
		c. Kadang-kadang	26	26	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	4	4	

1	2	3	4	5	6
7	No. 7	a. Selalu	25	25	3,88
		b. Sering	50	50	
		c. Kadang-kadang	17	17	
		d. Jarang	4	4	
		e. Tidak pernah	4	4	
8	No. 8	a. Selalu	18	18	3,68
		b. Sering	49	49	
		c. Kadang-kadang	21	21	
		d. Jarang	7	7	
		e. Tidak pernah	5	5	
9	No. 9	a. Selalu	36	36	4,12
		b. Sering	47	47	
		c. Kadang-kadang	11	11	
		d. Jarang	5	5	
		e. Tidak pernah	1	1	
10	No. 10	a. Selalu	41	41	4,25
		b. Sering	46	46	
		c. Kadang-kadang	10	10	
		d. Jarang	3	3	
		e. Tidak pernah	0	0	
11	No. 11	a. Selalu	48	48	4,4
		b. Sering	44	44	
		c. Kadang-kadang	8	8	
		d. Jarang	0	0	
		e. Tidak pernah	0	0	
12	No. 12	a. Selalu	34	34	4,09
		b. Sering	43	43	
		c. Kadang-kadang	21	21	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	0	0	
13	No. 13	a. Selalu	16	16	3,56
		b. Sering	45	45	
		c. Kadang-kadang	24	24	
		d. Jarang	9	9	
		e. Tidak pernah	6	6	

1	2	3	4	5	6
14	No. 14	a. Selalu	6	6	2,78
		b. Sering	25	25	
		c. Kadang-kadang	32	32	
		d. Jarang	15	15	
		e. Tidak pernah	22	22	
15	No. 15	a. Selalu	16	16	3,43
		b. Sering	35	35	
		c. Kadang-kadang	31	31	
		d. Jarang	12	12	
		e. Tidak pernah	6	6	
16	No. 16	a. Selalu	36	36	3,98
		b. Sering	37	37	
		c. Kadang-kadang	21	21	
		d. Jarang	1	1	
		e. Tidak pernah	5	5	
17	No. 17	a. Selalu	24	24	3,83
		b. Sering	47	47	
		c. Kadang-kadang	19	19	
		d. Jarang	8	8	
		e. Tidak pernah	2	2	
18	No. 18	a. Selalu	26	26	4,06
		b. Sering	56	56	
		c. Kadang-kadang	16	16	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	0	0	

Sumber: *Lampiran 8: Input Data Kuisisioner*

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari pemilih sejumlah 100 responden nilai tertinggi adalah 4,64 dan terendah 2,78. Melihat rata-rata tersebut motivasi dari kepala madrasah terhadap guru termasuk dalam kategori sering.

c. Kepuasan Kerja

Tanggapan responden terhadap indikator Kepuasan kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja

NO	Indikator	Tanggapan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Rata2
1	2	3	4	5	6
1	No. 1	a. Selalu	30	30	3,97
		b. Sering	39	39	
		c. Kadang-kadang	29	29	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	0	0	
2	No. 2	a. Selalu	22	22	3,76
		b. Sering	41	41	
		c. Kadang-kadang	30	30	
		d. Jarang	5	5	
		e. Tidak pernah	2	2	
3	No. 3	a. Selalu	49	49	4,30
		b. Sering	35	35	
		c. Kadang-kadang	13	13	
		d. Jarang	3	3	
		e. Tidak pernah	0	0	
4	No. 4	a. Selalu	70	70	4,62
		b. Sering	24	24	
		c. Kadang-kadang	4	4	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	0	0	
5	No. 5	a. Selalu	41	41	4,01
		b. Sering	29	29	
		c. Kadang-kadang	23	23	
		d. Jarang	4	4	
		e. Tidak pernah	3	3	
6	No. 6	a. Selalu	34	34	3,89
		b. Sering	34	34	
		c. Kadang-kadang	23	23	
		d. Jarang	5	5	
		e. Tidak pernah	4	4	

1	2	3	4	5	6
7	No. 7	a. Selalu	34	34	3,82
		b. Sering	32	32	
		c. Kadang-kadang	20	20	
		d. Jarang	10	10	
		e. Tidak pernah	4	4	
8	No. 8	a. Selalu	43	43	4,00
		b. Sering	29	29	
		c. Kadang-kadang	16	16	
		d. Jarang	9	9	
		e. Tidak pernah	3	3	
9	No. 9	a. Selalu	33	33	3,77
		b. Sering	33	33	
		c. Kadang-kadang	18	18	
		d. Jarang	10	10	
		e. Tidak pernah	6	6	
10	No. 10	a. Selalu	17	17	3,39
		b. Sering	31	31	
		c. Kadang-kadang	32	32	
		d. Jarang	14	14	
		e. Tidak pernah	6	6	
11	No. 11	a. Selalu	20	20	3,51
		b. Sering	35	35	
		c. Kadang-kadang	29	29	
		d. Jarang	8	8	
		e. Tidak pernah	8	8	
12	No. 12	a. Selalu	25	25	3,60
		b. Sering	33	33	
		c. Kadang-kadang	24	24	
		d. Jarang	13	13	
		e. Tidak pernah	5	5	
13	No. 13	a. Selalu	33	33	3,85
		b. Sering	36	36	
		c. Kadang-kadang	19	19	
		d. Jarang	7	7	
		e. Tidak pernah	5	5	

1	2	3	4	5	6
14	No. 14	a. Selalu	17	17	3,63
		b. Sering	39	39	
		c. Kadang-kadang	35	35	
		d. Jarang	8	8	
		e. Tidak pernah	1	1	
15	No. 15	a. Selalu	12	12	3,60
		b. Sering	46	46	
		c. Kadang-kadang	34	34	
		d. Jarang	6	6	
		e. Tidak pernah	2	2	
16	No. 16	a. Selalu	21	21	3,84
		b. Sering	50	50	
		c. Kadang-kadang	21	21	
		d. Jarang	8	8	
		e. Tidak pernah	0	0	
17	No. 17	a. Selalu	38	38	4,19
		b. Sering	43	43	
		c. Kadang-kadang	19	19	
		d. Jarang	0	0	
		e. Tidak pernah	0	0	
18	No. 18	a. Selalu	47	47	4,38
		b. Sering	45	45	
		c. Kadang-kadang	7	7	
		d. Jarang	1	1	
		e. Tidak pernah	0	0	

Sumber: *Lampiran 8: Input Data Kuisisioner*

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari pemilih sejumlah 100 responden nilai tertinggi adalah 4,62 dan terendah 3,39. Melihat hal tersebut kepuasan kerja guru termasuk dalam kategori sering.

d. Kinerja Guru

Tanggapan responden terhadap indikator kinerja guru disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kinerja Guru

NO	Indikator	Tanggapan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Rata2
1	2	3	4	5	6
1	No. 1	a. Selalu	66	66	4,55
		b. Sering	23	23	
		c. Kadang-kadang	9	9	
		d. Jarang	3	3	
		e. Tidak pernah	0	0	
2	No. 2	a. Selalu	65	65	4,60
		b. Sering	31	31	
		c. Kadang-kadang	3	3	
		d. Jarang	1	1	
		e. Tidak pernah	0	0	
3	No. 3	a. Selalu	46	46	4,05
		b. Sering	31	31	
		c. Kadang-kadang	17	17	
		d. Jarang	0	0	
		e. Tidak pernah	0	0	
4	No. 4	a. Selalu	52	52	4,37
		b. Sering	35	35	
		c. Kadang-kadang	11	11	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	0	0	
5	No. 5	a. Selalu	39	39	4,17
		b. Sering	42	42	
		c. Kadang-kadang	16	16	
		d. Jarang	3	3	
		e. Tidak pernah	0	0	
6	No. 6	a. Selalu	42	42	4,24
		b. Sering	43	43	
		c. Kadang-kadang	12	12	
		d. Jarang	3	3	
		e. Tidak pernah	0	0	

1	2	3	4	5	6
7	No. 7	a. Selalu	39	39	4,21
		b. Sering	43	43	
		c. Kadang-kadang	18	18	
		d. Jarang	0	0	
		e. Tidak pernah	0	0	
8	No. 8	a. Selalu	29	29	4,07
		b. Sering	51	51	
		c. Kadang-kadang	18	18	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	0	0	
9	No. 9	a. Selalu	35	35	4,10
		b. Sering	42	42	
		c. Kadang-kadang	21	21	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	0	0	
10	No. 10	a. Selalu	25	25	3,89
		b. Sering	43	43	
		c. Kadang-kadang	29	29	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	1	1	
11	No. 11	a. Selalu	25	25	3,98
		b. Sering	54	54	
		c. Kadang-kadang	16	16	
		d. Jarang	4	4	
		e. Tidak pernah	1	1	
12	No. 12	a. Selalu	24	24	3,94
		b. Sering	50	50	
		c. Kadang-kadang	23	23	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	1	1	
13	No. 13	a. Selalu	38	38	4,15
		b. Sering	40	40	
		c. Kadang-kadang	21	21	
		d. Jarang	1	1	
		e. Tidak pernah	0	0	

1	2	3	4	5	6
14	No. 14	a. Selalu	42	42	4,30
		b. Sering	48	48	
		c. Kadang-kadang	9	9	
		d. Jarang	0	0	
		e. Tidak pernah	1	1	
15	No. 15	a. Selalu	15	15	3,27
		b. Sering	30	30	
		c. Kadang-kadang	31	31	
		d. Jarang	15	15	
		e. Tidak pernah	9	9	
16	No. 16	a. Selalu	35	35	4,18
		b. Sering	50	50	
		c. Kadang-kadang	14	14	
		d. Jarang	0	0	
		e. Tidak pernah	1	1	
17	No. 17	a. Selalu	30	30	3,99
		b. Sering	41	41	
		c. Kadang-kadang	27	27	
		d. Jarang	2	2	
		e. Tidak pernah	0	0	
18	No. 18	a. Selalu	39	39	4,05
		b. Sering	35	35	
		c. Kadang-kadang	20	20	
		d. Jarang	4	4	
		e. Tidak pernah	2	2	

Sumber: *Lampiran 8: Input Data Kuisisioner*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah 4,60 dan terendah 3,27. Hal ini menunjukkan pada variabel kinerja guru memiliki nilai rata-rata 4,60. Artinya variabel kinerja guru masuk dalam kategori mendekati kesempurnaan.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan uji validitas data dan reliabilitas data kuisioner pada masing-masing variabel, maka dilakukan uji asumsi untuk menguji apakah persyaratan keabsahan data sudah terpenuhi. Uji tersebut meliputi: uji normalitas, uji garis linier dan uji mutikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kologromov-Smirnov* (K-S). dengan menggunakan SPSS v. 16 for Windows dengan ketentuan jika nilai *sig.* > 0,05 maka data dikatakan normal dan jika nilai *sig.* < 0,05 maka data tidak normal. Hasil perhitungan tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PENEMP ATAN (X1)	MOTIVASI KERJA (X2)	KEPUASA N KERJA (Y)	KINERJA (Z)
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^a	Mean	66.76	71.80	70.13	74.33
	Std. Deviation	8.542	9.343	11.309	8.949
Most Extreme Differences	Absolute	.078	.072	.080	.085
	Positive	.068	.042	.057	.047
	Negative	-.078	-.072	-.080	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.778	.722	.802	.849
Asymp. Sig. (2-tailed)		.581	.674	.541	.467

a. Test distribution is Normal

Sumber: *Lampiran 9: pengolahan Normalitas data*

Berdasarkan tabel tersebut data populasi dari masing-masing variabel sudah memenuhi syarat kenormalan didasarkan pada nilai *sig* > 0,05 . Variabel Penempatan memiliki nilai *sig* 0,581, Motivasi Kerja memiliki nilai *sig* 0,674, Kepuasan Kerja memiliki nilai *sig* 0,541 dan Kinerja Guru memiliki nilai *sig* 0,467, untuk itu bisa untuk diuji tahap berikutnya.

b. Uji Garis Regresi

Uji linieritas garis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji linieritas dengan membuat plot residual terhadap harga-harga prediksi. Jika grafik antara harga-harga prediksi dan harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu (parabola, kubik, dan lainnya), berarti asumsi linieritas terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusannya adalah menggunakan harga koefisien signifikansi. Apabila nilai signifikansi dari *Deviation from Linierity* > dari alpha 0,05 maka H_0 diterima, apabila nilai signifikansi dari *Deviation from Linierity* < dari alpha 0,05 maka H_0 ditolak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00 for Windows.

Sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Garis Regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	8546.262	35	244.179	3.798	.000
		Linearity	6277.721	1	6277.721	97.635	.000
		Deviation from Linearity	2268.542	34	66.722	1.038	.439
	Within Groups		4115.048	64	64.298		
	Total		12661.310	99			
KINERJA GURU * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	3903.348	35	111.524	1.773	.023
		Linearity	740.439	1	740.439	11.774	.001
		Deviation from Linearity	3162.909	34	93.027	1.479	.088
	Within Groups		4024.762	64	62.887		
	Total		7928.110	99			

Sumber: Lampiran 9: Pengolahan Uji Garis Regresi

Nampak pada tabel antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,038 dengan signifikansi 0,439. Dengan taraf signifikansi alfa 0,05. Karena signifikansi 0,439 > dari alfa 0,05 maka H_0 diterima berarti regresi linier. Begitu juga tabel antara variabel Kinerja Guru dan motivasi kerja menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,479 dengan signifikansi 0,088. Dengan taraf signifikansi alfa 0,05. Karena signifikansi 0,088 > dari alfa 0,05 maka H_0 diterima berarti regresi linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan FIV. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai FIV maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Jika Tolerance lebih dari 0,100 dan FIV kurang dari 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Data yang telah diperoleh sebagai berikut:



Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.017	6.636		.002	.998		
	PENEMPATAN	.387	.122	.292	3.177	.002	.557	1.796
	MOTIVASI KERJA	.617	.111	.510	5.543	.000	.557	1.796

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.754	6.951		6.151	.000		
	PENEMPATAN	.458	.128	.437	3.592	.001	.557	1.796
	MOTIVASI KERJA	.014	.117	.015	.120	.905	.557	1.796

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber: Lampiran 9: Pengolahan Uji Multikolinieritas

Dari tabel tersebut nampak bahwa nilai tolerance sebesar 0,557 dan FIV 1,796, data tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah dengan Uji signifikansi analisis jalur yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $0,05 < Sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probabilitas $0,05 \geq Sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

. Adapun hasil output estimasi penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Penelitian 1

H1: Penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

Uji signifikansi analisis jalur yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $0,05 < Sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probabilitas $0,05 \geq Sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Tabel 4.16
Hasil Pengolahan data H1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.017	6.636		.002	.998
PENEMPATAN (X1)	.387	.122	.292	3.177	.002
MOTIVASI KERJA (X2)	.617	.111	.510	5.543	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber: *lampiran 10: Uji Hipotesis H1.*

Hasil analisis disebutkan bahwa nilai *Sig* sebesar $0,002 < 0,05$ probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai *Sig* sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

b. Pengujian Hipotesis Penelitian 2

H2: Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja guru

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig*. dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probalita $0,05 < Sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probalita $0,05 \geq Sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Tabel 4.17
Hasil pengolahan data H2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	42.752	6.960		6.143	.000
PENEMPATAN (X1)	.422	.134	.403	3.147	.002
MOTIVASI KERJA (X2)	-.043	.134	-.045	-.321	.749
KEPUASAN KERJA (Y)	.092	.106	.117	.868	.388

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Z)

Sumber: *lampiran 10: Uji Hipotesis H2.*

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,02 > 0,05$ probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap kinerja guru (Z). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

c. Pengujian Hipotesis Penelitian 3

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas $0,05$ dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probalita $0,05 < Sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probalita $0,05 \geq Sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Tabel 4.18
Hasil Pengolahan data H3

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.017	6.636		.002	.998
	PENEMPATAN (X1)	.387	.122	.292	3.177	.002
	MOTIVASI KERJA (X2)	.617	.111	.510	5.543	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber: lampiran 10: Uji Hipotesis H3.

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

d. Pengujian Hipotesis Penelitian 4

H4 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig*. dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probalita $0,05 < Sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probalita $0,05 \geq Sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Tabel 4.19
Hasil Pengolahan data H4

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	42.752	6.960		6.143	.000
	PENEMPATAN (X1)	.422	.134	.403	3.147	.002
	MOTIVASI KERJA (X2)	-.043	.134	-.045	-.321	.749
	KEPUASAN KERJA (Y)	.092	.106	.117	.868	.388

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Z)

Sumber: *lampiran 10: Uji Hipotesis H4.*

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,749 > 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

e. Pengujian Hipotesis Penelitian 5

H5: kepuasan kerja berhubungan signifikan terhadap kinerja guru

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probalita $0,05 < Sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak

signifikan. Dan jika nilai probabilitas $0,05 \geq \text{Sig}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Tabel 4.20
Hasil pengolahan data H5

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.483	5.340		10.390	.000
	KEPUASAN KERJA (Y)	.269	.075	.340	3.575	.001

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Z)

Sumber: lampiran 10: Uji Hipotesis H5

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,001 < 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan signifikan terhadap kinerja guru.

f. Pengujian Hipotesis Penelitian 6

H6: Penempatan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan penghitungan secara keseluruhan dari jalur langsung dan tidak langsung variabel penempatan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tinggi.

g. Pengujian Hipotesis Penelitian

H7: Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru

Berdasarkan penghitungan secara keseluruhan dari jalur langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru memiliki pengaruh sebesar 0,128. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang rendah.

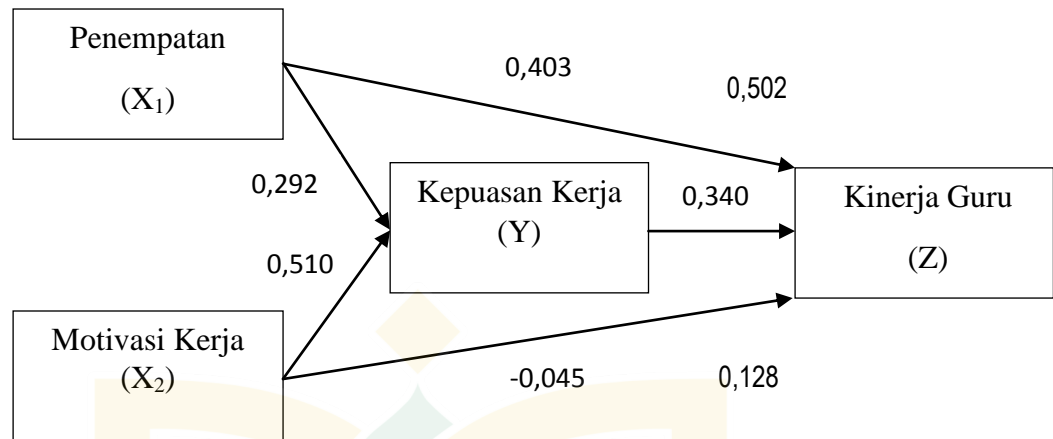
Tabel 4.21

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh		Pengaruh Total
	Langsung (Koefisien Beta)	Tidak langsung (Melalui Y)	
X1 – Y	0,292	-	0,292
X1 – Z	0,403	-	0,403
X2 – Y	0,510	-	0,510
X2 – Z	-0,045	-	-0,045
Y – Z	0,340	-	0,340
X1 – Z	0,403	$0,292 \times 0,340 = 0,09928$	$0,403 + 0,09928 = 0,502$
X2 – Z	-0,045	$0,510 \times 0,340 = 0,1734$	$-0,045 + 0,1734 = 0,128$

Sumber: Lampiran 10: Uji Hipotesis 1 s/d 7.

3. Skema hasil pengaruh antar variabel



Gambar 4.1 Skema Hasil Pengaruh Antar Variabel

BAB V

PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI

A. Penempatan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil analisis disebutkan bahwa nilai *Sig* sebesar $0,002 < 0,05$ probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai *Sig* sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Wibowo, menyatakan bahwa faktor manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dapat dilihat dari harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, yang pada intinya menggambarkan tentang penempatan pegawai yang tepat, apabila penempatan yang dilakukan tepat maka akan menghasilkan kepuasan yang baik bagi pegawai maupun organisasi.¹⁴³

Menurut Hasibuan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya. Penempatan sumber daya manusia harus dilihat terutama sebagai proses pencocokan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dengan hasil yang maksimal. Semakin tepat karyawan dicocokkan dengan pekerjaan maka dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan karyawan tersebut. Yang pada akhirnya, semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi karena pencocokan

¹⁴³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 501

yang baik dapat mendorong individu untuk menjadi lebih baik terkait dengan pencapaian tujuan dalam pekerjaan tersebut.¹⁴⁴

Usman berpendapat bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan¹⁴⁵.

Berdasarkan pendapat tersebut, menguatkan bahwa penempatan yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Jember memang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, karena jika seorang guru diberikan beban mengajar atau tugas lain sesuai dengan keahlian yang dimiliki maka tidak akan memiliki rasa beban dalam menjalankannya sehingga rasa puas yang akan dimiliki oleh seorang guru. Untuk itu kepala madrasah hendaknya dalam membuat kebijakan lebih mempertimbangkan kompetensi guru ketika memberikan tugas.

B. Penempatan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,02 > 0,05$ probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan (X_1) terhadap kinerja guru (Z). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

¹⁴⁴ S.P., Melayu Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) 203.

¹⁴⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 498.

Mathis & Jackson menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat,seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.¹⁴⁶

Penempatan dalam arti pembagian tugas pada para personil sekolah, baik yang lama maupun yang baru dalam lembaga pendidikan harus dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut Rebores dalam Jauharotul Muniroh:“*The placement of employees within the school system is the responsibility of the superintendents of schools*”. Prinsip dari penempatan adalah *The right man on the right place* yang berarti seseorang akan memiliki kinerja yang maksimal jika sesuai antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang didapatkannya.¹⁴⁷

Menurut Rifa'i , kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan baik secara kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.¹⁴⁸

Berdasarkan pembahasan tersebut memberikan penguatan bahwa penempatan yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada para guru

¹⁴⁶ Robert L. Mathis, *Human Resource Management* (USA: Thomson South Western, 2008), 226

¹⁴⁷ Jauharotul Muniroh, Muhyadi, *Manajemen Guru Di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta* Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, September 2017 p-ISSN 2337-7895 e-ISSN 2461-0550, 166.

¹⁴⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 309.

memberikan dampak terhadap kinerja guru. Karena guru yang diberikan tugas sesuai dengan kompetensinya menunjukkan prestasi dalam bekerja. Untuk itu kebijakan kepada madrasah dalam menempatkan guru pada posisi atau tugas mengajar hendaknya terus didukung dengan kegiatan yang dapat mengasah kompetensinya.

C. Motivasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Robbins menjelaskan di dalam bukunya *Management*, bahwa “*Motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal. This definition has three key elements: energy, direction, and persistence.*”¹⁴⁹ maksudnya motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang dimana energi, arahan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci: Energi, arah dan ketekunan.

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai

¹⁴⁹Stephen P. Robin & Mary Coulter, *Management Eleventh Edition* (USA: Pearson Inc, 2012), 430

kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang, seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut: (1) Seorang tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik. (2) Seseorang menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri. (3) Seseorang senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri. (4) Seseorang lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.¹⁵⁰

Dari pembahasan tersebut motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Jember memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kaitannya dengan temuan tersebut, maka motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah hendaknya lebih ditingkatkan agar para guru Madrasah Aliyah selalu merasa puas dalam melaksanakan tugasnya.

¹⁵⁰ M. Manullang, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2004),194.

D. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,749 > 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasibuan, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan bersama. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai itu merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”¹⁵¹.

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

¹⁵¹ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Motivasi Produktivitas)*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 216

Setelah muncul penetapan standar kelulusan mulai tahun 2003 sampai dengan sekarang tahun 2019 pada sekolah dan madrasah terhadap nilai mata pelajaran yang diujikan dalam ujian nasional menjadikan bergesernya perhatian kepala madrasah. Banyak lembaga pendidikan memberi jam tambahan pada mata pelajaran yang akan diujikan secara nasional, sehingga perhatian kepala sekolah mulai tertuju pada optimalisasi mata pelajaran yang akan diujikan secara nasional. Dampak kebijakan standar kelulusan tersebut sangat dirasakan oleh guru pengampu mata pelajaran yang lain.¹⁵² Motivasi kepala sekolah terhadap para guru menjadi tidak merata.

Kaitannya dengan temuan tersebut, maka pemberian motivasi kerja kepada para guru yang dilakukan oleh kepala madrasah hendaknya dilakukan secara merata dan dilakukan secara terencana serta kontinue kepada siapa pun yang memiliki kinerja yang baik.

E. Kepuasan Kerja Berhubungan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,001 < 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan signifikan terhadap kinerja guru.

Veithzal Rifai menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan

¹⁵² Beni Ahmad Saebani, *Ilmu Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 219-220.

memuaskan kebutuhannya. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.¹⁵³

Menurut Pandi Afandi dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.¹⁵⁴

Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka kepuasan kerja hendaknya selalu dimiliki oleh guru yang mengarah pada peningkatan kinerja guru.

F. Penempatan Melalui Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Pengaruh tidak langsung dari penempatan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,09928. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penempatan melalui kepuasan kerja memiliki korelasi terhadap kinerja guru sebesar 9,93% termasuk dalam kategori sedang.

Pengaruh langsung dari penempatan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,403. Sehingga pengaruh total sebesar 0,502. Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka penempatan

¹⁵³ ¹⁵³Veithzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah & Mansyur Ramli, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Depok: PT. Raja Grafindopersada, 2017), 247

¹⁵⁴ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 78.

terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja hendaknya ditingkatkan, sehingga mampu mempengaruhi kinerja guru dengan tinggi pula.

G. Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,1734. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penempatan melalui kepuasan kerja memiliki korelasi terhadap kinerja guru sebesar 1,73% termasuk dalam kategori rendah.

Pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar -0,045. Sehingga pengaruh total sebesar 0,128. Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja hendaknya ditingkatkan, sehingga mampu mempengaruhi kinerja guru dengan kategori tinggi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
2. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
4. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
5. Kepuasan Kerja berkaitan signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
6. Penempatan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh kuat terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
7. Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh lemah terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.

B. Saran

Beberapa saran setelah mengetahui paparan data tersebut adalah:

1. Pada variabel Penempatan yang dilakukan kepala madrasah lebih ditingkatkan lagi dari pihak Kementerian Agama Kabupaten Jember melalui pengawas madrasah dalam bentuk diklat manajerial secara berkala dalam rangka meningkatkan kompetensi manajerial kepala madrasah.
2. Pada variabel motivasi kerja yang dilakukan kepala madrasah perlu untuk ditingkatkan, karena motivasi sebagai satu-satunya aktivitas yang mudah untuk dilakukan dan memiliki dampak yang luar biasa terhadap kinerja guru yang termotivasi.
3. Pada lembaga pendidikan perlu kiranya kepala madrasah untuk selalu memperhatikan kepuasan kerja para guru karena pencapaian program kerja madrasah akan terlaksana oleh guru yang merasa puas sehingga produktifitas kerja terus terjaga.
4. Kinerja guru perlu adanya penghargaan, penghargaan tersebut diberikan kepada guru yang berprestasi untuk menarik terjadinya kompetisi positif antar guru dan antar staf dalam hal prestasi kerja guru.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource management*. Florida: Pearson Education, Inc.
- Dz, Abdus Salam 2014. *Manajemen Insani*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathurrohman, Pupuh & Aa Suryana. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Gibson, James L. James H. Donnelly & John M. Ivancevich. 1997. *Manajemen Edisi ke Sembilan Alih bahasa Zuhad Ichyudin*. Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2015. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen SDM (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hartini, Setiajeng dan Tedi. 2010. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika
- Hasibuan, S.P, Melayu. 2011. *Manajemen:Dasar,Pengertian dan Masalah*. Jakarta:BumiAksara.
- IAIN Jember. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Pascasarjana IAIN Jember Press
- Kementerian Agama RI. 2013. *Al-Quran Dan Terjemahannya Disertai Asbabun Nuzul*. Klaten: Sahabat.
- Khusnuridlo, Moh. 2013. *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*.Jember: Stain Jember Press.
- Maisyah. 2013.*Manajemen Pendidikan*. Ciputat: Gaung Persada Press Group.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen SDM Perusahaan*, Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gajahmada University Press).
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mathis, Robert L. 2008. *Human Resource Management*. USA: Thomson South Western.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Montolalu, Ricky. Maret 2016. *Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Tenaga Guru Terhadap Kinerja Tenaga Guru Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara*. Manado: Universitas Samratulangi, Jurnal Emba, Vol. 4 Nomor1.
- Munir, Abdullah. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Muniroh, Jauharotul & Muhyadi. September 2017. *Manajemen Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta* Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, p-ISSN 2337-7895 e-ISSN 2461-0550.
- Nafis, Ahmadi H. Syukran. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: LaksBang PRESS Indo
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen SDM untuk Bisnis Kompetitif* Cetakan Kedua. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prasetyo, Bambang & Lina miftahul Jannah. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduan & Engkos Achmad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analisis*. Bandung: Alva Beta.
- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. 2012. *Management Eleventh Edition*. USA: Pearson Inc.
- Robbins, Stephen & Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. USA: Pearson.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)* Jakarta: Murai Kencana.

- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Moh Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saebani, Beni Ahmad. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman. 2012. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Schunk, Dale H. Paul R. Pintrich, Judith L. Meece. 2008. *Motivation In Education*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sekretariat Negara RI. 2005. *Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- . 2014. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: CV. Sinar Grafika.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Smith, August W. 1982. *management System: Analyses and Aplications*. Chicago: The Dryden Press.
- Sudijono, Anas. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Supangat, Andi. 2007. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana.
- Supranto. 2009. *Statistika Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: ArRuzz Media.

- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetatakan kesepuluh.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wexley, Kennet N. & Gerry A. Yukki. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. 2005. Jakarta: PT. Rieka Cipta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah & Mansyur Ramli. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindopersada.
- Zuriyah, Nurul. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori – Aplikasi*. Jakarta: PT. BumiAksara.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NUR ROHIM
NIM : 0849117036
Program : Magister
Institusi : Pascasarjana IAIN Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 19 Februari 2020

Saya yang menyatakan,



NUR ROHIM
NIM. 0849117036

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019	1. Penempatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesesuaian dengan pendidikan b. Kesesuaian dengan pengetahuan kerja c. Kesesuaian dengan keterampilan kerja d. Kesesuaian dengan pengalaman kerja e. Usia f. Kesehatan fisik dan mental g. Prestasi akademis 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Penelitian: Kuantitatif 2. Jenis Penelitian: Regresi 3. Informan: Guru Madrasah Aliyah sebanyak 100 orang dari jumlah populasi 293 orang 4. Teknik Pengumpulan data: <ul style="list-style-type: none"> a. Angket b. Interview c. Dokumentasi 5. Analisis Data: <i>path analysis</i> dengan menggunakan program SPSS versi 16,00 for windows 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Adakah pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019? 2. Adakah pengaruh penempatan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019? 3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019? 4. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019? 5. Adakah hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019? 6. Adakah pengaruh penempatan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019? 7. Adakah pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019?
	2. Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas b. Memiliki tugas dengan target yang jelas c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja f. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya g. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya h. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja i. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif j. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan 		
	3. Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawas e. Rekan kerja 		
	4. Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan pembelajaran b. Melaksanakan pembelajaran c. Menilai hasil pembelajaran d. Membimbing dan melatih peserta didik e. Melaksanakan tugas tambahan 		



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
PASCASARJANA

JL. Mataram No. 01 Mangli Telp. (0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136

Website: www.iain-jember.ac.id Email: pps.stainjbr@gmail.com

Nomor : B.569/In.20/2/PP.00.9/04/2019

Jember, 5 April 2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan ijin penelitian
 untuk penyusunan Tesis

Kepada Yth:

Kepala Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama	: NUR ROHIM
Tempat/Tgl lahir	: JEMBER, 15 JULI 1991
NIM	: 0849117036
Prodi	: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jenjang	: MAGISTER (S2)
Alamat	: Dusun Krajan II, RT. 01 RW. 11 Desa Ngampelrejo Kecamatan Jombang Kabupaten Jember

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan tesis, agar diizinkan untuk mengadakan penelitian/riset selama kurang lebih 3 Bulan di lingkungan daerah / lembaga wewenang saudara. Penelitian yang akan dilakukan adalah mengenai :

PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SE KABUPATEN JEMBER TAHUN PELAJARAN 2018/2019

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Direktur,

Dr. H. Miftah Arifin, M.Ag
 NIP. 19750103 199903 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1

Jalan Imam Bonjol 50, Telepon. 0331-485109, Faksimil. 0331-484651, Jember
 E-mail: man1jember@yahoo.co.id
 Website: www.mansatujember.sch.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 1598 /Ma.13.32.01/ PP.00.06/06/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Anwarudin, M.Si
 NIP : 196508121994031002
 Jabatan : Kepala
 Unit Kerja : MAN 1 Jember
 Instansi : Kementerian Agama

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nur Rohim
 NIM : 0849117036
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana IAIN
 Jember

Benar benar telah selesai melakukan Penelitian di MAN 1 Jember. Dengan Judul Pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di MADRASAH ALIYAH se – KABUPATEN JEMBER Tahun Pelajaran 2018/2019. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jember, 28 Juni 2019

Kepala Madrasah

Anwarudin
ANWARUDIN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 JEMBER

Jl. Manggar No. 72 ☎(0331) 485255 Jember 68117

SURAT KETERANGAN

Nomor :B. 1256 /Ma.13.32.02/TL.00./06/2019

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember menerangkan bahwa :

Nama : NUR ROHIM
 N I M : 0849117036
 Tempat /Tgl.Lahir : Jember, 15 Juli 1991
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Pascasarjana /S2
 Universitas : IAIN Jember
 Alamat : Jl. Mataram No. 1 Jember.

Yang bersangkutan telah selesai mengadakan Penelitian di MAN 2 Jember pada tanggal 08 April 2019 sampai dengan tanggal 24 Juni 2019 dengan judul : "Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Se Kabupaten Jember" Tahun Pelajaran 2018/2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

24 Juni 2019



Suharno, M.Pd.I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN JEMBER
 MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 JEMBER
 Jalan Jend. A. Yani 76 Telp./fax. 0336-322267, Jombang - Jember
 E-mail: man.jember3@yahoo.co.id Website: www.man3jember.sch.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 NOMOR : B-411/Ma.13.32.03/TL.00/6/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Jember menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama Mahasiswa : NUR ROHIM
 Tempat/Tgl. lahir : Jember, 15 Juli 1991
 N I M : 0849117036
 Prodi : Majajemen Pendidikan Islam
 Jenjang : Magister (S 2)

Benar - benar telah melakukan penelitian selama kurang lebih 30 hari di Madrasah Aliyah Negeri 3 Jember dalam rangka menyelesaikan/ menyusun tesis dengan judul "Pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Se Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

25 Juni 2019

Kepala Madrasah,



ASYHAR



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DARUS SHOLAH
"MADRASAH ALIYAH DARUS SHOLAH"

133

STATUS : TERAKREDITASI "A"

NSM : 131235090023 NPSN : 20580279

Jl. Moh. Yamin 25 Tegal Besar - Kaliwates - Jember 68132

Email : aliyahdarussholah@yahoo.com (0331) 4355589 - 085706526254

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 023/A/S.Ket/MA.DS/VI/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Moh. Thohari, S.Sos.I
NIP :
Jabatan : Kepala Madrasah MA Darus Sholah

Dengan ini menerangkan bahwa saudara :

Nama Mahasiswa : NUR ROHIM
NIM : 0849117036
Fakultas/Prodi : S2/MPI

Telah selesai melakukan Penelitian Tesis di MA Darus Sholah dengan judul "Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019"

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 Juni 2019

Kepala Madrasah



H. Moh. Thohari, S.Sos.I



**YAYASAN YUNISMA KENCONG
MADRASAH ALIYAH MA'ARIF NU KENCONG
(TERAKREDITASI-A)**

NSM : 131235090026
NPSN : 20580284

Akte Notaris Rachmawati Utami, SH., M.Kn. Nomor 01 tahun 2013

*Jalan KJL Agus Salim 15 - 17, Telp. (0336) 321713 Kencong - Jember 68167
e-mail : yunisma_ma@yahoo.co.id; Web : mayunisma.sch.id*

SURAT KETERANGAN

No. : 203/Ma.13.32.507/MA.m-NU/A-5/06/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Zaenuri, SP.d
NIP : -
Jabatan : Kepala MA Ma'arif NU Kencong
Alamat : Gumukmas

Menerangkan dengan sebenarnya :

Nama : NUR ROHIM
NIM : 0849117034
Judul Penelitian : Pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Madrasah aliyah se-Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019
Alamat : Dusun Krajan II RT/RW : 001/011 Desa Ngampelrejo Kec. Jombang Kab. Jember

Adalah mahasiswa Pascasarjana IAIN Jember yang benar-benar telah melakukan penelitian Tesis dengan judul diatas di MA Ma'arif NU Kencong Tahun Pelajaran 2018/2019. Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perhatiannya disampaikan terima kasih

Jember, 20 Juni 2019

Kepala Madrasah,

Muhammad Zaenuri, S.Pd.



**MADRASAH ALIYAH
MA UNGGULAN NURIS JEMBER**

NSM: 131235090080 NPSN: 69788151

TERAKREDITASI "A"

Jl. Pangandaran 48 Antirogo - Sumbersari - Jember 68125 Tlp. (0331) 5101602
web: www.maunggulannuris.com e-mail: mayouries@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 1099 MA-U Nl.Jbr/O/VI/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

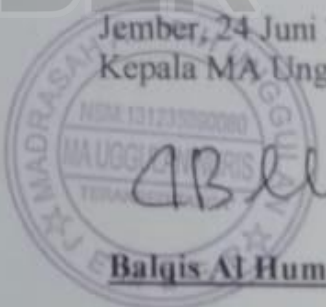
Nama : Balqis Al Humairo, S.Pd.I
Jabatan : Kepala MA Unggulan Nurul Islam Jember
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi yang beridentitas:

Nama : Nur Rohim
NIM : 0849117036
Tempat/ Tgl. Lahir : Jember, 1'5 Juli 1991
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana/ S2
Universitas : IAIN
Alamat : Jl. Mataram No.1 Jember

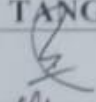
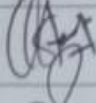
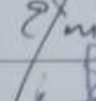
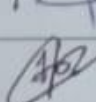
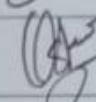
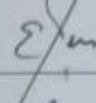
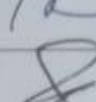
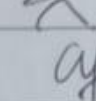
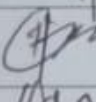
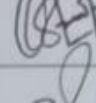
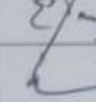
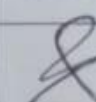
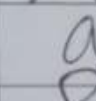
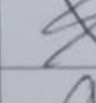
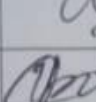
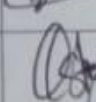
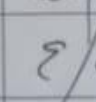
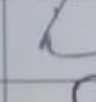
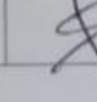


Telah selesai melakukan penelitian di MA Unggulan Nurul Islam mulai tanggal 08 April 2019 sampai dengan 24 Juni 2019 dengan judul: "Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di MA Unggulan Nuris Jember" Tahun Pelajaran 2018-2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Jember, 24 Juni 2019
Kepala MA Unggulan Nuris


Balqis Al Humairo
Balqis Al Humairo, S.Pd.I

JURNAL PENELITIAN

NO	TANGGAL	LEMBAGA	KEPERLUAN	TANDA TANGAN
1	08 April 2019	MAN 1 Jember	Mengantar surat ijin penelitian	
2	08 April 2019	MAN 2 Jember	Mengantar surat ijin penelitian	
3	08 April 2019	MA Nuris Jember	Mengantar surat ijin penelitian	
4	08 April 2019	MA Darus Sholah	Mengantar surat ijin penelitian	
5	15 April 2019	MAN 1 Jember	Data dokumentasi	
6	15 April 2019	MAN 2 Jember	Data dokumentasi	
7	17 April 2019	MA Nuris Jember	Data dokumentasi	
8	17 April 2019	MA Darus Sholah	Data dokumentasi	
9	20 April 2019	MAN 3 Jember	Mengantar surat ijin penelitian	
10	20 April 2019	MA Yunisma	Mengantar surat ijin penelitian	
11	22 April 2019	MAN 1 Jember	Menyebarkan angket	
12	22 April 2019	MAN 2 Jember	Menyebarkan angket	
13	29 April 2019	MA Nuris Jember	Menyebarkan angket	
14	29 April 2019	MA Darus Sholah	Menyebarkan angket	
15	13 Mei 2019	MAN 3 Jember	Data dokumentasi	
16	13 Mei 2019	MA Yunisma	Data dokumentasi	
17	15 Mei 2019	MAN 3 Jember	Menyebarkan angket	
18	15 Mei 2019	MA Yunisma	Menyebarkan angket	
19	17 Mei 2019	MAN 1 Jember	Mengambil angket	
20	17 Mei 2019	MAN 2 Jember	Mengambil angket	
21	18 Mei 2019	MA Nuris Jember	Mengambil angket	
22	18 Mei 2019	MA Darus Sholah	Mengambil angket	
23	20 Mei 2019	MAN 3 Jember	Mengambil angket	

NO	TANGGAL	LEMBAGA	KEPERLUAN	TANDA TANGAN
24	20 Mei 2019	MA Yunisma	Mengambil angket	
25	23 Mei 2019	MA Nuris Jember	Mengambil kekurangan angket	
26	23 Mei 2019	MA Yunisma	Mengambil kekurangan angket	
27	24 Mei 2019	MAN 1 Jember	Mengambil kekurangan angket	
28	24 Mei 2019	MAN 2 Jember	Mengambil kekurangan angket	
29	25 Mei 2019	MA Yunisma	Mengambil kekurangan angket	
30	15 Juni 2019	MAN 3 Jember	Tambahan data dokumentasi	
31	20 Juni 2019	MA Yunisma	Mengambil surat keterangan selesai penelitian	
32	20 Juni 2019	MA Darus Sholah	Mengambil surat keterangan selesai penelitian	
33	24 Juni 2019	MAN 2 Jember	Mengambil surat keterangan selesai penelitian	
34	25 Juni 2019	MAN 3 Jember	Mengambil surat keterangan selesai penelitian	
35	26 Juni 2019	MAN 1 Jember	Mengambil surat keterangan selesai penelitian	
36	26 Juni 2019	MA Nuris Jember	Mengambil surat keterangan selesai penelitian	
37				
38				
39				
40				



DATA POPULASI PENELITIAN

NO	NAMA GURU	ASAL SEKOLAH	KET
1	2	3	4
1	Drs. Anwaruddin, M.Si.	MAN 1 JEMBER	
2	Drs. Khusnul Huda	MAN 1 JEMBER	
3	Yunus Aryn, S.Pd.I., M.Pd.I	MAN 1 JEMBER	
4	Jamanhuri, S. Ag., M.Pd.I	MAN 1 JEMBER	
5	Fanni Labib, S.Pd.I.	MAN 1 JEMBER	
6	Ta'ip, S.Pd.I	MAN 1 JEMBER	
7	Nur Jannah, S.Pd.I	MAN 1 JEMBER	
8	Ahmad, S.Ag., M.Pd.I	MAN 1 JEMBER	
9	Robi Santoso	MAN 1 JEMBER	
10	Drs. M. Husein TN, M.Pd.I.	MAN 1 JEMBER	
11	Agus Arifandi, S.Pd.I.,M.Pd.I	MAN 1 JEMBER	
12	Suwardi, M.H.I	MAN 1 JEMBER	
13	Baidlowi , M.H.I	MAN 1 JEMBER	
14	Muh. Haidlor, Lc, M.Pd.I	MAN 1 JEMBER	
15	Ahmad Sayadi, M. Pd.I	MAN 1 JEMBER	
16	Ahmad Ikhsan D, S.Pd.I	MAN 1 JEMBER	
17	Masruri, S. Pd.I., M.Pd.I.	MAN 1 JEMBER	
18	Umriyatin, SH.	MAN 1 JEMBER	
19	Mamik Isgiyanti, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
20	Drs. Adenan	MAN 1 JEMBER	
21	Drs. Dardiri, M.Pd.I	MAN 1 JEMBER	
22	Hikmah B, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
23	Siti Rofiah, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
24	Suhadak, S.S., S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
25	Indra Hardiyansyah, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
26	Drs. Suparno, M.Pd.	MAN 1 JEMBER	
27	Rodhiyah, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
28	Dewi Rahmayanti, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
29	Wahyu Kirana, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
30	M. Ali Imron, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
31	Nurul Riezza Riesti F, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
32	Buari, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
33	Ainul Fitroh, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
34	Drs. Muh. Natsir Al Firdaus	MAN 1 JEMBER	
35	Nur Kolis, S.Pd., M.Sc.	MAN 1 JEMBER	
36	Eko Sulistyningsih, S.pd.	MAN 1 JEMBER	
37	Saifuddin, S.Pd., MM.	MAN 1 JEMBER	
38	Gembong Angger, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
39	Khoirun Nisa, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
40	Drs. Ali Al Mu'tasim, M.Pd.	MAN 1 JEMBER	
41	Drs. Bogie Agus Gianto	MAN 1 JEMBER	

1	2	3	4
43	Drs. Rico Asikin, Mpd.	MAN 1 JEMBER	
44	Drs. Eni Purwanti	MAN 1 JEMBER	
45	Humaidah Aini, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
46	Drs. Mahmudi, M.Pd.	MAN 1 JEMBER	
47	Drs. Satiman, M.Si.	MAN 1 JEMBER	
48	Sofia Ratnaningsih, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
49	Nelly Damayanti, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
50	Raras Indriyani, S.Pd., MP.	MAN 1 JEMBER	
51	Emy Sriwijayanti, S.Ak.	MAN 1 JEMBER	
52	Rina Poeji Astoeti, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
53	Yunita Dirmayanti, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
54	Fitri Candra, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
55	Drs. Martius AF.	MAN 1 JEMBER	
56	Yuriadi, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
57	Ade Sa'diyah, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
58	Drs. Lilik Suhartini	MAN 1 JEMBER	
59	Happy Khoirunnisa', S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
60	Drs. Moh Natsir	MAN 1 JEMBER	
61	Fadrizal M, S.Pd., M.Pd.	MAN 1 JEMBER	
62	Ali Qomarul Zaman, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
63	Hadi Prayitno, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
64	Budi Santoso, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
65	Rico Rochmad K, S.P	MAN 1 JEMBER	
66	Ulfa Maziidah, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
67	Dedi Tugas, S.Kom.	MAN 1 JEMBER	
68	Kanada, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
69	Moh. Tarom, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
70	Drs. Tugi H	MAN 1 JEMBER	
71	Maslikah, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
72	Munawaroh, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
73	Husni Tamrin, S.P.	MAN 1 JEMBER	
74	Drs. Agus Suyatno	MAN 1 JEMBER	
75	Muhammad Mahfud,S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
76	Arief Nurdiyansyah, S.Pd.	MAN 1 JEMBER	
77	Drs. Suharno, M.Pd.I.	MAN 2 JEMBER	
78	Drs. Syamsul Ma'arif	MAN 2 JEMBER	
79	Dra. Hj. Kodariah Mardiana	MAN 2 JEMBER	
80	Dra. Hj. Yuni Hermawati	MAN 2 JEMBER	
81	Dra. Sarifah Indiana	MAN 2 JEMBER	
82	Dra. Hj. Dwi Asih Heni A.	MAN 2 JEMBER	
83	Enike Kusumawati, S.Pd.	MAN 2 JEMBER	
84	Drs. Imam Nawawi	MAN 2 JEMBER	
85	Drs. H. Sugeng Cahyono	MAN 2 JEMBER	
86	Heri Widodo, S.Pd, M.M	MAN 2 JEMBER	

1	2	3	4
88	Ika Iffah Ilmiah, S.Pd.	MAN 2 JEMBER	
89	Rita Zahara, S.Pd.	MAN 2 JEMBER	
90	Dra. Elis Bariroh	MAN 2 JEMBER	
91	Moh. Hosen, S.Pd.I.	MAN 2 JEMBER	
92	Hadi Na'im, S.Pd, M.Si.	MAN 2 JEMBER	
93	Wahman Sumanjaya, S.Pd.	MAN 2 JEMBER	
94	Uqmanul Hakim, S.Ag	MAN 2 JEMBER	
95	Munadiroh, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
96	Ida ariani, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
97	Drs. Asrori	MAN 2 JEMBER	
98	Giman, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
99	Nur Hidayat, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
100	H. Joko Purnomo, S.Pd,M.Pd.I.	MAN 2 JEMBER	
101	Tien Lutfia, S.Pd, M.Pd	MAN 2 JEMBER	
102	Moh. Khairul Anam, S.E	MAN 2 JEMBER	
103	Dyana Sumianto, S.Pd. M.Pd	MAN 2 JEMBER	
104	Erny Sri Widyawati, S.E	MAN 2 JEMBER	
105	Khoirul Anjarwati, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
106	Riska Damanyati F, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
107	Titik Murniyatim, S.Si.	MAN 2 JEMBER	
108	Suwandi, S.Pd, M.Si	MAN 2 JEMBER	
109	Drs. Gatit Soewandiono	MAN 2 JEMBER	
110	Mashur, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
111	A. Mahdi, S.Pd.I.	MAN 2 JEMBER	
112	Ainul Ilmi Utiyad D, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
113	Ya Salamm, S.Pd.	MAN 2 JEMBER	
114	Dwi Isti Mu'alimah, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
115	Inayah Rohamtillah S. Pd.I.	MAN 2 JEMBER	
116	Siti Nur Aini, S.E	MAN 2 JEMBER	
117	Yuan Ursulasari, S.Si	MAN 2 JEMBER	
118	Tantri Leonita, S.S	MAN 2 JEMBER	
119	Badruzzahid, S.Pd.I.	MAN 2 JEMBER	
120	Dhanny Wardianto, S.Kom	MAN 2 JEMBER	
121	Rizki Mariatus Sholeha, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
122	Nike Kusuma W, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
123	Lilis Kurniawati, S..Pd	MAN 2 JEMBER	
124	Ahmad Afandi, S.T	MAN 2 JEMBER	
125	Hj. Yuliati Prasetyorini, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
126	Hadi Purnomo, S.Pd.I.	MAN 2 JEMBER	
127	Aditya Prihardini, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
128	Riska Fitria Ulfa, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
129	Hikmah Islamiyah, S.Pd.I.	MAN 2 JEMBER	
130	Abdul Muiz, Lc	MAN 2 JEMBER	
131	Veni Kumala, S.Pd.I	MAN 2 JEMBER	

1	2	3	4
133	Andrik Kusumo, S.Pd.	MAN 2 JEMBER	
134	Uluf Fiad Remdani, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
135	Samsul Arif, S.Pd	MAN 2 JEMBER	
136	Drs. Asyhar, M.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
137	Dra. Sri Nurhayati, M.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
138	Ya Salam, S.Pd., M.M	MAN 3 JEMBER	
139	Ririn Indrayati, S.Pd.	MAN 3 JEMBER	
140	Sri Hidayati, S.Pd., M.M.Pd.	MAN 3 JEMBER	
141	Siti Nur Fadilah, S.Ag	MAN 3 JEMBER	
142	I. Mustofa Zuhri, S.Ag	MAN 3 JEMBER	
143	Drs. Muh. Muhrizin, M.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
144	Supriyadi, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
145	Imam Hanafi, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
146	H. Budi Santosa, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
147	Luthfi Mawaddah, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
148	Bibit Wahyuningsih,S.Pd	MAN 3 JEMBER	
149	Dina Sofia,S.Pd	MAN 3 JEMBER	
150	G. Aris Sulistiyorini, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
151	Siti Tri Sutarti, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
152	Kasworo, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
153	Mokhammad Junaidi, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
154	Moh. Muhtadi, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
155	Asri Purwaningsih, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
156	Dra. Hj. Siti Munasikah	MAN 3 JEMBER	
157	Imam Syahroni, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
158	Dra. Hj. Sri Suharwati	MAN 3 JEMBER	
159	Supriyadi, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
160	Zidni Ilma, S.Ag	MAN 3 JEMBER	
161	Heni hidayati, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
162	Dra. Sholihah	MAN 3 JEMBER	
163	H. Ismail, S.Pd.I.	MAN 3 JEMBER	
164	Eli Rahmawati, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
165	Imam Syafi'i, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
166	Siti Nur Hasanah, S.Pd.I.	MAN 3 JEMBER	
167	Iskandar TS.	MAN 3 JEMBER	
168	Saifudin Zuhri, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
169	Drs.Tahmid, M.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
170	Nanang wahyu E.,M.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
171	Sukur Pribadi, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
172	Usman Affan Irdo'i, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
173	Abdul jalil, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
174	Aliman, S.Pd.I.	MAN 3 JEMBER	
175	Nadiyah Elmida, S.Pd	MAN 3 JEMBER	
176	Banuri, S.Pd.	MAN 3 JEMBER	

1	2	3	4
178	M. Ilham Jauhari D., S.Pd	MAN 3 JEMBER	
179	Siska Anggun Puji L., S.Pd	MAN 3 JEMBER	
180	Ari Ramdhan Singgih, S.Pd.	MAN 3 JEMBER	
181	Uluf Fiad Remdani	MAN 3 JEMBER	
182	Suhartatik, S.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
183	Muhammad Fatkhur R, S.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
184	Agustin Jannatul Ilyah, S.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
185	Fina Aunul Kafi, M.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
186	Tim Work	MAN 3 JEMBER	
187	Mas Utomo Efendi, S.Kom	MAN 3 JEMBER	
188	Makrus Nur Ansori	MAN 3 JEMBER	
189	Abdullah, S.Pd.I	MAN 3 JEMBER	
190	H. Moh. Thohari, S.Sos.I	MAS Darus Sholah	
191	Drs. H. Hawari Hamim, M.Pd	MAS Darus Sholah	
192	Arif Zainullah Sahroni, S.Pd	MAS Darus Sholah	
193	M. Auda Rifqi, S.Pd.I	MAS Darus Sholah	
194	Imam Sujarwadi, S.Pd.I	MAS Darus Sholah	
195	Ust. M Fadloli Mukthi	MAS Darus Sholah	
196	Ust. M. Ghufroon Nur	MAS Darus Sholah	
197	Drs. M. Sjai	MAS Darus Sholah	
198	Ust. Syamsul Arifin	MAS Darus Sholah	
199	Ust. H. Abd Fatah Thoyyib	MAS Darus Sholah	
200	Ust. H. Sayyid Abdurrahman	MAS Darus Sholah	
201	M. Awali Imron, S.Pd	MAS Darus Sholah	
202	M. Yusuf, S.Pd	MAS Darus Sholah	
203	Mohamad Holili, S.Pd.I	MAS Darus Sholah	
204	M. Abdul Adhim, S.Pd	MAS Darus Sholah	
205	Farida Muktiana, S.Pd	MAS Darus Sholah	
206	H. Ahmad Zaini, S.Pd	MAS Darus Sholah	
207	Hj. Nur Chotimah, S.Ag	MAS Darus Sholah	
208	Nur Qomariyah, S.Si	MAS Darus Sholah	
209	H. M. Syukron, S.Pd	MAS Darus Sholah	
210	Maulida Nur Fitriani, S.Pd	MAS Darus Sholah	
211	Anis Azizah, S.Pd	MAS Darus Sholah	
212	Mariyanik, S.Ag	MAS Darus Sholah	
213	Mohammad Rozikin, SE	MAS Darus Sholah	
214	Abdul Majid, S.Pd	MAS Darus Sholah	
215	Saifudin Zuhri, S.Pd	MAS Darus Sholah	
216	Misbahudin, S.Sos	MAS Darus Sholah	
217	Dra. Jahro	MAS Darus Sholah	
218	Bogie Agus Giyanto, S.Pd	MAS Darus Sholah	
219	M Ali Abdul Hamid, S.H.I	MAS Darus Sholah	
220	M. Hanif Lutfi, S.H.I	MAS Darus Sholah	
221	M. Syafi'ul Anam, S.H.I	MAS Darus Sholah	

1	2	3	4
223	H. Ach. Barizi, Ma.	MA Ma'arif Nu Kencong	
224	Suwoto, S.Pd. I	MA Ma'arif Nu Kencong	
225	Dra. Jamiah	MA Ma'arif Nu Kencong	
226	Drs. Samsul Bahri	MA Ma'arif Nu Kencong	
227	Dra. Sukristi	MA Ma'arif Nu Kencong	
228	Sodikun, SE, MM.	MA Ma'arif Nu Kencong	
229	Dra. Wahyuni Endang S.	MA Ma'arif Nu Kencong	
230	Musthofa, S.Pd.I	MA Ma'arif Nu Kencong	
231	Mukhlis, S.Pd. I., MA.	MA Ma'arif Nu Kencong	
232	Imam Bukhori, M.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
233	Endang Susiati, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
234	Arie Prihartini, S.Ag.	MA Ma'arif Nu Kencong	
235	M. Zaenuri, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
236	Abd. Amin, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
237	Siti Majidah, S. Hum., M.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
238	Ahmad Alfian Sururi, S.Si.	MA Ma'arif Nu Kencong	
239	Nur Hamidah, S.Si.	MA Ma'arif Nu Kencong	
240	Hendrik Setyo Utoyo, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
241	Ainun Nadhifah, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
242	Hariyanto, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
243	Ahmad Suwandi, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
244	Lilik Suryani, S.Pd.I.	MA Ma'arif Nu Kencong	
245	Risma Dewi Hanifah, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
246	Ach. Muchlis, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
247	Ahmad Latif, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
248	Mahmud Ikhsan	MA Ma'arif Nu Kencong	
249	Nihayatul Khoiroh, S.Pd.I	MA Ma'arif Nu Kencong	
250	Rif'atul Mahmudah, S.Pd.I	MA Ma'arif Nu Kencong	
251	Usman Syaifudin, S.Pd.	MA Ma'arif Nu Kencong	
252	Ana Khosi'ah	MA Ma'arif Nu Kencong	
253	Nurul Huda	MA Ma'arif Nu Kencong	
254	Jamiah	MA Ma'arif Nu Kencong	
255	Makrifah	MA Ma'arif Nu Kencong	
256	KH. Muhyiddin Abdusshomad	MA Nuris Jember	
257	Robith Qoshidi, Lc.	MA Nuris Jember	
258	Balqis Al Humairoh, S.Pd.I	MA Nuris Jember	
259	Achmad Faizal, S.S.	MA Nuris Jember	
260	Ach. Fatoni, SE.	MA Nuris Jember	
261	Siti Fatimatul, S.Pd.	MA Nuris Jember	
262	Galih Ferdian, S.Pd.	MA Nuris Jember	
263	Latifah Muzayyana, S.Pd.	MA Nuris Jember	
264	Moh. Madani	MA Nuris Jember	
265	Wahyu Arief Bintoro, S.Pd.	MA Nuris Jember	
266	Najibulloh Asy'ari, S.Si.	MA Nuris Jember	

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
268	Siti Nurul Aminah, S.Pd.	MA Nuris Jember	
269	Kutwatil Fitriya, S.Pd.	MA Nuris Jember	
270	Khoiru Mahmud, S.Pd.i.	MA Nuris Jember	
271	Dian Bagus Eka Pratikno, S.Pd.	MA Nuris Jember	
272	Fa'iqotul Holidah, A. Md.	MA Nuris Jember	
273	Elisa Umami, S.Pd.	MA Nuris Jember	
274	Ahmad Irwansyah, S.Pd.	MA Nuris Jember	
275	Azizatul Mukarromah, S.Ag.	MA Nuris Jember	
276	Susi Febriyanti, S.Pd.I	MA Nuris Jember	
277	Muhammad Yasin	MA Nuris Jember	
278	Ust. Nufil	MA Nuris Jember	
279	Hiya Beny Mahmudain, S.Pd.	MA Nuris Jember	
280	Ahmad Fauzan S, S. Pd.I	MA Nuris Jember	
281	Anisy Kurlia Seviyani	MA Nuris Jember	
282	Siska Ayu Nur H, S.Pd.	MA Nuris Jember	
283	Ahmad Fauzan Amrullah, S.Pd.	MA Nuris Jember	
284	Achmad Syuja'i, S.Pd.	MA Nuris Jember	
285	Ratna Dewi Tri W, S.Pd.	MA Nuris Jember	
286	Wildan Zulza Mufti, S.Ag.	MA Nuris Jember	
287	M. Fuad Abdul Wafi	MA Nuris Jember	
288	Abdullah Dardum	MA Nuris Jember	
289	Himmatul Ulya	MA Nuris Jember	
290	Agnes Silvia, S.Psi.	MA Nuris Jember	
291	Muhammad Hamdi, S.Sy.	MA Nuris Jember	
292	Anis Ita Rizqiyah, S.Pd.	MA Nuris Jember	
293	Imelysia Darwis Saputri, S.Pd.	MA Nuris Jember	

IAIN JEMBER

DAFTAR RESPONDEN PENELITIAN

NO	NAMA	ASAL MADRASAH	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	KET
1	2	3	4	5	6
1	Drs. Ali Al Mu'tasim, M.Pd.	MAN 1 Jember	L	S-2	
2	Drs. Martius AF	MAN 1 Jember	L	S-1	
3	Yunus Aryn, S.Pd.I., M.Pd.I.	MAN 1 Jember	L	S-2	
4	Ade Sa'diyah, S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
5	Nelly Damayanti, S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
6	Maslikah, S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
7	Emy Sriwijayanti, S.Ak.	MAN 1 Jember	P	S-1	
8	Rodhiyah, S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
9	Budi Santoso, S.Pd.	MAN 1 Jember	L	S-1	
10	Happy Khairun Nisa', S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
11	Drs. Dardiri, M.Pd.I.	MAN 1 Jember	L	S-2	
12	Ali Qomarul Zaman, S.Pd.	MAN 1 Jember	L	S-1	
13	Syuhadak, S.S., S.Pd.	MAN 1 Jember	L	S-1	
14	Dewi Rahmayanti, S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
15	Eko Sulityoningsih, S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
16	Humaidah Aini, S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
17	Drs. Muh. Nastsir Al Firdaus	MAN 1 Jember	L	S-1	
18	Hikmah B. S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
19	H. Ahmad, S.Ag., M.Pd.I.	MAN 1 Jember	L	S-2	
20	Raras Indriyani, S.Pd., M.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-2	
21	Drs. Suparno, M.Pd.	MAN 1 Jember	L	S-2	
22	Kanada, S.Pd.	MAN 1 Jember	L	S-1	
23	Wahyu Kirana Dewi, S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
24	Yuriadi, S.Pd.	MAN 1 Jember	L	S-1	
25	Yunita Dirmayanti, S.Pd.	MAN 1 Jember	P	S-1	
26	Drs. Rico Asikin, M.Pd.I.	MAN 1 Jember	L	S-2	
27	Dyana S, S.Pd, M.Pd.	MAN 2 Jember	L	S-2	
28	Dhanny Wardianto, S.Kom.	MAN 2 Jember	L	S-1	
29	Suwandi, S.Pd., M.Si.	MAN 2 Jember	L	S-2	
30	M. Khairul Anam, S.E.	MAN 2 Jember	L	S-1	
31	Tien Lutfia, S.Pd., M.Pd.	MAN 2 Jember	P	S-2	
32	Luqmanul Hakim, S.Ag.	MAN 2 Jember	L	S-1	
33	Giman, S.Pd.	MAN 2 Jember	L	S-1	
34	Ainul Ilmi Utia D, S.Pd.	MAN 2 Jember	P	S-1	
35	Rita Zahara, S.Pd.	MAN 2 Jember	P	S-1	
36	Titik Murniyatim, S.Si.	MAN 2 Jember	P	S-1	
37	Moh. Husen, S.Pd.I.	MAN 2 Jember	L	S-1	
38	Yuan Ursulasari, S.Si.	MAN 2 Jember	P	S-1	
39	Veni Kumala, S.Pd.i.	MAN 2 Jember	P	S-1	
40	Aditya Prihardini, S.Pd.	MAN 2 Jember	L	S-1	
41	Lilis Kurniawati, S.Pd.	MAN 2 Jember	P	S-1	

1	2	3	4	5	6
43	Riska Fitriya Ulfa, S.Pd.	MAN 2 Jember	P	S-1	
44	Siti Nur Aini, S.E.	MAN 2 Jember	P	S-1	
45	Hadi Na'im, S.Pd, M.Si.	MAN 2 Jember	L	S-2	
46	Hj. Yuni Hermawati	MAN 2 Jember	P	S-1	
47	Heni Hidayati, S.Pd.	MAN 3 Jember	P	S-1	
48	Dra. Hj. Siti Munasikah	MAN 3 Jember	P	S-1	
49	Bibit Wahyuningsih, S.Pd.	MAN 3 Jember	P	S-1	
50	Agustin Jannatul A, S.Pd.I.	MAN 3 Jember	P	S-1	
51	Kasworo, S.Pd.	MAN 3 Jember	L	S-1	
52	Imam Hanafi, S.Pd.	MAN 3 Jember	L	S-1	
53	Supriyadi, S.Pd.	MAN 3 Jember	L	S-1	
54	G. Aris S.Pd.	MAN 3 Jember	L	S-1	
55	Asri Purwaningsih, S.Pd.	MAN 3 Jember	P	S-1	
56	Abdullah, S.Pd.I.	MAN 3 Jember	L	S-1	
57	Aliman, S.Pd.I.	MAN 3 Jember	L	S-1	
58	Dra. Sholihah	MAN 3 Jember	P	S-1	
59	Eli Rahmawati, S.Pd.	MAN 3 Jember	P	S-1	
60	Nadiyah Elmida, S.Pd.	MAN 3 Jember	P	S-1	
61	Siska Anggun, S.Pd.	MAN 3 Jember	P	S-1	
62	Suhartatik, S.Pd.I.	MAN 3 Jember	P	S-1	
63	Imam Syafi'i, S.Pd.	MAN 3 Jember	L	S-1	
64	M. Fatkhur R, S.Pd.I.	MAN 3 Jember	L	S-1	
65	Rifatul Mahmudah, S.Pd.I.	MAS Ma'arif NU	P	S-1	
66	Nur Hamidah, S.Si.	MAS Ma'arif NU	P	S-1	
67	Dra. Sukristi	MAS Ma'arif NU	P	S-1	
68	Ahmad Suwandi, S.Pd.	MAS Ma'arif NU	L	S-1	
69	Akhmad Muchlis, S.Pd.	MAS Ma'arif NU	L	S-1	
70	Risma Dewi H., S.Pd.	MAS Ma'arif NU	P	S-1	
71	Dra. Jami'ah	MAS Ma'arif NU	P	S-1	
72	Mukhlis, S.Pd.I., M.A.	MAS Ma'arif NU	L	S-2	
73	Sodiqun, S.E., M.A.	MAS Ma'arif NU	L	S-2	
74	Arie Prihatini, S.Ag.	MAS Ma'arif NU	P	S-1	
75	Ahmad Alfian Sururi, S.Si.	MAS Ma'arif NU	L	S-1	
77	Ust. Syamsul Arifin	MAS Darus Sholah	L	SMA	
78	Ust. H. Abd Fatah Thoyyib	MAS Darus Sholah	L	SMA	
79	Ike Fatmawati, S.Pd	MAS Darus Sholah	P	S-1	
80	Ust. M Fadli Mukthi	MAS Darus Sholah	L	SMA	
81	M. Hanif Lutfi, M.H.I.	MAS Darus Sholah	L	S-2	
82	Nur Qomariah, S.Si	MAS Darus Sholah	P	S-1	
83	Mariyanik, S.Ag	MAS Darus Sholah	P	S-1	
84	Farida Mukhtiana, S.Pd	MAS Darus Sholah	P	S-1	
85	Misbahudin, S.Sos	MAS Darus Sholah	L	S-1	
86	Arif Zainullah Sahroni, S.Pd	MAS Darus Sholah	L	S-1	
87	Anis Azizah, S.Pd.	MAS Darus Sholah	P	S-1	

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
88	Dian Bagus Eka P., S.Pd.	MAS Nuris	L	S-1	
89	Faiqotul Kholidah, A.Md.	MAS Nuris	P	D-3	
91	Siska Ayu Nur H., S.Pd.	MAS Nuris	P	S-1	
92	Ahmad Irwansyah, S.Pd.	MAS Nuris	L	S-1	
93	Ahmad Faizal, S.S.	MAS Nuris	L	S-1	
94	Sunardi, S.Pd.	MAS Nuris	L	S-1	
95	Hiya Beni M., S.Pd.	MAS Nuris	L	S-1	
96	Kutwatil Fitriyah, S.Pd.	MAS Nuris	P	S-1	
97	Anisy Kurlia Seviyani, S.Pd.	MAS Nuris	P	S-1	
98	Anis Ita Rizkiyah, S.Pd.	MAS Nuris	P	S-1	
99	Ratna Dewi Tri W, S.Pd.	MAS Nuris	P	S-1	
100	Latifah Muzayyana, S.Pd.	MAS Nuris	P	S-1	

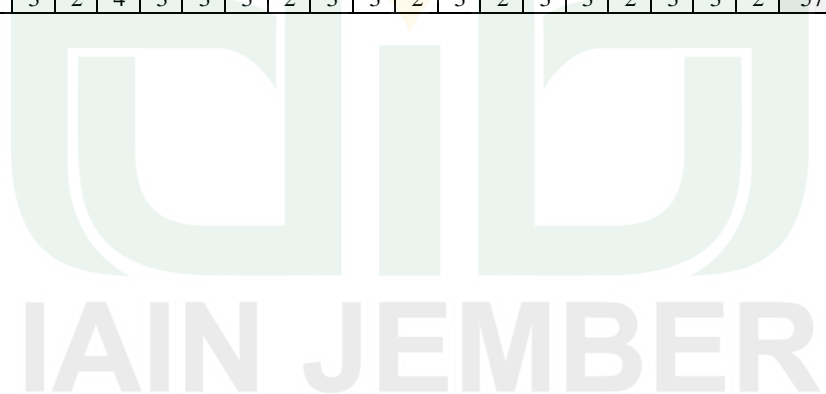
Jember, 19 Juni 2019
Peneliti

NUR ROHIM
NIM.0849117036

IAIN JEMBER

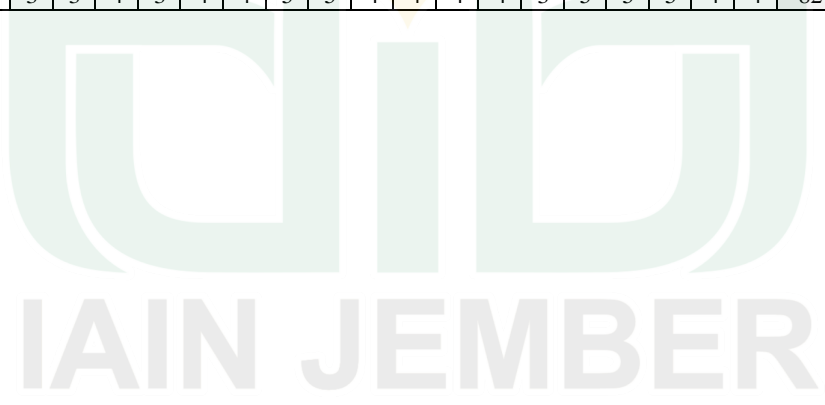
DATA UJI VALIDITAS

NOMOR RESPONDEN	PENEMPATAN																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	1	5	4	3	3	4	3	77
2	3	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	60
3	4	4	4	1	4	5	4	4	4	2	3	4	4	1	2	2	1	1	4	3	61
4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	76
5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	82
6	4	5	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	59
7	3	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	1	3	3	4	67
8	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	79
9	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	5	4	87
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
11	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	3	1	2	4	3	2	1	2	3	63
12	3	5	4	1	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	83
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	96
14	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	80
15	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	2	2	4	4	83
16	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	3	1	4	4	5	1	1	4	3	74
17	4	5	4	1	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	2	4	4	77
18	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	1	3	4	5	3	5	5	5	86
19	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	65
20	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	3	1	2	2	3	3	3	4	3	73
21	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	3	3	5	5	80
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	2	4	3	1	1	2	4	4	77
23	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	2	3	5	5	83
24	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	2	3	3	2	4	3	1	3	3	5	70
25	5	5	5	1	5	3	5	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	1	66
26	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	2	2	5	84
27	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	1	2	2	4	61
28	4	5	4	1	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	69
29	5	5	5	1	3	3	5	3	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	5	5	79
30	3	5	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	57



DATA UJI VALIDITAS

NOMOR RESPONDEN	MOTIVASI KERJA																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	5	3	3	3	84
2	3	4	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	2	1	3	3	5	3	2	3	70
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	1	3	3	2	4	80
4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	2	3	3	5	4	3	4	74
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	5	4	4	81
6	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	5	4	2	3	58
7	5	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	2	3	1	2	4	5	5	4	5	75
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	92
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	96
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	2	5	5	3	3	3	70
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	96
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	93
14	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	80
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	78
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	95
17	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	1	5	4	4	84
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	92
19	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	77
20	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	87
21	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	92
22	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	5	5	4	3	5	77
23	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	89
24	5	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	5	2	3	4	5	3	4	5	4	63
25	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	1	4	3	3	4	3	5	79
26	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	3	5	4	4	81
27	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	89
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	2	4	3	4	4	83
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	98
30	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	82



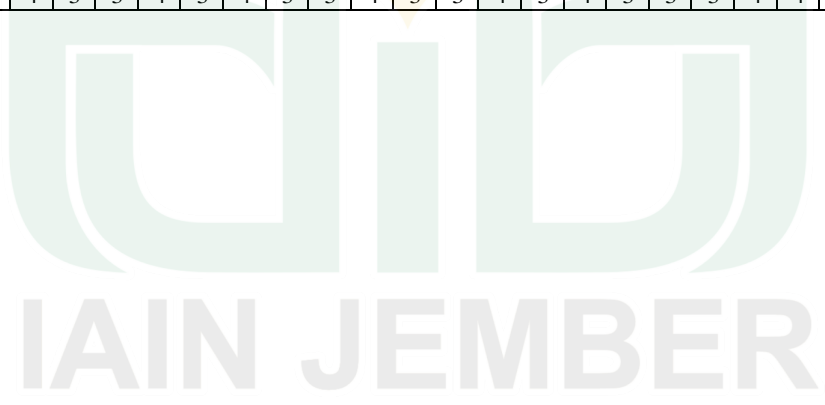
DATA UJI VALIDITAS

NOMOR RESPONDEN	KEPUASAN KERJA																									Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	1	5	5	5	5	5	3	4	1	1	1	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	84
2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	5	108
3	4	2	4	4	4	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	78
4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	103
6	3	3	3	5	4	5	3	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	71
7	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	91
8	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	101
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
11	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	76
12	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	116
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	115
14	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	101
15	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	96
16	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	112
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	104
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	110
19	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	102
20	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	99
21	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	1	2	5	3	104
22	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	4	5	4	5	3	4	4	4	5	98
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	114
24	3	3	2	3	5	3	3	3	2	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	88
25	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	107
26	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	111
28	4	3	5	5	5	4	2	1	2	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	88
29	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	120
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	95



DATA UJI VALIDITAS

NOMOR RESPONDEN	KINERJA GURU																									Σ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	2	3	5	5	5	104	
2	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	1	5	4	4	104	
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	113	
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	5	100
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	115
6	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	3	105
7	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	96
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	121
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	123
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
11	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	1	3	3	1	88	
12	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	98
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	116
14	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	107	
15	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	102	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	112
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	117
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	118
19	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	83	
20	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	103
21	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	3	3	112	
22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	115	
23	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	1	4	5	5	108	
24	3	4	5	4	3	4	4	2	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	5	2	4	3	1	91	
25	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	115	
26	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	111	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	116	
28	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	113	
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	115	
30	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	84	



	Sig. (2-taile	0.129369	0.21576	0.363846	0.704419	0.027096	9.62E-05	0.095645	6.93E-05	0.00689	0.004594	0.004216	0.007418	0.029178	0.058268	0.077732	0.001035		0.000174	0.015522	0.00248	0.341537	0.045237	0.014191	0.04995	0.048868	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
No.18	Pearson C	0.38927	0.264775	0.290234	0.1869	0.448859	0.525802	0.282728	0.608671	0.459407	0.403411	0.377984	0.566541	0.499108	0.330199	0.317287	0.476878	0.63296	1	0.451035	0.351824	-0.0398	-0.0559	0.502594	0.51453	0.400744	
	Sig. (2-taile	0.033487	0.157364	0.119747	0.322689	0.012845	0.002844	0.130066	0.000358	0.010652	0.027064	0.039452	0.001099	0.004989	0.074734	0.087549	0.007712	0.000174		0.012364	0.056572	0.83459	0.769202	0.004648	0.003625	0.028192	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
No.19	Pearson C	0.429449	0.381358	0.231627	0.381358	0.023984	0.404843	0.324412	0.359946	0.454361	0.360278	0.305111	0.305763	0.505115	0.387048	0.330959	0.140845	0.437863	0.451035	1	0.404843	0.162689	0.053183	0.175277	0.353599	0.297884	
	Sig. (2-taile	0.017869	0.037585	0.218098	0.037585	0.899891	0.026474	0.080285	0.050727	0.011658	0.050499	0.101106	0.100342	0.004413	0.034599	0.074371	0.45786	0.015522	0.012364		0.026474	0.390361	0.780156	0.354219	0.055251	0.109868	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
No.20	Pearson C	-0.10553	-0.06281	0.206323	0.026917	-0.09282	0.532294	0.053602	0.416969	0.324607	0.499931	0.50009	0.483675	0.313441	0.399039	0.365555	0.40666	0.531994	0.351824	0.404843	1	0.419756	0.053207	0.212957	0.17658	-0.1464	
	Sig. (2-taile	0.578904	0.741621	0.274006	0.887721	0.625655	0.002463	0.778465	0.021887	0.080094	0.004907	0.004891	0.006771	0.091672	0.028932	0.046977	0.025741	0.00248	0.056572	0.026474		0.020931	0.780058	0.25853	0.350596	0.440149	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
No.21	Pearson C	-0.10446	0.04263	-0.01127	-0.09947	-0.35702	0.102294	-0.11102	-0.15009	0.170278	-0.0433	-0.00379	0.096684	0.10451	0.140807	0.192987	0.078795	0.179873	-0.0398	0.162689	0.419756	1	0.017741	-0.23117	-0.31962	-0.39906	
	Sig. (2-taile	0.582778	0.823011	0.952875	0.600995	0.052776	0.590652	0.559197	0.428572	0.368325	0.820271	0.984143	0.611276	0.582585	0.457985	0.306893	0.67896	0.341537	0.83459	0.390361	0.020931		0.925865	0.219037	0.085121	0.028921	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
No.22	Pearson C	0.132686	0.090251	-0.03131	-0.07897	0.425157	0.053207	0.19701	0.226396	0.278167	0.432162	0.373068	0.180086	0.290399	0.176779	0.11491	0.28014	0.368279	-0.0559	0.053183	0.053207	0.017741	1	0.373068	0.459912	0.417705	
	Sig. (2-taile	0.48457	0.635293	0.869538	0.678285	0.019176	0.780058	0.296722	0.228966	0.136645	0.017082	0.042303	0.340957	0.119528	0.350044	0.545411	0.133771	0.045237	0.769202	0.780156	0.780058		0.042303	0.010555	0.021631		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
No.23	Pearson C	0.226746	0.125311	0.221665	0.028918	0.398889	0.212957	0.124036	0.447973	0.282105	0.411221	0.228792	0.595315	0.564622	0.228793	0.458192	0.506615	0.443113	0.502594	0.175277	0.212957	-0.23117	0.373068	1	0.460723	0.387152	
	Sig. (2-taile	0.228227	0.509381	0.239102	0.87943	0.028998	0.25853	0.513734	0.013045	0.130951	0.023973	0.223944	0.00052	0.001152	0.223941	0.010887	0.004279	0.014191	0.004648	0.354219	0.25853	0.219037	0.042303		0.010402	0.034547	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
No.24	Pearson C	0.373509	0.152433	0.36262	0.237118	0.66333	0.365772	0.361936	0.483006	0.316141	0.564027	0.460723	0.345715	0.440431	0.444939	0.402538	0.465496	0.361081	0.51453	0.353599	0.17658	-0.31962	0.459912	0.460723	1	0.685569	
	Sig. (2-taile	0.042041	0.421311	0.04891	0.207076	6.46E-05	0.046836	0.04937	0.006859	0.088762	0.00117	0.010402	0.061308	0.014858	0.013751	0.027429	0.009535	0.04995	0.003625	0.055251	0.350596	0.085121	0.010555	0.010402		2.9E-05	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
No.25	Pearson C	0.566919	0.23817	0.409196	0.294878	0.603418	0.402587	0.357028	0.527077	0.245672	0.387561	0.251044	0.273051	0.449833	0.198629	0.231043	0.276163	0.362684	0.400744	0.297884	-0.1464	-0.39906	0.417705	0.387152	0.685569	1	
	Sig. (2-taile	0.001089	0.205007	0.024745	0.113675	0.000416	0.027409	0.052769	0.002765	0.190674	0.03434	0.180849	0.144311	0.012628	0.292692	0.219295	0.139613	0.048868	0.028192	0.109868	0.440149	0.028921	0.021631	0.034547	2.9E-05		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Skor	Pearson C	0.491085	0.340661	0.492451	0.340661	0.539109	0.609897	0.471048	0.701791	0.605092	0.734909	0.640775	0.659535	0.665957	0.575914	0.515878	0.620693	0.773255	0.710586	0.602995	0.511116	0.062816	0.458239	0.59736	0.728931	0.631896	
	Sig. (2-taile	0.005858	0.065456	0.005701	0.065456	0.002112	0.000346	0.008605	1.55E-05	0.000397	3.75E-06	0.000136	7.36E-05	5.9E-05	0.000868	0.003523	0.000253	5.46E-07	1.08E-05	0.000421	0.003896	0.741578	0.010878	0.000492	4.92E-06	0.00018	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

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



REKAP HASIL UJI VALIDITAS

No Urut	No. Angket	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	2	3	4	5
No.1	No.1	0.624	0.361	Valid
No.2	No.2	0.373	0.361	Valid
No.3	No.3	0.653	0.361	Valid
No.4	No.4	0.369	0.361	Valid
No.5	No.5	0.450	0.361	Valid
No.6	No.6	0.346	0.361	Tidak Valid
No.7	No.7	0.728	0.361	Valid
No.8	No.8	0.398	0.361	Valid
No.9	No.9	0.673	0.361	Valid
No.10	No.10	0.573	0.361	Valid
No.11	No.11	0.513	0.361	Valid
No.12	No.12	0.515	0.361	Valid
No.13	No.13	0.443	0.361	Valid
No.14	No.14	0.498	0.361	Valid
No.15	No.15	0.462	0.361	Valid
No.16	No.16	0.430	0.361	Valid
No.17	No.17	0.641	0.361	Valid
No.18	No.18	0.472	0.361	Valid
No.19	No.19	0.646	0.361	Valid
No.20	No.20	0.652	0.361	Valid
No.21	No.1	0.485	0.361	Valid
No.22	No.2	0.560	0.361	Valid
No.23	No.3	0.717	0.361	Valid
No.24	No.4	0.455	0.361	Valid
No.25	No.5	0.750	0.361	Valid
No.26	No.6	0.656	0.361	Valid
No.27	No.7	0.726	0.361	Valid
No.28	No.8	0.490	0.361	Valid
No.29	No.9	0.684	0.361	Valid
No.30	No.10	0.833	0.361	Valid
No.31	No.11	0.585	0.361	Valid
No.32	No.12	0.640	0.361	Valid
No.33	No.13	0.633	0.361	Valid
No.34	No.14	0.502	0.361	Valid
No.35	No.15	0.582	0.361	Valid
No.36	No.16	0.312	0.361	Tidak Valid
No.37	No.17	0.138	0.361	Tidak Valid
No.38	No.18	0.540	0.361	Valid
No.39	No.19	0.650	0.361	Valid
No.40	No.20	0.410	0.361	Valid
No.41	No.1	0.519	0.361	Valid
No.42	No.2	0.659	0.361	Valid
No.43	No.3	0.487	0.361	Valid
No.44	No.4	0.215	0.361	Tidak Valid

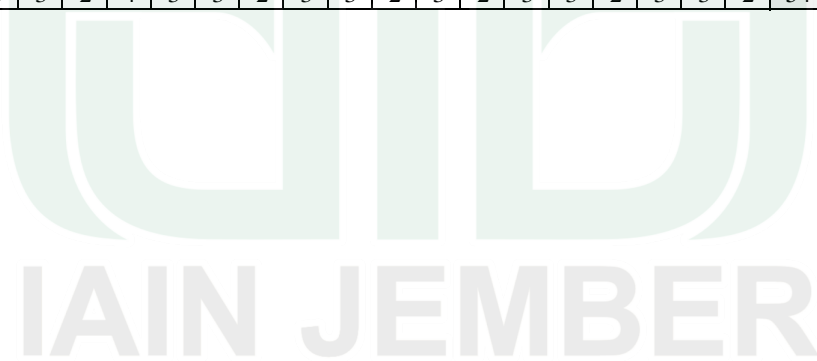
Valid = 80

Tidak Vld = 10

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
No.45	No.5	0.369	0.361	Valid
No.46	No.6	0.229	0.361	Tidak Valid
No.47	No.7	0.439	0.361	Valid
No.48	No.8	0.651	0.361	Valid
No.49	No.9	0.685	0.361	Valid
No.50	No.10	0.733	0.361	Valid
No.51	No.11	0.664	0.361	Valid
No.52	No.12	0.728	0.361	Valid
No.53	No.13	0.676	0.361	Valid
No.54	No.14	0.727	0.361	Valid
No.55	No.15	0.635	0.361	Valid
No.56	No.16	0.809	0.361	Valid
No.57	No.17	0.807	0.361	Valid
No.58	No.18	0.819	0.361	Valid
No.59	No.19	0.811	0.361	Valid
No.60	No.20	0.659	0.361	Valid
No.61	No.21	0.338	0.361	Tidak Valid
No.62	No.22	0.485	0.361	Valid
No.63	No.23	0.517	0.361	Valid
No.64	No.24	0.171	0.361	Tidak Valid
No.65	No.25	0.431	0.361	Valid
No.66	No.1	0.491	0.361	Valid
No.67	No.2	0.341	0.361	Tidak Valid
No.68	No.3	0.492	0.361	Valid
No.69	No.4	0.341	0.361	Tidak Valid
No.70	No.5	0.539	0.361	Valid
No.71	No.6	0.610	0.361	Valid
No.72	No.7	0.471	0.361	Valid
No.73	No.8	0.702	0.361	Valid
No.74	No.9	0.605	0.361	Valid
No.75	No.10	0.735	0.361	Valid
No.76	No.11	0.641	0.361	Valid
No.77	No.12	0.660	0.361	Valid
No.78	No.13	0.666	0.361	Valid
No.79	No.14	0.576	0.361	Valid
No.80	No.15	0.516	0.361	Valid
No.81	No.16	0.621	0.361	Valid
No.82	No.17	0.773	0.361	Valid
No.83	No.18	0.711	0.361	Valid
No.84	No.19	0.603	0.361	Valid
No.85	No.20	0.511	0.361	Valid
No.86	No.21	0.063	0.361	Tidak Valid
No.87	No.22	0.458	0.361	Valid
No.88	No.23	0.597	0.361	Valid
No.89	No.24	0.729	0.361	Valid
No.90	No.25	0.632	0.361	Valid

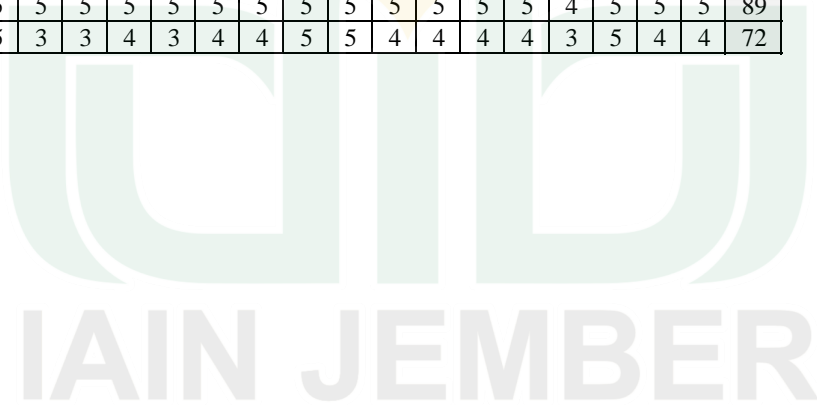
DATA UJI RELIABELITAS

NOMOR RESPONDEN	PENEMPATAN																			Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	1	5	4	3	3	4	3	73
2	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	57
3	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	4	4	1	2	2	1	1	4	3	56
4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	72
5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	77
6	4	5	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	56
7	3	5	3	4	5	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	1	3	3	4	62
8	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	75
9	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	5	4	82
10	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
11	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	3	1	2	4	3	2	1	2	3	59
12	3	5	4	1	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	80
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	91
14	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	77
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	2	2	4	4	79
16	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	1	4	4	5	1	1	4	3	71
17	4	5	4	1	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	2	4	4	72
18	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	1	3	4	5	3	5	5	5	82
19	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	62
20	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	1	2	2	3	3	3	4	3	69
21	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	3	3	5	5	77
22	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	2	4	3	1	1	2	4	4	72
23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	2	3	5	5	80
24	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	3	2	4	3	1	3	3	5	65
25	5	5	5	1	5	5	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	1	63
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	2	2	5	80
27	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	1	2	2	4	59
28	4	5	4	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	67
29	5	5	5	1	3	5	3	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	5	5	76
30	3	5	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	54



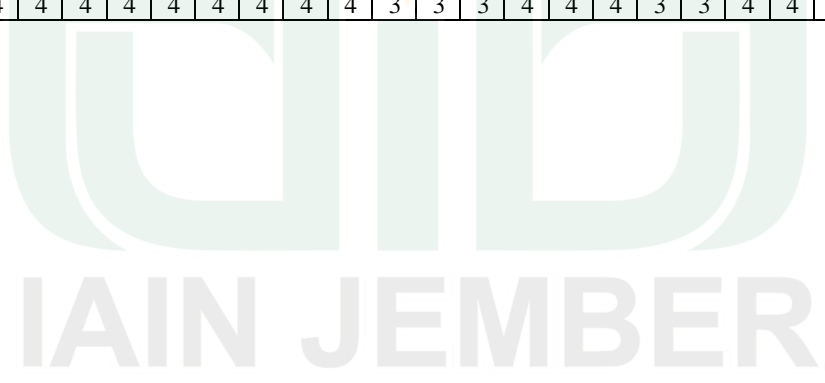
DATA UJI RELIABELITAS

NOMOR RESPONDEN	MOTIVASI KERJA																		Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	3	3	76
2	3	4	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	2	1	3	3	2	3	62
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	3	2	4	76
4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	2	3	4	3	4	66
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	5	5	4	4	72
6	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	3	50
7	5	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	2	3	1	2	5	4	5	66
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	84
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	86
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
11	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	2	3	3	3	60
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	86
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	83
14	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	3	73
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	70
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	86
17	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	79
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	82
19	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	68
20	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5	78
21	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	82
22	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	5	67
23	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	79
24	5	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	5	2	3	4	4	5	4	55
25	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	3	5	73
26	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	4	73
27	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	79
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	4	4	77
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
30	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	72



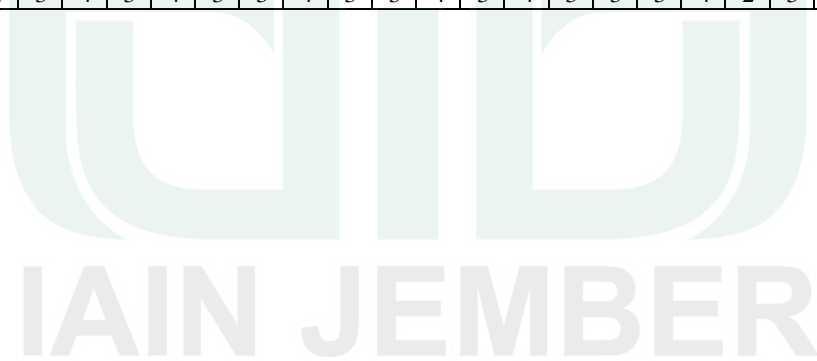
DATA UJI RELIABELITAS

NOMOR RESPONDEN	KEPUASAN KERJA																					Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	4	1	5	5	5	3	4	1	1	1	3	2	5	3	3	3	3	3	3	4	4	66
2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	91
3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5	65
4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	68
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	89
6	3	3	3	4	3	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	4	55
7	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	77
8	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	85
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	84
11	3	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	59
12	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	100
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	97
14	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	4	83
15	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	79
16	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	94
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	88
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	94
19	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
20	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	83
21	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	2	5	5	90
22	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	83
23	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	95
24	3	3	2	5	3	3	2	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	74
25	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	88
26	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	95
28	4	3	5	5	2	1	2	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	4	4	5	72
29	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	101
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	79



DATA UJI RELIABELITAS

NOMOR RESPONDEN	KINERJA GURU																						Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	92
2	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	90
3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	98
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	5	87
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	101
6	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	3	90
7	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	83
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	107
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	109
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
11	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	1	3	3	1	74
12	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	87
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	104
14	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	95
15	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	88
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	98
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	102
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	106
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	71
20	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	90
21	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	3	3	97
22	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	102
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	1	4	5	5	96
24	3	5	3	4	4	2	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	2	4	3	1	78
25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	105
26	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	98
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	102
28	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	99
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	101
30	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	73



UJI RELIABELITAS

PENEMPATAN

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	66.3	81.73448	0.559374	0.836499
No.2	65.63333	87.13678	0.362209	0.845254
No.3	66.3	81.25172	0.596898	0.835178
No.4	67.7	82.9069	0.220308	0.854264
No.5	66.2	83.95862	0.342829	0.843997
No.6	66.2	80.23448	0.683869	0.832206
No.7	66.06667	84.68506	0.347812	0.843828
No.8	66.3	79.94138	0.617418	0.833339
No.9	66.63333	80.65402	0.509639	0.837142
No.10	66.56667	81.77126	0.455578	0.839516
No.11	66.76667	82.18506	0.433329	0.840442
No.12	67.43333	80.18506	0.306534	0.85078
No.13	67.5	80.46552	0.43085	0.840616
No.14	67.1	82.23103	0.364882	0.843525
No.15	66.66667	81.88506	0.38621	0.842541
No.16	68.06667	76.13333	0.573767	0.833107
No.17	67.6	80.8	0.379349	0.843552
No.18	66.8	78.44138	0.567919	0.833914
No.19	66.56667	78.46092	0.589721	0.833055

MOTIVASI KERJA

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	69.26667	84.89195	0.466823	0.896254
No.2	69.43333	83.01264	0.537141	0.894182
No.3	69.96667	76.65402	0.663904	0.889142
No.4	69.53333	83.08506	0.409072	0.897107
No.5	69.53333	79.70575	0.764228	0.888256
No.6	69.93333	79.92644	0.661772	0.890204
No.7	69.9	75.54138	0.709952	0.887365
No.8	70.1	81.61034	0.453646	0.896079
No.9	69.9	78.36897	0.646925	0.889944
No.10	69.76667	77.01264	0.811176	0.885192
No.11	69.53333	82.18851	0.551904	0.89352
No.12	69.8	78.78621	0.620621	0.890811
No.13	70.46667	78.46437	0.612135	0.891041
No.14	71.36667	80.3092	0.366096	0.901959
No.15	70.43333	79.28851	0.474855	0.896442
No.16	69.66667	83.12644	0.4137	0.896955
No.17	70.03333	78.92989	0.526622	0.894203
No.18	69.93333	84.34023	0.327554	0.899221

UJI RELIABELITAS

KEPUASAN KERJA

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	79.43333	146.6678	0.427175	0.927975
No.2	79.8	141.0621	0.623704	0.924488
No.3	79.2	147.0621	0.397537	0.928531
No.4	78.73333	152.2023	0.34096	0.928907
No.5	79.36667	146.5851	0.357584	0.929819
No.6	79.5	140.1207	0.613143	0.924741
No.7	79.43333	139.0816	0.635045	0.924307
No.8	79.26667	136.892	0.729946	0.92221
No.9	79.66667	136.4368	0.662044	0.923904
No.10	79.93333	137.7195	0.711039	0.922643
No.11	79.7	141.3897	0.655505	0.923938
No.12	79.76667	139.3575	0.679801	0.923346
No.13	79.56667	139.1506	0.57619	0.925866
No.14	79.5	135.7069	0.778745	0.921116
No.15	79.6	140.1103	0.753041	0.92227
No.16	79.76667	138.1161	0.801017	0.921133
No.17	79.86667	140.1885	0.796029	0.921756
No.18	79.4	143.0069	0.631274	0.924505
No.19	79.56667	147.0816	0.434456	0.927766
No.20	79.23333	148.5299	0.476191	0.927192
No.21	79.03333	149.2057	0.393219	0.928246

KINERJA GURU

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	89.03333	101.8264	0.39066	0.915249
No.2	88.96667	102.9299	0.421162	0.915005
No.3	89.3	98.97586	0.518972	0.913027
No.4	89.33333	98.29885	0.57289	0.911997
No.5	89.23333	99.84023	0.421256	0.915034
No.6	89.36667	95.13678	0.67564	0.90958
No.7	89.26667	98.13333	0.53768	0.91265
No.8	89.56667	94.87471	0.716127	0.908734
No.9	89.33333	98.29885	0.620689	0.911261
No.10	89.23333	98.18506	0.61656	0.911284
No.11	89.46667	98.25747	0.61351	0.911349
No.12	89.46667	98.32644	0.524569	0.91292
No.13	89.7	99.25172	0.452515	0.914429
No.14	89.63333	97.75747	0.592835	0.911566
No.15	89.6	94.86897	0.732739	0.908433
No.16	89.43333	95.42644	0.671857	0.909702
No.17	89.4	98.24828	0.51414	0.913155
No.18	89.33333	100.1609	0.438045	0.914563
No.19	90.63333	97.13678	0.37885	0.918882
No.20	89.33333	98.71264	0.588245	0.911842
No.21	89.5	95.56897	0.727591	0.90875
No.22	89.56667	92.73678	0.591417	0.912505

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember

Di Jember

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami memohon kepada Bapak/ Ibu guru untuk mengisi kuisisioner penelitian ini dengan sebenarnya. Data yang Bapak/ Ibu berikan ini akan digunakan dalam rangka penulisan tesis kami dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SE KABUPATEN JEMBER TAHUN PELAJARAN 2018/2019”**.

Kerahasiaan isi kuisisioner ini dan data Bapak/ Ibu guru juga akan kami jaga sesuai dengan etika penelitian. Demikian permohonan kami, atas kesediaan dan kerja samanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Jember, 24 April 2019
Hormat kami

IAIN JEMBER
NUR ROHIM

I. IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Asal Madrasah :
4. Guru Mapel :
5. Tugas tambahan :
6. Usia :
7. Pendidikan Terakhir :
8. Masa Kerja :

**II. PENGISIAN KUISIONER DENGAN MENGGUNAKAN TANDA SILANG (X)
PADA PILIHAN YANG TERSEDIA, a, b, c, d, dan e.**

A. PENEMPATAN

1. Apakah kepala madrasah memberikan syarat harus lulusan minimal Strata 1 yang linier bagi guru yang hendak mengajukan surat lamaran di sekolah?
 - a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
2. Apakah kepala madrasah memberikan tugas mengajar sesuai dengan Ijazah yang anda miliki?
 - a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
3. Apakah kepala madrasah memberikan tugas mengajar tidak sesuai dengan ijazah pendidikan anda?
 - a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
4. Apakah kepala madrasah memberikan tugas tambahan sesuai dengan kompetensi guru?
 - a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
5. Dalam hal pembentukan tim kerja guru, apakah kepala madrasah mengutamakan guru yang cakap dalam membuat keputusan dengan tepat untuk menjadi pemimpin tim kerja guru?
 - a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
6. Apakah kepala madrasah mendelegasikan guru untuk mengikuti diklat sesuai dengan tupoksinya?
 - a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah

7. Apakah guru mendapat tugas tambahan dari kepala madrasah sesuai dengan keterampilan kerja yang dimiliki?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
8. Apakah kepala madrasah menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja guru?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
9. Apakah guru mendapat prioritas lebih dari kepala madrasah jika terampil dalam bekerja?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
10. Apakah kepala madrasah menunjuk guru yang terampil untuk menjadi tutor sebaya?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
11. Apakah kepala madrasah memberikan beban mengajar kepada guru sesuai dengan lamanya mengajar ?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
12. Apakah kepala madrasah bersama dewan guru mengadakan kegiatan studi banding ke lembaga lain ?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
13. Apakah kepala madrasah mengundang pakar untuk *sharing* bersama dewan guru ?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
14. Apakah kepala madrasah memberikan jabatan struktural kepada guru sesuai dengan pengalaman dibidangnya ?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
15. Apakah kepala madrasah memberikan beban mengajar sesuai dengan usia guru ?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
16. Apakah kepala madrasah memberikan tugas tambahan kepada guru dengan mempertimbangkan usia?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
17. Apakah kesehatan fisik dan mental menjadi pertimbangan kepala madrasah dalam pemberian tugas kepada guru?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
18. Apakah prestasi akademis menjadi prioritas kepala madrasah dalam promosi jabatan guru ?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah

B. MOTIVASI KERJA

1. Apakah kepala madrasah meminta agar anda bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
2. Apakah kepala madrasah mendorong anda agar mendahulukan kewajiban dari pada hak?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
3. Apakah kepala madrasah memotivasi Anda untuk memiliki target dalam mengajar?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
4. Apakah kepala madrasah meminta anda menyusun perencanaan kerja yang jelas?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
5. Apakah kepala madrasah memotivasi Anda untuk membuat tujuan kerja yang terukur?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
6. Apakah kepala madrasah mendorong anda agar menyusun tujuan yang membutuhkan tantangan dalam mencapainya ?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
7. Apakah kepala madrasah memotivasi anda untuk melakukan umpan balik setelah kegiatan belajar mengajar?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
8. Apakah kepala madrasah meminta ada melakukan evaluasi diri dengan rekan kerja?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
9. Apakah kepala madrasah mendorong anda untuk senang dalam mengajar?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
10. Apakah kepala madrasah memotivasi anda untuk semangat dalam melakukan aktifitas di sekolah?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
11. Apakah Kepala madrasah memotivasi anda untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah

12. Apakah Kepala madrasah mendorong anda untuk selalu mengutamakan prestasi kerja?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
13. Apakah Kepala madrasah anda memberi pujian saat anda berhasil menyelesaikan tugas dengan baik?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
14. Apakah Kepala madrasah memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
15. Apakah Kepala madrasah menyiapkan peralatan kerja guru?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
16. Apakah kepala madrasah memberikan insentif untuk kegiatan sekolah?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
17. Apakah kepala madrasah memberikan perhatian saat anda bekerja?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
18. Apakah rekan kerja anda membantu saat anda mengalami kesulitan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

C. KEPUASAN KERJA

1. Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan yang anda jalani?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
2. Apakah anda merasa puas dengan fasilitas yang diberikan lembaga?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
 merasa puas dengan fasilitas yang diberikan lembaga
3. Apakah pekerjaan yang anda terima saat ini sesuai dengan keinginan anda?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
4. Apakah anda merasa puas jika hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
5. Apakah gaji yang anda terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang anda emban?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
6. Apakah anda sudah merasa puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh lembaga di luar gaji pokok yang anda terima?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

7. Apakah besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
8. Apakah pembagian insentif sudah adil?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
9. Apakah semua guru di madrasah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
10. Apakah frekuensi waktu untuk promosi guru dirasakan sudah tepat?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
11. Apakah prestasi kerja menghasilkan adanya promosi jabatan untuk guru?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
12. Apakah promosi jabatan untuk guru di madrasah ini dilakukan secara obyektif?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
13. Apakah proses kenaikan jabatan struktural di madrasah terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
14. Apakah umpan balik dari kepala madrasah terhadap pekerjaan yang anda kerjakan menyebabkan anda merasa puas?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
15. Apakah anda merasa puas dengan sikap kepala madrasah dalam memberikan bimbingan terhadap hambatan pekerjaan yang anda alami?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
16. Apakah seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
17. Apakah suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
18. Apakah hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

D. KINERJA GURU

1. Apakah anda menyusun rencana pekan efektif ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
2. Apakah anda menyusun silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

3. Apakah anda memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
4. Apakah anda memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
5. Apakah anda menyajikan materi sesuai dengan langkah proses pembelajaran di RPP?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
6. Apakah anda memberikan contoh-contoh nyata dalam menjelaskan pelajaran?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
7. Apakah anda memberikan kesimpulan materi disetiap akhir pelajaran ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
8. Apakah anda menginformasikan materi pelajaran selanjutnya sebelum anda mengakhiri pembelajaran ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
9. Apakah anda mengembangkan instrumen evaluasi sesuai indikator ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
10. Apakah anda melakukan analisis evaluasi hasil belajar siswa ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
11. Apakah anda memanfaatkan hasil evaluasi guna mencari metode belajar yang lebih efektif ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
12. Apakah anda melakukan tindakan reflektif setelah melaksanakan pembelajaran agar terjadi peningkatan kualitas pembelajaran ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
13. Apakah anda mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
14. Apakah anda memberikan latihan soal kepada siswa sebagai pendalaman materi pelajaran ?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
15. Apakah anda melaksanakan bimbingan belajar bagi siswa yang kurang mampu atas izin dari kepala madrasah?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
16. Apakah anda melaksanakan tugas tambahan dengan penuh tanggung jawab?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

17. Apakah anda melaksanakan tugas tambahan dengan membuat program kerja yang jelas?
- a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah
18. Apakah anda setelah melaksanakan tugas tambahan membuat laporan pertanggung jawaban?
- a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Jarang e. Tidak pernah



REKAP ANGKET PENELITIAN

NO RESPONDEN	PENEMPATAN																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	62
2	5	3	5	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	5	59	
3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	79	
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	1	5	4	3	4	3	73	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	1	2	2	1	2	2	53	
6	5	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	1	3	1	3	3	3	3	60	
7	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	71	
8	5	5	5	1	3	3	5	4	3	5	2	2	3	3	2	2	3	3	59	
9	5	5	5	5	3	4	3	3	5	4	2	3	5	2	5	3	3	5	70	
10	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	4	4	1	2	2	1	4	3	55	
11	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	1	4	4	5	1	5	4	73	
12	3	1	3	4	3	5	5	3	3	4	3	2	5	5	4	4	4	3	64	
13	4	5	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	67	
14	5	5	5	1	5	5	5	4	5	3	5	2	3	4	2	3	3	3	68	
15	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	5	3	1	3	3	3	3	3	62	
16	5	5	5	1	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	56	
17	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	65	
18	5	4	5	1	4	4	2	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	45	
19	5	5	5	1	3	4	4	3	3	1	2	5	3	3	4	1	5	2	59	
20	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	71	
21	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	73	
22	5	5	5	1	5	2	3	5	2	2	1	5	4	2	3	1	3	1	55	
23	5	5	5	1	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	63	
24	5	5	5	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	57	
25	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	2	1	1	2	1	2	1	52	
26	5	5	5	4	5	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	65	
27	5	3	5	5	5	4	5	5	5	1	5	1	3	5	5	3	3	5	73	
28	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	71	
29	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	76	
30	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	2	3	3	1	1	4	4	68	
31	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	74	
32	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	5	74	
33	5	5	5	2	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	3	60	
34	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	4	4	2	5	71	
35	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	3	5	5	74	
36	5	4	3	1	3	4	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	4	4	57	
37	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	4	78	
38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	83	
39	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	1	3	4	1	4	4	58	
40	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	4	4	61	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
41	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
42	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63
43	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	4	2	4	4	60
44	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	1	3	4	2	4	4	60
45	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	65
46	5	4	3	1	4	4	5	4	4	4	3	1	2	4	3	1	2	3	57
47	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	82
48	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	78
49	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	74
50	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	2	4	3	3	4	3	66
51	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	74
52	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	72
53	5	5	1	4	5	4	5	4	5	4	3	3	2	4	5	3	3	4	69
54	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	2	4	4	77
55	3	2	5	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	49
56	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	4	4	5	1	4	3	72
57	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	72
58	5	5	5	1	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	5	73
59	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	82
60	5	5	1	2	4	4	4	4	4	3	5	2	1	4	2	3	5	3	61
61	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	1	3	4	5	5	5	5	79
62	3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	67
63	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	60
64	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	63
65	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	82
66	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	1	2	2	3	3	4	3	67
67	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	65
68	5	5	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	4	70
69	5	5	3	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	72
70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	74
71	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	3	5	5	74
72	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	3	2	4	3	5	5	74
73	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	65
74	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	63
75	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	2	4	3	1	2	4	4	70
76	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	2	4	3	1	2	4	4	70
77	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	3	5	5	78
78	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	2	3	3	70
79	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	73
80	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	65
81	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	3	2	4	3	3	3	5	65
82	5	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	5	1	2	3	1	5	4	53
83	5	5	5	1	5	5	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	1	61
84	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	2	2	5	73

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
85	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	69
86	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	1	3	2	4	3	2	4	3	61
87	5	5	5	1	4	5	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	64
88	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	2	2	4	61
89	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	77
90	5	5	5	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	35
91	5	5	5	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	68
92	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	74
93	5	5	5	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	68
94	5	5	5	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	58
95	5	5	5	1	3	5	3	5	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	73
96	5	5	5	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	56
97	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	65
98	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	79
99	5	5	5	3	4	4	4	4	3	1	5	3	1	3	3	1	3	3	60
100	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	68



REKAP ANGKET PENELITIAN

NO RESPONDEN	MOTIVASI KERJA																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	74
2	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	4	2	2	60
3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	82
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	3	3	76
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	3	2	4	72
6	3	4	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	2	1	3	3	2	3	62
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	1	3	4	4	4	67
8	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	1	1	3	4	66
9	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	3	1	3	2	1	3	5	62
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	2	3	2	4	76
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	86
12	2	3	3	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	73
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	69
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	85
15	5	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	1	3	3	3	3	67
16	4	3	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	60
17	5	5	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	62
18	3	3	4	1	1	1	1	1	2	3	4	3	3	1	4	4	4	2	45
19	5	5	4	5	4	2	3	3	1	3	4	4	4	1	5	3	4	3	63
20	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	2	3	4	3	4	66
21	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	5	5	4	4	72
22	4	5	2	5	5	4	3	3	4	5	4	4	1	1	1	3	1	4	59
23	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	2	2	3	3	4	70
24	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2	3	50
25	5	5	3	5	5	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	2	4	52
26	5	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	2	3	1	2	5	4	5	66
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	85
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	71
29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	78
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	4	4	80
31	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	84
32	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	74
33	4	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	1	3	3	4	3	5	64
34	4	5	5	5	2	3	1	1	4	4	4	4	1	1	2	1	1	3	51
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	78
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	71
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	86
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	87
39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
40	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
43	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69
44	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69
45	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	74
46	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	2	3	3	3	60
47	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	86
49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	85
50	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	70
51	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	78
52	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	3	73
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	73
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	70
55	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	54
56	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	86
57	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	79
58	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	79
59	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	81
60	5	5	4	5	3	1	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	3	4	75
61	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	82
62	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	2	3	3	4	5	69
63	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	68
64	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	5	5	4	66
65	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	80
66	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5	78
67	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	1	3	5	5	5	80
68	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	72
69	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	75
70	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	77
71	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	82
72	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	79
73	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	68
74	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	61
75	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	1	4	3	5	65
76	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	5	67
77	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	79
78	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	79
79	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	81
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	70
81	5	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	5	2	3	4	4	5	4	55
82	5	2	3	5	3	1	1	1	4	2	4	3	3	1	3	1	2	4	48
83	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	3	5	73
84	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	4	73

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
85	5	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	1	4	4	5	5	64
86	5	5	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	60
87	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	69
88	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	79
89	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	82
90	5	5	5	5	5	1	4	1	5	5	5	3	4	1	3	4	2	4	67
91	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	4	4	77
92	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	71
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
94	4	5	2	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	71
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
96	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	72
97	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
98	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	82
99	5	4	2	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	77
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72



REKAP ANGKET PENELITIAN

NO RESPONDEN	KEPUASAN KERA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	66
2	5	4	4	5	4	4	4	3	3	2	1	2	4	3	3	2	3	2	58	
3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
4	4	1	5	5	5	3	4	1	1	1	3	2	5	3	3	3	4	4	57	
5	4	2	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	4	2	2	4	3	4	49	
6	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	5	78	
7	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	70	
8	5	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	59	
9	5	3	5	5	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	61	
10	4	2	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	5	57	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	3	3	4	5	5	5	74	
12	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	57	
13	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	58	
14	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	82	
15	4	3	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	69	
16	3	3	4	5	4	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	53	
17	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	47	
18	2	3	2	2	4	4	3	4	1	1	2	2	4	2	1	4	3	4	48	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	3	1	3	3	5	5	5	71	
20	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	59	
21	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	77	
22	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	49	
23	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	72	
24	3	3	3	4	3	2	3	4	1	2	2	2	3	1	2	3	4	4	49	
25	2	2	5	5	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	4	3	4	43	
26	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	67	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	87	
28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
29	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	72	
30	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	80	
31	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	73	
32	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	81	
33	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	67	
34	4	2	4	4	5	4	5	5	1	5	1	1	4	4	3	4	4	4	64	
35	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	82	
36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
39	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	80	
40	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	78	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	72
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	71
43	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	78
44	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	78
45	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
46	3	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	51
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	87
48	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	85
49	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	84
50	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	71
51	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	3	5	67
52	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	69
53	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	82
54	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	69
55	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	47
56	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	79
57	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	75
58	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	82
59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	86
60	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	2	3	2	3	5	69
61	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	81
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	57
63	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
64	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	74
65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	85
66	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	70
67	4	3	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	74
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	82
69	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	82
70	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	78
71	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	2	5	5	77
72	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	81
73	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	57
74	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	5	66
75	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	71
76	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	72
77	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	81
78	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	74
79	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	61
80	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	66
81	3	3	2	5	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	5	63
82	5	3	5	5	1	1	1	1	2	2	3	2	1	3	3	3	4	5	50
83	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	75
84	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	66

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	84
86	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	54
87	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	78
88	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	83
89	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	74
90	5	3	5	5	3	3	2	3	2	1	1	1	2	4	4	5	5	5	59
91	4	3	5	5	2	1	2	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	5	60
92	4	3	4	5	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	66
93	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	76
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	68
95	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	86
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	68
97	3	1	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	54
98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	85
99	3	3	5	5	3	3	4	5	3	2	3	2	3	5	5	3	3	4	64
100	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	75



REKAP ANKET PENELITIAN

NO RESPONDEN	KINERJA																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	5	4	2	4	4	3	61
2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	58
3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	75
4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	74
5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	67
6	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	1	5	4	4	74
7	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	80
8	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	77
9	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	5	80
11	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	79
12	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	68
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	71
14	5	5	3	5	3	4	4	4	2	3	3	2	5	4	2	4	4	5	67
15	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	72
16	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	77
17	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	1	4	4	5	66
18	3	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	68
19	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	2	2	1	1	4	2	2	55
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	5	71
21	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	82
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	83
23	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	3	70
24	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	3	74
25	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	69
26	5	5	4	5	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	5	71
27	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	78
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	69
29	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	71
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	85
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	87
32	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	81
33	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	1	4	2	3	62
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
36	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	63
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
39	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	78
40	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	62

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
42	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	74
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	71
46	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	1	3	3	1	60
47	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	80
48	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	71
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	74
50	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	79
51	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	80
52	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	78
53	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	72
54	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	71
55	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	73
56	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	80
57	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	83
58	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	78
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	84
60	3	3	5	4	2	2	4	3	3	3	1	1	5	5	1	5	3	5	58
61	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	86
62	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	67
63	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	58
64	2	5	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	51
65	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
66	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	78
67	2	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	1	4	4	4	65
68	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	76
69	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	76
70	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	75
71	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	3	3	80
72	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	1	4	5	5	78
73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	69
74	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	84
75	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	83
76	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	83
77	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	1	4	5	5	78
78	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88
79	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73
80	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	63
81	3	5	3	4	2	5	5	3	4	4	4	3	3	5	2	4	3	1	63
82	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	2	1	5	5	76
83	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	85
84	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	80

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
85	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	76
86	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	74
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	70
88	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	82
89	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
90	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4	5	3	2	74
91	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	81
92	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	85
93	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	75
94	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	60
95	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	83
96	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	59
97	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	4	3	3	4	4	3	3	3	51
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	89
99	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	71
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90



UJI NORMALITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.178	7,778

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,482,557	3	494,186	8,169	.000 ^a
	Residual	5,807,283	96	60,493		
	Total	7,289,840	99			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,850	6,569		6,218	.000
	PENEMPATAN	.432	.135	.415	3,194	.002
	MOTIVASI KERJA	-.095	.138	-.100	-.694	.489
	KEPUASAN KERJA	.119	.112	.145	1,064	.290

a. Dependent Variable: KINERJA



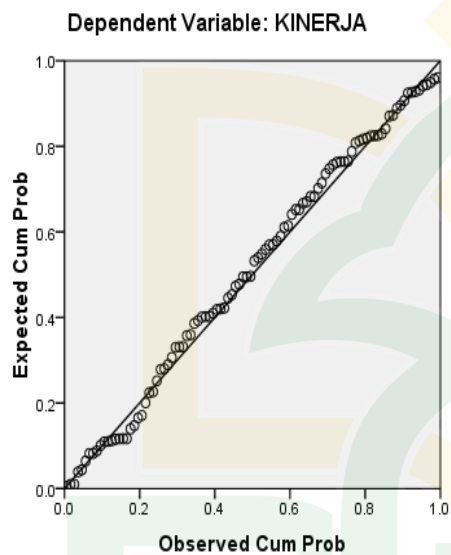
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	56.30	77.73	69.96	3,870	100
Residual	-20,084	13,657	.000	7,659	100
Std. Predicted Value	-3,531	2,007	.000	1,000	100
Std. Residual	-2,582	1,756	.000	.985	100

a. Dependent Variable: KINERJA

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		PENEMP ATAN (X1)	MOTIVA SI KERJA (X2)	KEPUAS AN KERJA (Y)
N		100	100	100
Normal P	Mean	66.76	71.8	70.13
	Std. Devia	8.54237	9.34307	11.3089
Most Extr	Absolute	0.07776	0.07221	0.0802
	Positive	0.06835	0.04188	0.05749
	Negative	-0.07776	-0.07221	-0.0802
Kolmogorov-Smirno		0.77762	0.72208	0.80204
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.58094	0.67424	0.54083
a. Test distribution is Normal.				

UJI LINIERITAS GARIS REGRESI

Case Processing Summary					
Cases					
	Included		Excluded	Total	
KEPUASAN KERJA *	N	Percent	Percent	N	Percent
MOTIVASI KERJA	100	100	0	100	100

Report		
KEPUASAN KERJA	Mean	N
MOTIVASI KERJA		
45	48	1
48	50	1
50	49	1
51	64	1
52	43	1
54	47	1
55	63	1
59	49	1
60	54	4
61	66	1
62	62	3
63	71	1
64	75.5	2
65	71	1
66	64.75	4
67	67.5	4
68	62	3
69	71.16667	6
70	71.6	5
71	69.8	5
72	70.57143	7
73	69.8	5
74	72.66667	3
75	75.5	2
76	57	2
77	67.33333	3
78	72.75	4
79	79.33333	6
80	79.66667	3
81	73.5	2
82	78.4	5
84	73	1
85	84.33333	3
86	82	4
87	88.5	2
89	86	1
Total	70.13	100

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	
KEPUASAN KERJA *	Between Groups	(Combined)	8546.262	35	244.1789	3.797636
MOTIVASI KERJA		Linearity	6277.721	1	6277.721	97.63535
		Deviation from	2268.542	34	66.72181	1.037703
	Within Groups		4115.048	64	64.29762	
	Total		12661.31	99		

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEPUASAN KERJA * N	0.704144	0.495819	0.821578	0.67499

Case Processing Summary					
	Cases				
	Included		Excluded	Total	
kINERJA GURU * MOTIVASI KERJA	N	Percent	Percent	N	Percent
	100	100	0	100	100

Report		
kINERJA GURU MOTIVASI KERJA	Mean	N
45	68	1
48	76	1
50	74	1
51	90	1
52	69	1
54	73	1
55	63	1
59	83	1
60	67.25	4
61	84	1
62	75	3
63	55	1
64	69	2
65	83	1
66	67.5	4
67	77.25	4
68	59.33333	3
69	69	6
70	72.2	5
71	70.4	5
72	74.28571	7
73	76.6	5
74	71	3
75	67	2
76	77	2
77	75.66667	3
78	79.75	4
79	81.16667	6
80	74.33333	3
81	78.5	2
82	80.8	5
84	87	1
85	73	3
86	79.75	4
87	85	2
89	83	1
Total	74.33	100

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kINERJA GURU * MOT	0.305605	0.093394	0.701671	0.492343

UJI MULTIKOL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	.017	6,636		.002	.998		
1 PENEMPATAN	.387	.122	.292	3,177	.002	.557	1,796
MOTIVASI KERJA	.617	.111	.510	5,543	.000	.557	1,796

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	42,754	6,951		6,151	.000		
1 PENEMPATAN	.458	.128	.437	3,592	.001	.557	1,796
MOTIVASI KERJA	.014	.117	.015	.120	.905	.557	1,796

a. Dependent Variable: KINERJAGURU



DATA UJI HIPOTESIS 1

NOMOR RESPONDEN	PENEMPATAN VARIABEL X1	MOTIVASI KERJA VARIABEL X2	KINERJA GURU VARIABEL Y
1	2	3	4
1	62	74	61
2	59	60	58
3	79	82	75
4	73	76	74
5	53	72	67
6	60	62	74
7	71	67	80
8	59	66	77
9	70	62	85
10	55	76	80
11	73	86	79
12	64	73	68
13	67	69	71
14	68	85	67
15	62	67	72
16	56	60	77
17	65	62	66
18	45	45	68
19	59	63	55
20	71	66	71
21	73	72	82
22	55	59	83
23	63	70	70
24	57	50	74
25	52	52	69
26	65	66	71
27	73	85	78
28	71	71	69
29	76	78	71
30	68	80	85
31	74	84	87
32	74	74	81
33	60	64	62
34	71	51	90
35	74	78	90
36	57	71	63
37	78	86	89
38	83	87	90
39	58	70	78
40	61	69	62
41	67	72	72
42	63	72	74
43	60	69	72
44	60	69	72
45	65	74	71
46	57	60	60
47	82	87	80
48	78	86	71

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
49	74	85	74
50	66	70	79
51	74	78	80
52	72	73	78
53	69	73	72
54	77	70	71
55	49	54	73
56	72	86	80
57	72	79	83
58	73	79	78
59	82	81	84
60	61	75	58
61	79	82	86
62	67	69	67
63	60	68	58
64	63	66	51
65	82	80	73
66	67	78	78
67	65	80	65
68	70	72	76
69	72	75	76
70	74	77	75
71	74	82	80
72	74	79	78
73	65	68	69
74	63	61	84
75	70	65	83
76	70	67	83
77	78	79	78
78	70	79	88
79	73	81	73
80	65	70	63
81	65	55	63
82	53	48	76
83	61	73	85
84	73	73	80
85	69	64	76
86	61	60	74
87	64	69	70
88	61	79	82
89	77	82	74
90	35	67	74
91	68	77	81
92	74	71	85
93	68	71	75
94	58	71	60
95	73	89	83
96	56	72	59
97	65	68	51
98	79	82	89
99	60	77	71
100	68	72	90

UJI HIPOTESIS 1

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.547	7.055

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6055.444	2	3027.722	60.832	.000 ^a
	Residual	4827.866	97	49.772		
	Total	10883.310	99			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

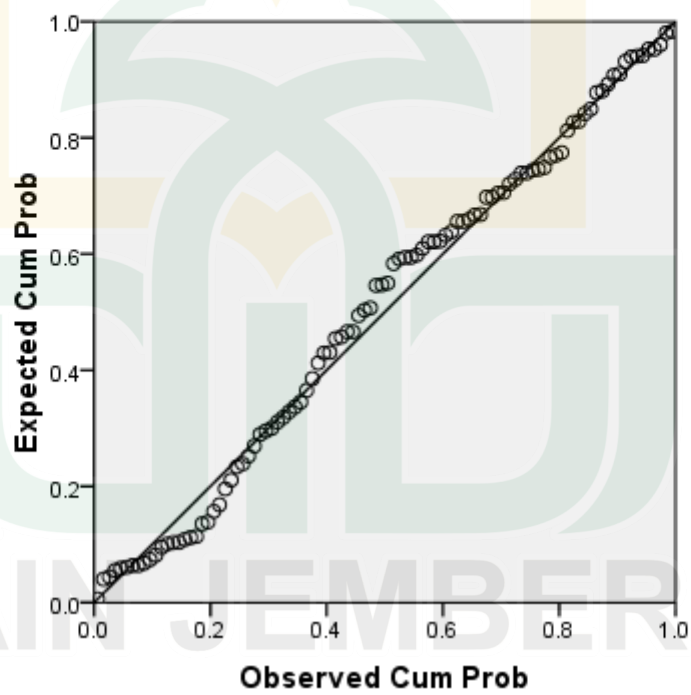
Coefficients^a

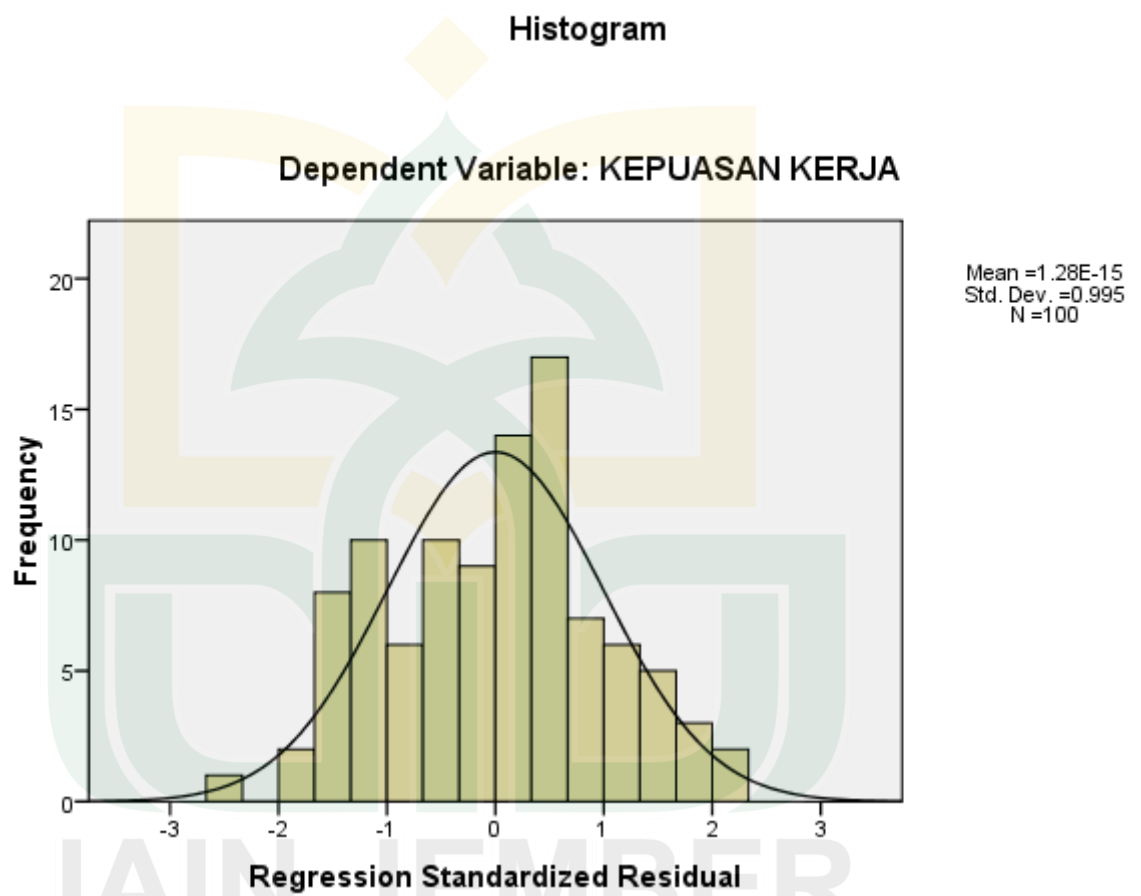
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.862	5.956		.313	.755
	PENEMPATAN	.354	.117	.278	3.011	.003
	MOTIVASI KERJA	.618	.108	.528	5.724	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

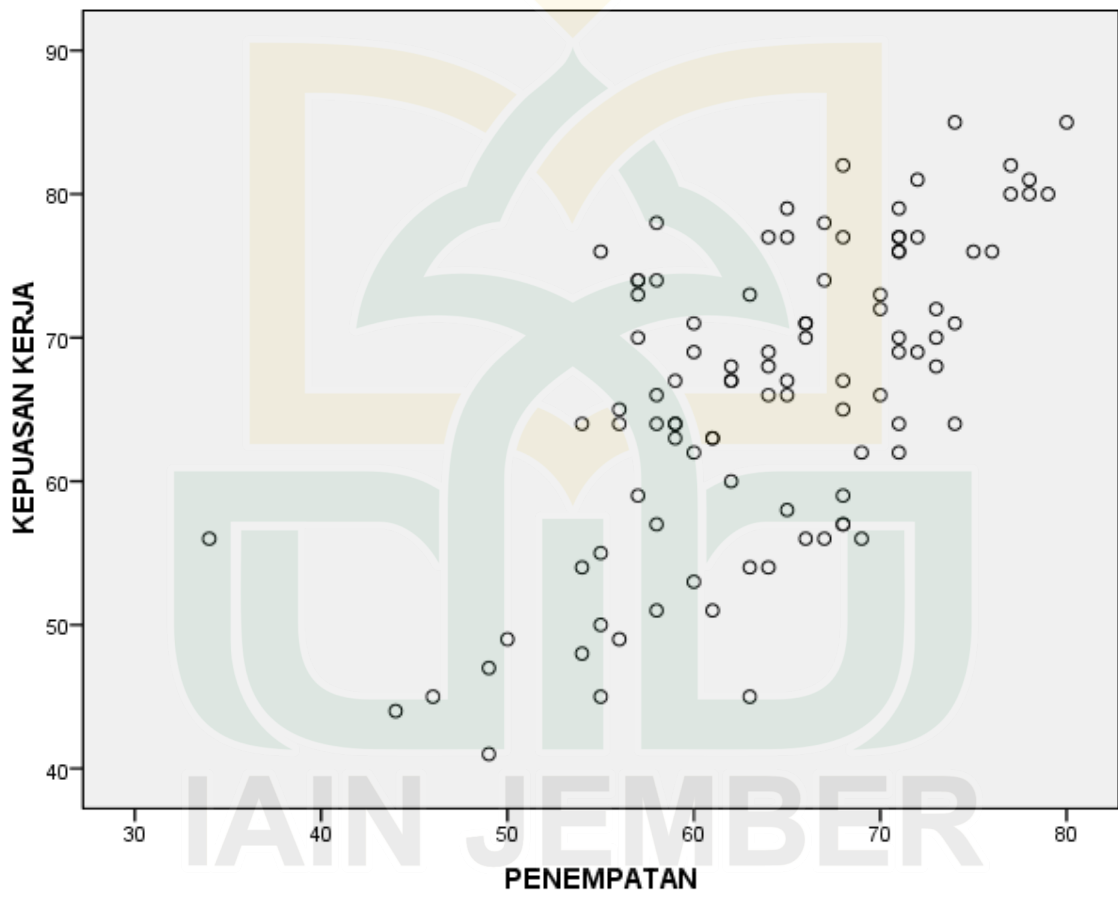
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA





Dependent Variable Kepuasan Kerja Guru



DATA UJI HIPOTESIS 2

NOMOR RESPONDEN	PENEMPATAN	MOTIVASI KERJA	KEPUASAN KERJA	KINERJA GURU
	VARIABEL X1	VARIABEL X2	VARIABEL Z	VARIABEL Y
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	62	74	66	61
2	59	60	58	58
3	79	82	75	75
4	73	76	57	74
5	53	72	49	67
6	60	62	78	74
7	71	67	70	80
8	59	66	59	77
9	70	62	61	85
10	55	76	57	80
11	73	86	74	79
12	64	73	57	68
13	67	69	58	71
14	68	85	82	67
15	62	67	69	72
16	56	60	53	77
17	65	62	47	66
18	45	45	48	68
19	59	63	71	55
20	71	66	59	71
21	73	72	77	82
22	55	59	49	83
23	63	70	72	70
24	57	50	49	74
25	52	52	43	69
26	65	66	67	71
27	73	85	87	78
28	71	71	70	69
29	76	78	72	71
30	68	80	80	85
31	74	84	73	87
32	74	74	81	81
33	60	64	67	62
34	71	51	64	90
35	74	78	82	90
36	57	71	69	63
37	78	86	90	89
38	83	87	90	90
39	58	70	80	78
40	61	69	78	62
41	67	72	72	72
42	63	72	71	74
43	60	69	78	72
44	60	69	78	72
45	65	74	71	71
46	57	60	51	60

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
47	82	87	87	80
48	78	86	85	71
49	74	85	84	74
50	66	70	71	79
51	74	78	67	80
52	72	73	69	78
53	69	73	82	72
54	77	70	69	71
55	49	54	47	73
56	72	86	79	80
57	72	79	75	83
58	73	79	82	78
59	82	81	86	84
60	61	75	69	58
61	79	82	81	86
62	67	69	57	67
63	60	68	75	58
64	63	66	74	51
65	82	80	85	73
66	67	78	70	78
67	65	80	74	65
68	70	72	82	76
69	72	75	82	76
70	74	77	78	75
71	74	82	77	80
72	74	79	81	78
73	65	68	57	69
74	63	61	66	84
75	70	65	71	83
76	70	67	72	83
77	78	79	81	78
78	70	79	74	88
79	73	81	61	73
80	65	70	66	63
81	65	55	63	63
82	53	48	50	76
83	61	73	75	85
84	73	73	66	80
85	69	64	84	76
86	61	60	54	74
87	64	69	78	70
88	61	79	83	82
89	77	82	74	74
90	35	67	59	74
91	68	77	60	81
92	74	71	66	85
93	68	71	76	75
94	58	71	68	60
95	73	89	86	83
96	56	72	68	59
97	65	68	54	51
98	79	82	85	89

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
99	60	77	64	71
100	68	72	75	90

UJI HIPOTESIS 2

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.178	7.778

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1482.557	3	494.186	8.169	.000 ^a
	Residual	5807.283	96	60.493		
	Total	7289.840	99			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

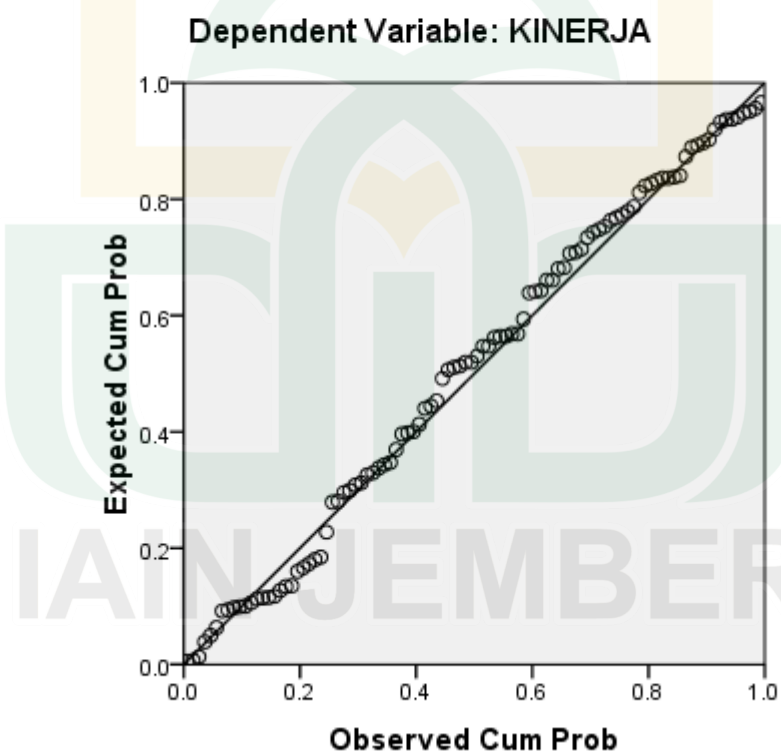
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.850	6.569		6.218	.000
	PENEMPATAN	.432	.135	.415	3.194	.002
	MOTIVASI KERJA	-.095	.138	-.100	-.694	.489
	KEPUASAN KERJA	.119	.112	.145	1.064	.290

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA ^a		. Enter

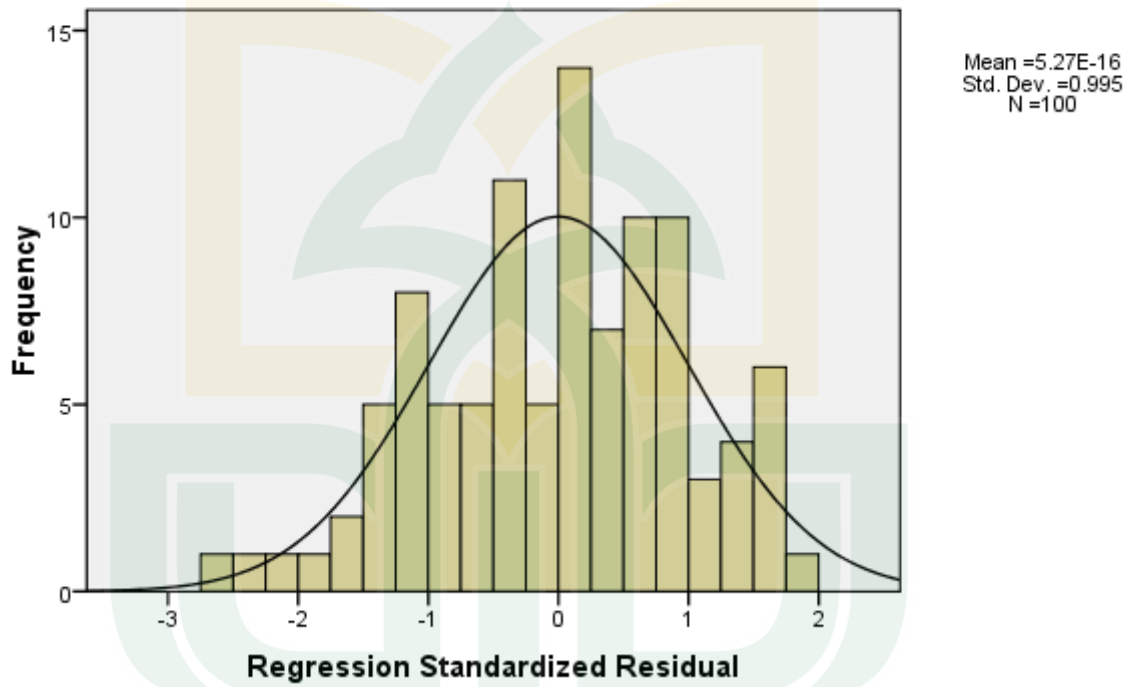
a. Dependent Variable: KINERJA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

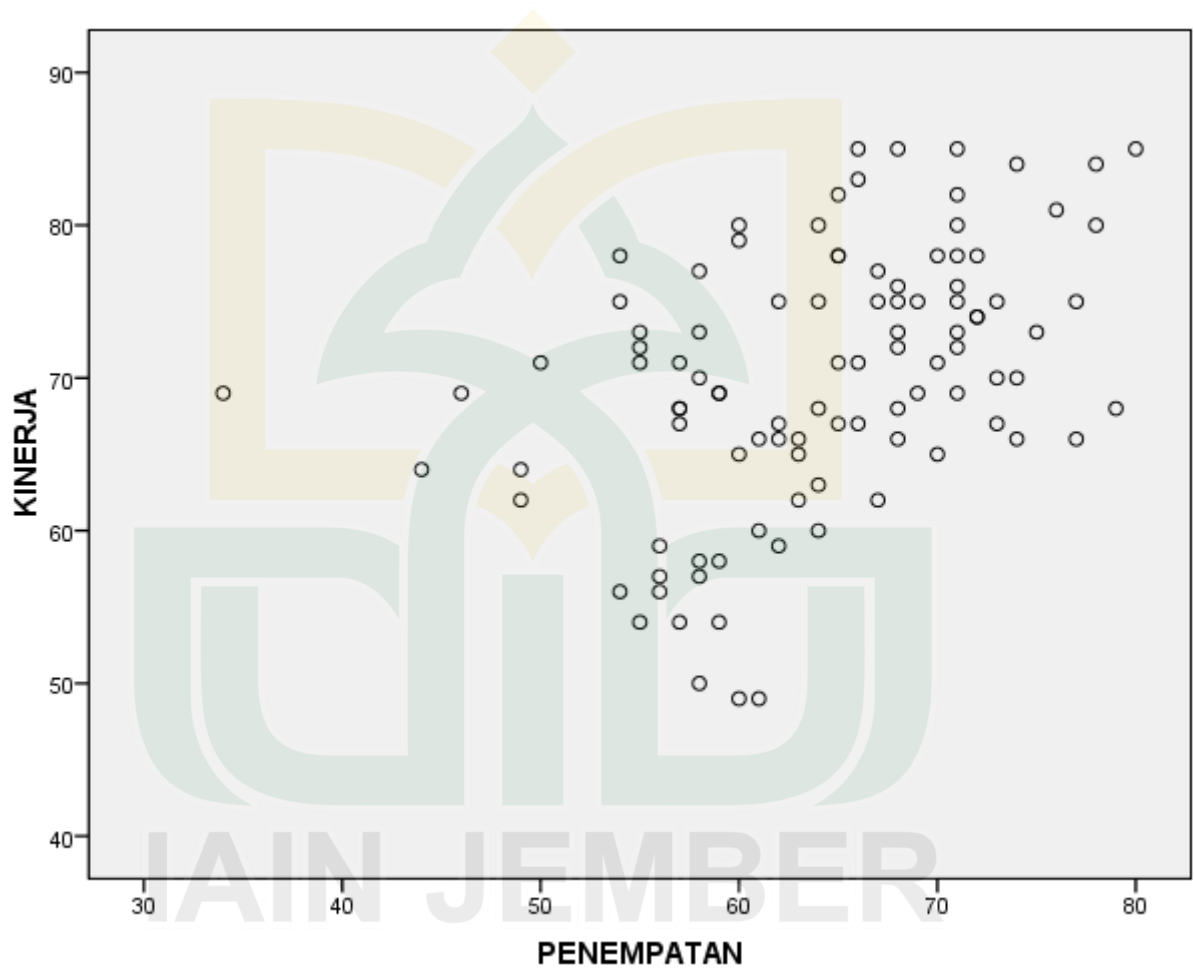


Histogram

Dependent Variable: KINERJA



IAIN JEMBER

Dependent Variable Kinerja Guru

DATA UJI HIPOTESIS 3

NOMOR RESPONDEN	PENEMPATAN VARIABEL X1	MOTIVASI KERJA VARIABEL X2	KINERJA GURU VARIABEL Y
1	2	3	4
1	62	74	61
2	59	60	58
3	79	82	75
4	73	76	74
5	53	72	67
6	60	62	74
7	71	67	80
8	59	66	77
9	70	62	85
10	55	76	80
11	73	86	79
12	64	73	68
13	67	69	71
14	68	85	67
15	62	67	72
16	56	60	77
17	65	62	66
18	45	45	68
19	59	63	55
20	71	66	71
21	73	72	82
22	55	59	83
23	63	70	70
24	57	50	74
25	52	52	69
26	65	66	71
27	73	85	78
28	71	71	69
29	76	78	71
30	68	80	85
31	74	84	87
32	74	74	81
33	60	64	62
34	71	51	90
35	74	78	90
36	57	71	63
37	78	86	89
38	83	87	90
39	58	70	78
40	61	69	62
41	67	72	72
42	63	72	74
43	60	69	72
44	60	69	72
45	65	74	71
46	57	60	60
47	82	87	80
48	78	86	71

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
49	74	85	74
50	66	70	79
51	74	78	80
52	72	73	78
53	69	73	72
54	77	70	71
55	49	54	73
56	72	86	80
57	72	79	83
58	73	79	78
59	82	81	84
60	61	75	58
61	79	82	86
62	67	69	67
63	60	68	58
64	63	66	51
65	82	80	73
66	67	78	78
67	65	80	65
68	70	72	76
69	72	75	76
70	74	77	75
71	74	82	80
72	74	79	78
73	65	68	69
74	63	61	84
75	70	65	83
76	70	67	83
77	78	79	78
78	70	79	88
79	73	81	73
80	65	70	63
81	65	55	63
82	53	48	76
83	61	73	85
84	73	73	80
85	69	64	76
86	61	60	74
87	64	69	70
88	61	79	82
89	77	82	74
90	35	67	74
91	68	77	81
92	74	71	85
93	68	71	75
94	58	71	60
95	73	89	83
96	56	72	59
97	65	68	51
98	79	82	89
99	60	77	71
100	68	72	90

UJI HIPOTESIS 3

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.547	7.055

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6055.444	2	3027.722	60.832	.000 ^a
	Residual	4827.866	97	49.772		
	Total	10883.310	99			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN

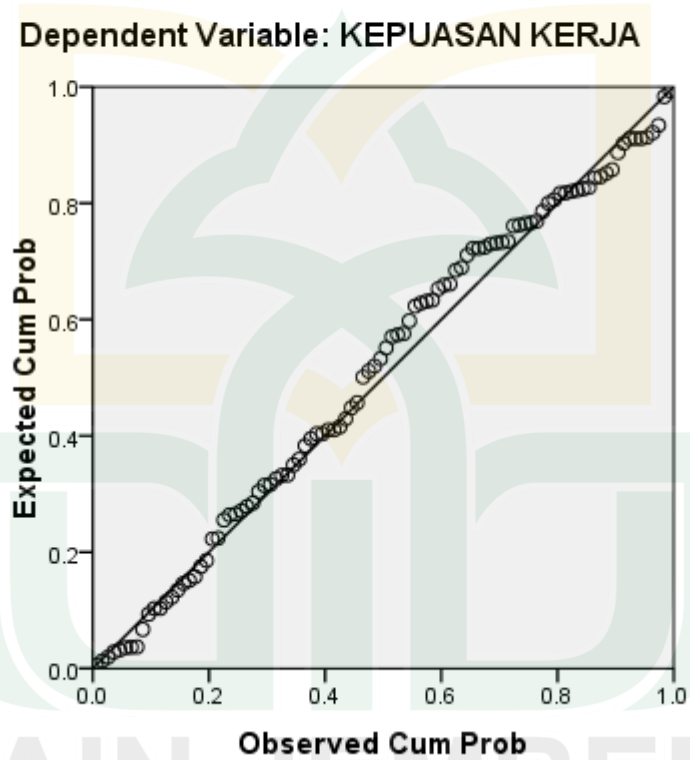
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

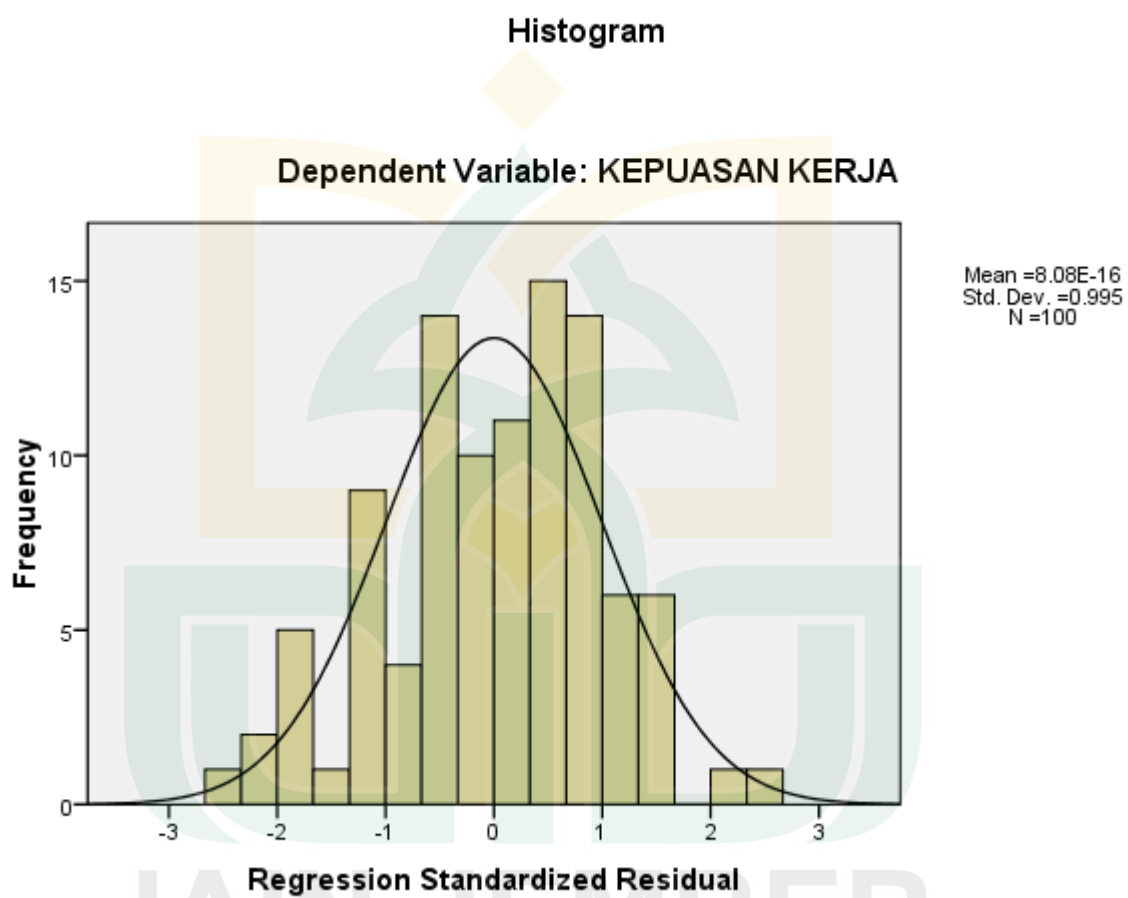
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.862	5.956		.313	.755
	PENEMPATAN	.354	.117	.278	3.011	.003
	MOTIVASI KERJA	.618	.108	.528	5.724	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

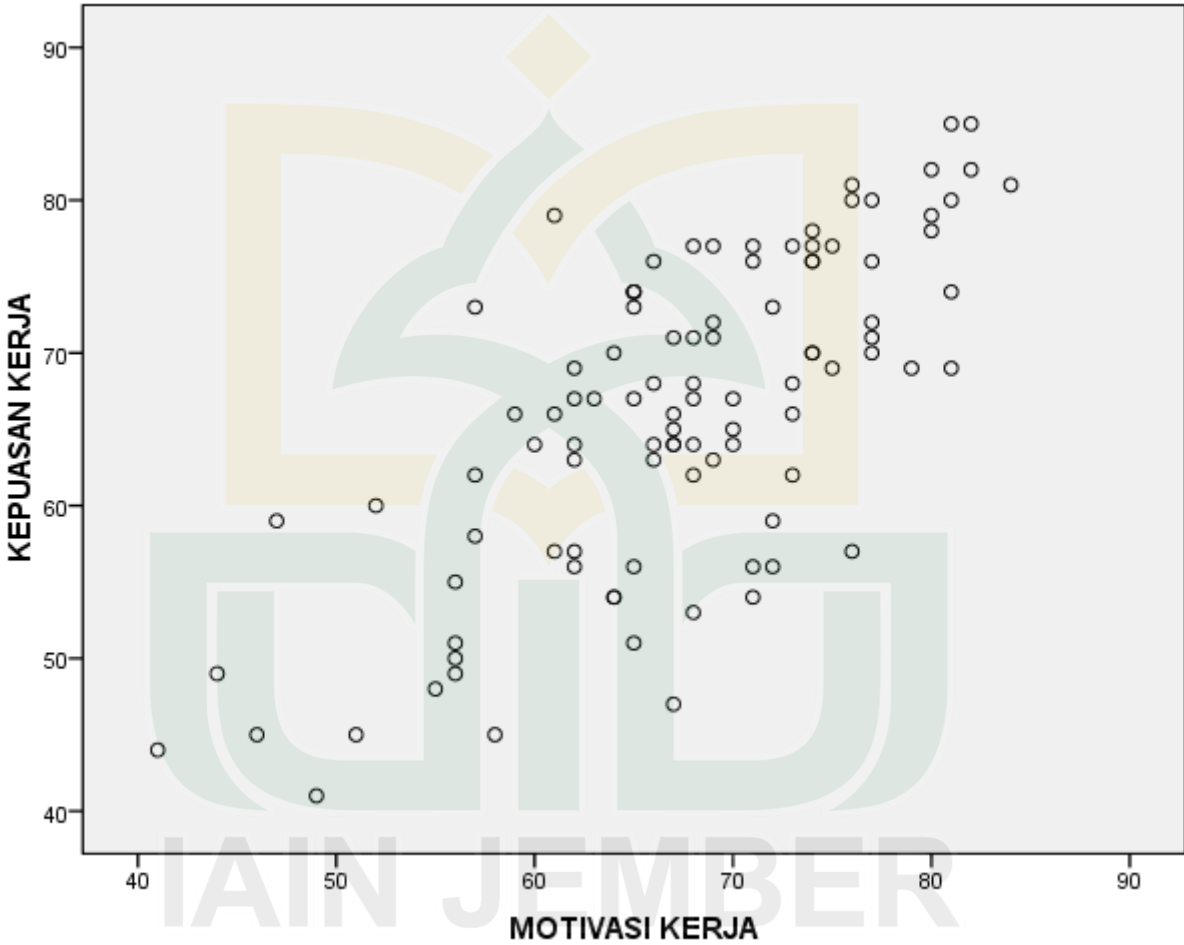
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



IAIN JEMBER



Varibale dependent Kepuasan Kerja Guru



DATA UJI HIPOTESIS 4

NOMOR RESPONDEN	PENEMPATAN	MOTIVASI KERJA	KEPUASAN KERJA	KINERJA GURU
	VARIABEL X1	VARIABEL X2	VARIABEL Z	VARIABEL Y
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	62	74	66	61
2	59	60	58	58
3	79	82	75	75
4	73	76	57	74
5	53	72	49	67
6	60	62	78	74
7	71	67	70	80
8	59	66	59	77
9	70	62	61	85
10	55	76	57	80
11	73	86	74	79
12	64	73	57	68
13	67	69	58	71
14	68	85	82	67
15	62	67	69	72
16	56	60	53	77
17	65	62	47	66
18	45	45	48	68
19	59	63	71	55
20	71	66	59	71
21	73	72	77	82
22	55	59	49	83
23	63	70	72	70
24	57	50	49	74
25	52	52	43	69
26	65	66	67	71
27	73	85	87	78
28	71	71	70	69
29	76	78	72	71
30	68	80	80	85
31	74	84	73	87
32	74	74	81	81
33	60	64	67	62
34	71	51	64	90
35	74	78	82	90
36	57	71	69	63
37	78	86	90	89
38	83	87	90	90
39	58	70	80	78
40	61	69	78	62
41	67	72	72	72
42	63	72	71	74
43	60	69	78	72
44	60	69	78	72
45	65	74	71	71
46	57	60	51	60

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
47	82	87	87	80
48	78	86	85	71
49	74	85	84	74
50	66	70	71	79
51	74	78	67	80
52	72	73	69	78
53	69	73	82	72
54	77	70	69	71
55	49	54	47	73
56	72	86	79	80
57	72	79	75	83
58	73	79	82	78
59	82	81	86	84
60	61	75	69	58
61	79	82	81	86
62	67	69	57	67
63	60	68	75	58
64	63	66	74	51
65	82	80	85	73
66	67	78	70	78
67	65	80	74	65
68	70	72	82	76
69	72	75	82	76
70	74	77	78	75
71	74	82	77	80
72	74	79	81	78
73	65	68	57	69
74	63	61	66	84
75	70	65	71	83
76	70	67	72	83
77	78	79	81	78
78	70	79	74	88
79	73	81	61	73
80	65	70	66	63
81	65	55	63	63
82	53	48	50	76
83	61	73	75	85
84	73	73	66	80
85	69	64	84	76
86	61	60	54	74
87	64	69	78	70
88	61	79	83	82
89	77	82	74	74
90	35	67	59	74
91	68	77	60	81
92	74	71	66	85
93	68	71	76	75
94	58	71	68	60
95	73	89	86	83
96	56	72	68	59
97	65	68	54	51
98	79	82	85	89

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
99	60	77	64	71
100	68	72	75	90

UJI HIPOTESIS 4

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.178	7.778

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1482.557	3	494.186	8.169	.000 ^a
	Residual	5807.283	96	60.493		
	Total	7289.840	99			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

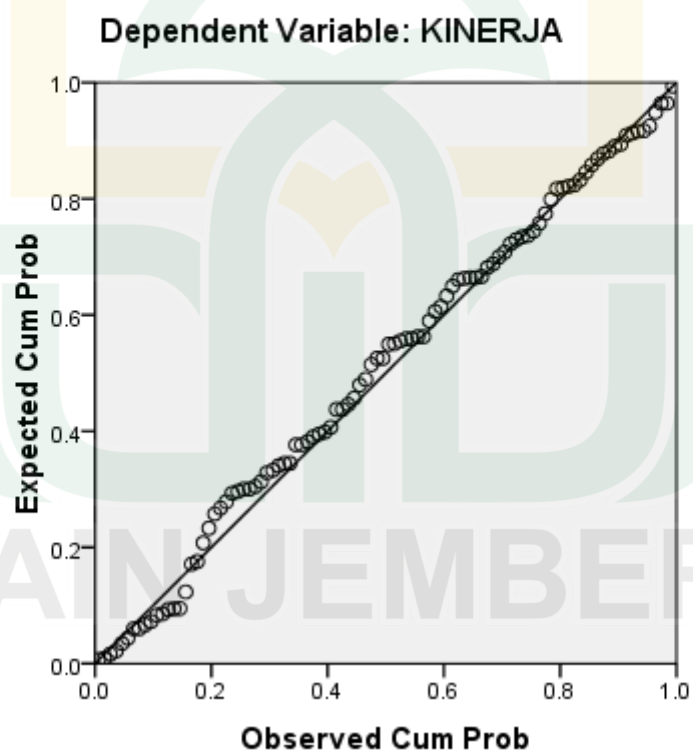
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.850	6.569		6.218	.000
	PENEMPATAN	.432	.135	.415	3.194	.002
	MOTIVASI KERJA	-.095	.138	-.100	-.694	.489
	KEPUASAN KERJA	.119	.112	.145	1.064	.290

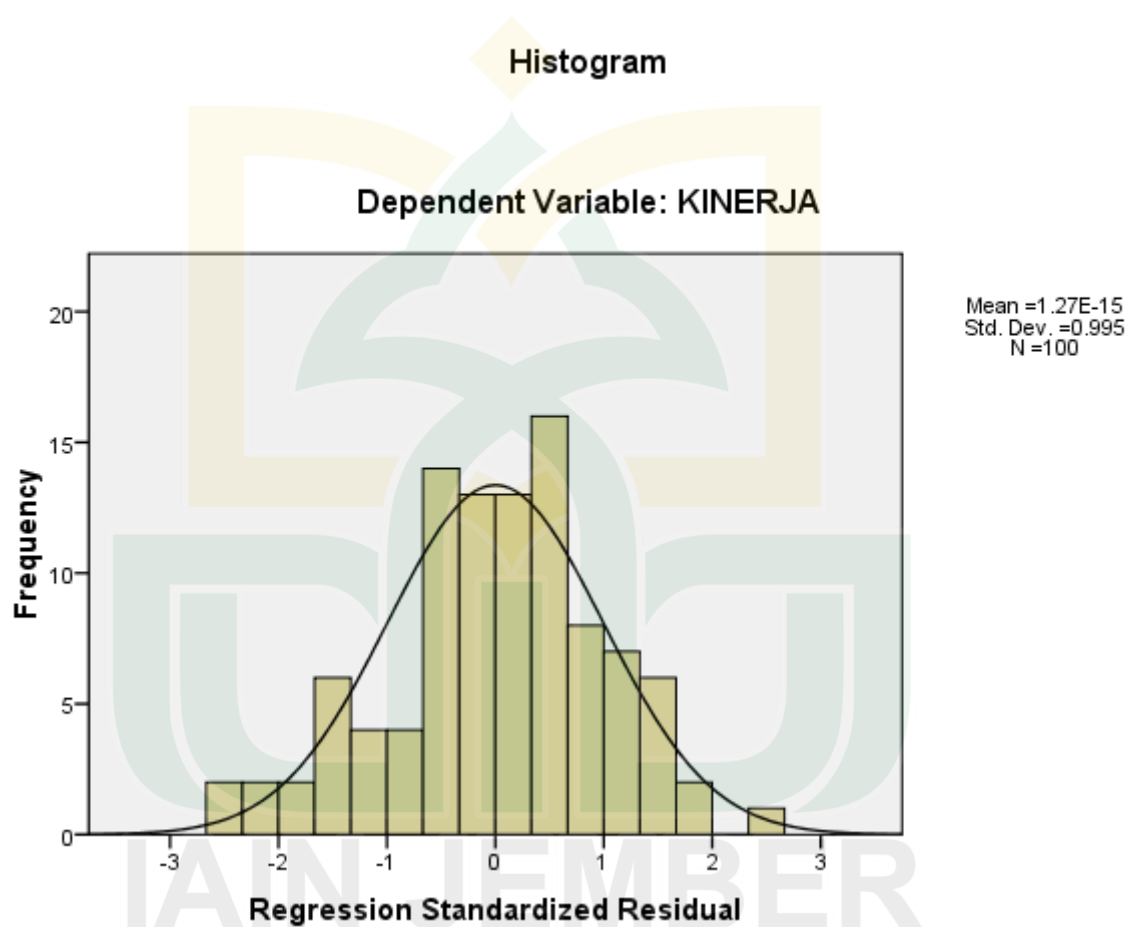
Variables Entered/Removed^b

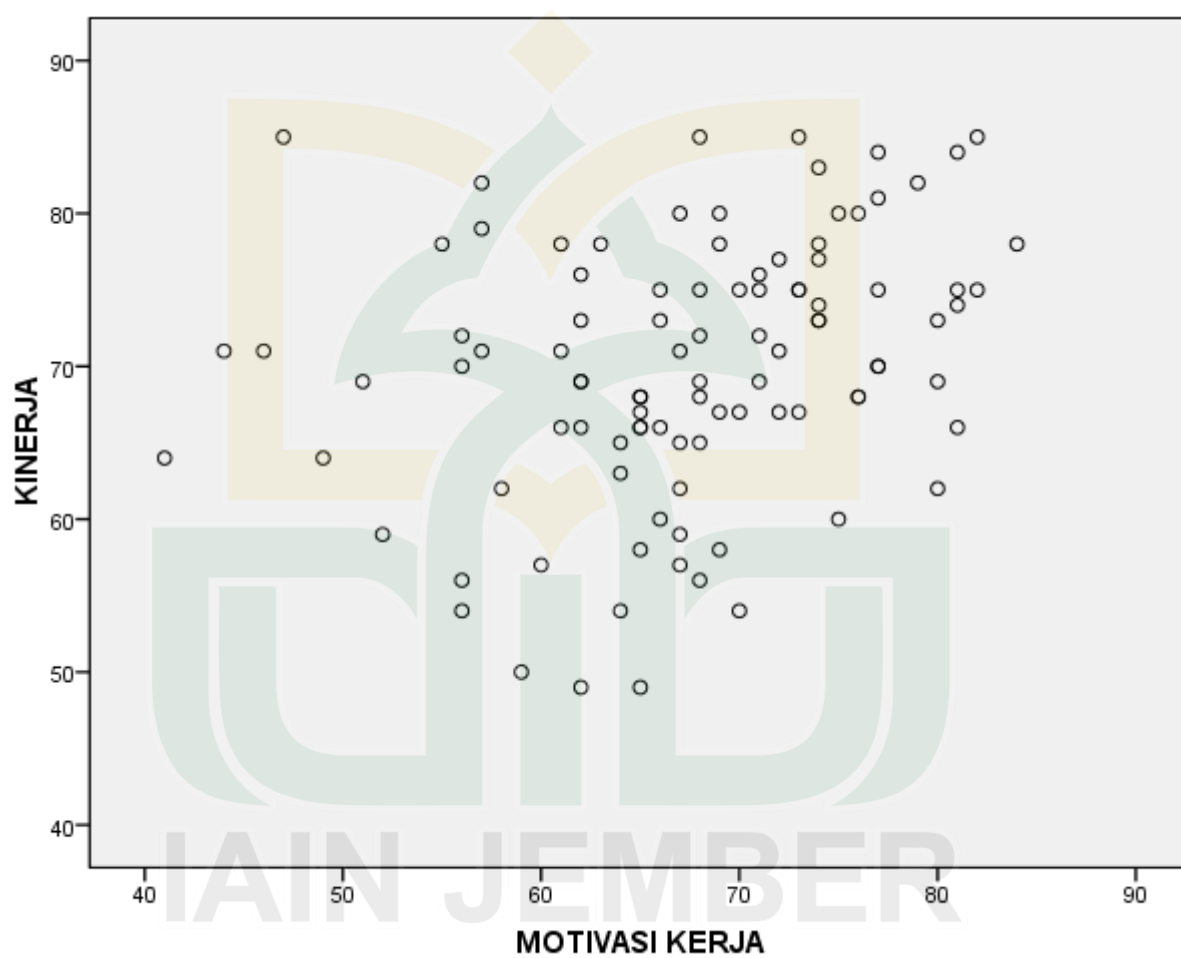
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA ^a		. Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Varibale dependent Kepuasan Kerja Guru

DATA UJI HIPOTESIS 5

NOMOR RESPONDEN	KEPUASAN KERJA	KINERJA GURU
	VARIABEL Z	VARIABEL Y
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	66	61
2	58	58
3	75	75
4	57	74
5	49	67
6	78	74
7	70	80
8	59	77
9	61	85
10	57	80
11	74	79
12	57	68
13	58	71
14	82	67
15	69	72
16	53	77
17	47	66
18	48	68
19	71	55
20	59	71
21	77	82
22	49	83
23	72	70
24	49	74
25	43	69
26	67	71
27	87	78
28	70	69
29	72	71
30	80	85
31	73	87
32	81	81
33	67	62
34	64	90
35	82	90
36	69	63
37	90	89
38	90	90
39	80	78
40	78	62
41	72	72
42	71	74
43	78	72
44	78	72
45	71	71
46	51	60
47	87	80
48	85	71

49	84	74
50	71	79
51	67	80
52	69	78
53	82	72
54	69	71
55	47	73
56	79	80
57	75	83
58	82	78
59	86	84
60	69	58
61	81	86
62	57	67
63	75	58
64	74	51
65	85	73
66	70	78
67	74	65
68	82	76
69	82	76
70	78	75
71	77	80
72	81	78
73	57	69
74	66	84
75	71	83
76	72	83
77	81	78
78	74	88
79	61	73
80	66	63
81	63	63
82	50	76
83	75	85
84	66	80
85	84	76
86	54	74
87	78	70
88	83	82
89	74	74
90	59	74
91	60	81
92	66	85
93	76	75
94	68	60
95	86	83
96	68	59
97	54	51
98	85	89
99	64	71
100	75	90

UJI HIPOTESIS 5

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	.115	.106	8.115

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836.087	1	836.087	12.696	.001 ^a
	Residual	6453.753	98	65.855		
	Total	7289.840	99			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

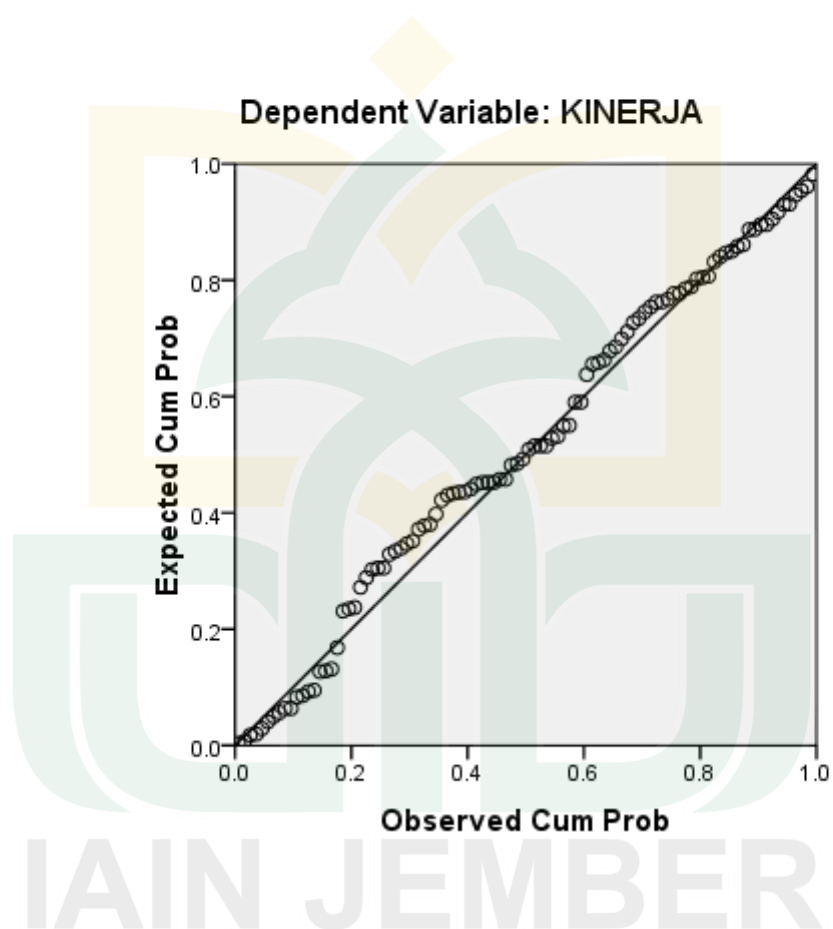
b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.631	5.208		9.914	.000
	KEPUASAN KERJA	.277	.078	.339	3.563	.001

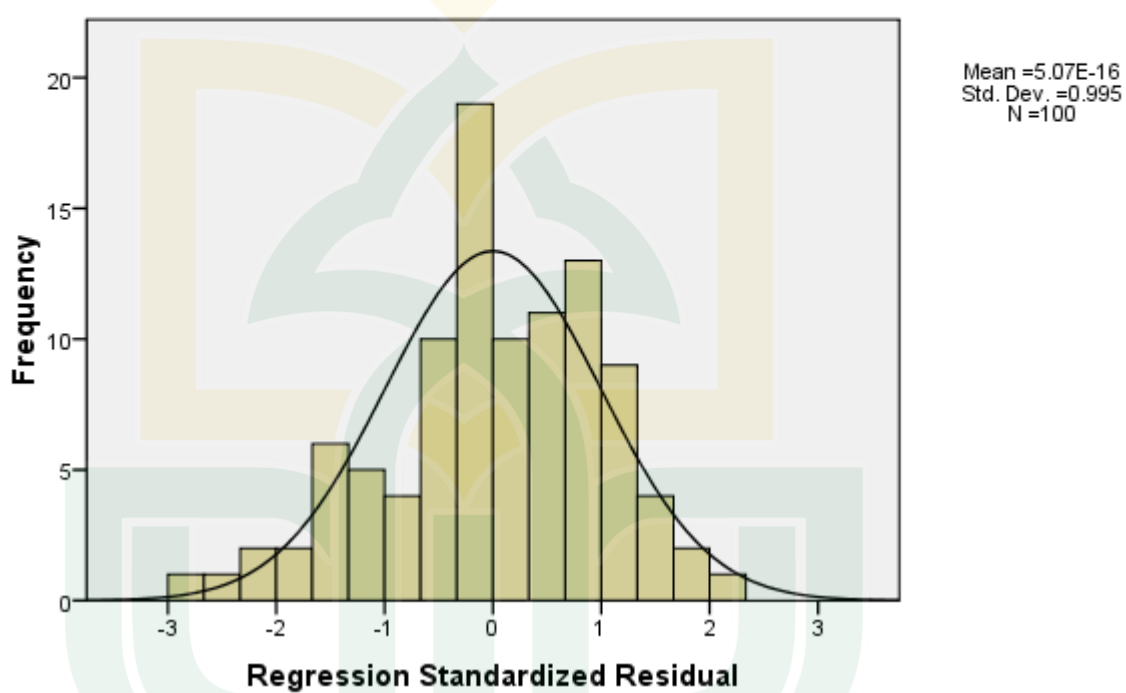
a. Dependent Variable: KINERJA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

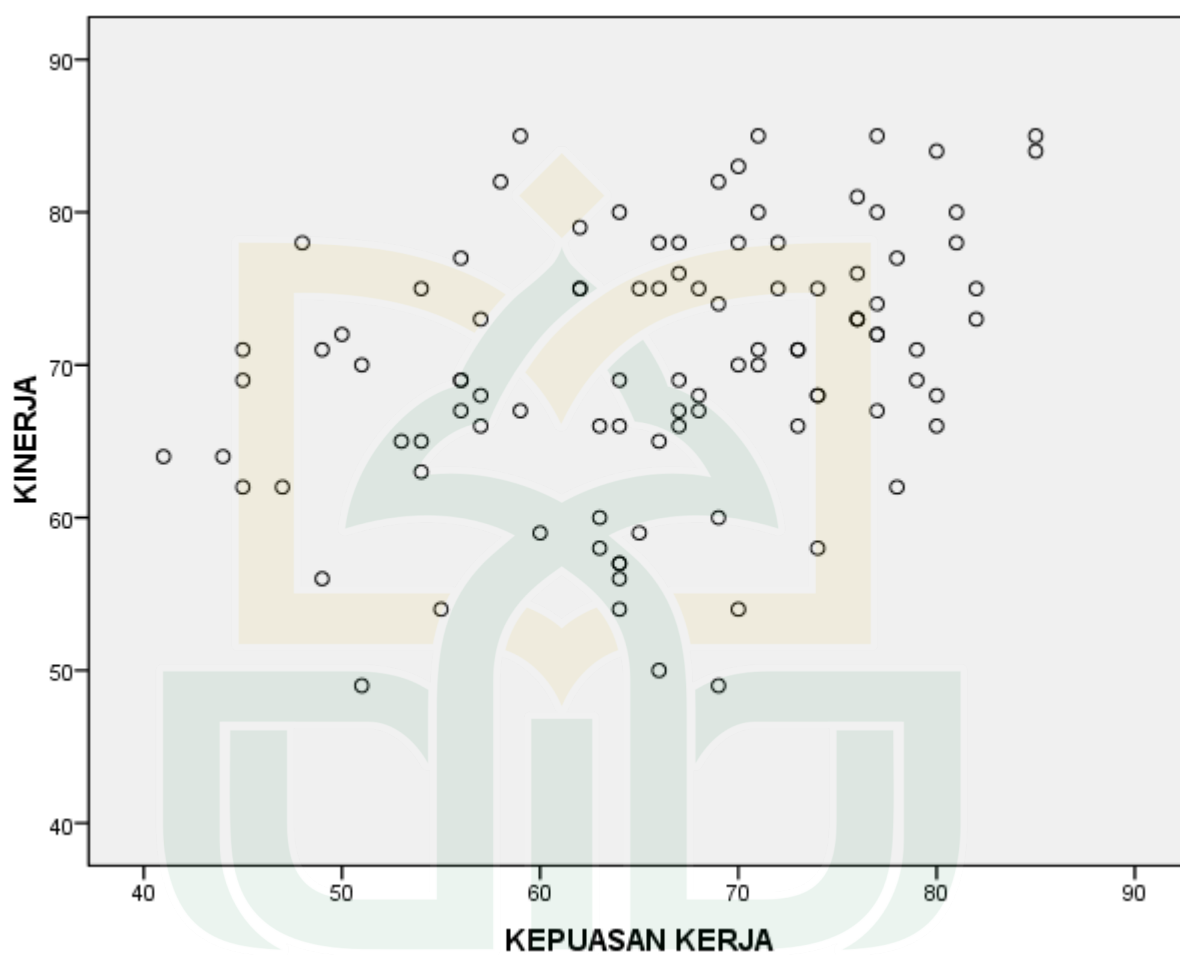


Histogram

Dependent Variable: KINERJA



IAIN JEMBER

Dependent Variable Kinerja Guru

IAIN JEMBER

UJI HIPOTESIS 6

Variabel	Pengaruh		Pengaruh Total
	Langsung (Koefisien Beta)	Tidak langsung (Melalui Y)	
X1 – Y	0,292	-	0,292
X1 – Z	0,403	-	0,403
X2 – Y	0,510	-	0,510
X2 – Z	-0,045	-	-0,045
Y – Z	0,340	-	0,340
X1 – Z	0,403	$0,292 \times 0,340 = 0,09928$	$0,403 + 0,09928 = 0,502$
X2 – Z	-0,045	$0,510 \times 0,340 = 0,1734$	$-0,045 + 0,1734 = 0,128$

Hipotesis 6 : Penempatan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

$$= (X1-Z) + (X1-Y) \times (Y-Z)$$

$$= 0,403 + 0,292 \times 0,340$$

$$= 0,403 + 0,09928$$

$$= 0,502$$

IAIN JEMBER

UJI HIPOTESIS 7

Variabel	Pengaruh		Pengaruh Total
	Langsung (Koefisien Beta)	Tidak langsung (Melalui Y)	
X1 – Y	0,292	-	0,292
X1 – Z	0,403	-	0,403
X2 – Y	0,510	-	0,510
X2 – Z	-0,045	-	-0,045
Y – Z	0,340	-	0,340
X1 – Z	0,403	$0,292 \times 0,340 = 0,09928$	$0,403 + 0,09928 = 0,502$
X2 – Z	-0,045	$0,510 \times 0,340 = 0,1734$	$-0,045 + 0,1734 = 0,128$

Hipotesis 7 : Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru

$$= (X2-Z) + (X2-Y) \times (Y-Z)$$

$$= -0,045 + 0,510 \times 0,340$$

$$= -0,045 + 0,1734$$

$$= 0,128$$

IAIN JEMBER

RIWAYAT HIDUP

Nur Rohim dilahirkan di Jember Provinsi Jawa Timur pada tanggal 15 Juli 1991. Anak ketiga dari lima bersaudara pasangan bapak Moh. Alfian dan Ibu Siti Fatimah. Pada tahun 2019 menikah dengan Mahmudatul Isti'adah

Alamat Dusun Krajan II RT. 001 RW. 011 Desa Ngampelrejo Kecamatan Jombang Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur. HP. 082337980413. Alamat Email. rohimachim91@gmail.com.

Pendidikan dasar di MI Wahid Hasyim II Ngampelrejo Kecamatan Jombang Kabupaten Jember lulus tahun 2004. Kemudian melanjutkan di MTs Mabdaul Ma'arif Jombang Kabupaten Jember lulus tahun 2007. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMK PGRI 5 JEMBER dan lulus tahun 2010. Sedangkan S-1 ditempuh di STAI Al Falah Assunniyyah Kencong jurusan Tarbiyah dan lulus tahun 2015.

Karir dimulai pada tahun 2010 yakni mengabdikan diri sebagai tenaga pendidik di MI Wahid Hasyim II Ngampelrejo. Selanjutnya pada tahun 2019 mengabdikan diri di SMK PGRI 5 Jember sebagai guru agama.



Jurnal Manajemen Pendidikan
Magister Pendidikan
Manajemen Pendidikan Islam

**PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH SE-KABUPATEN JEMBER
TAHUN PELAJARAN 2018/2019**

Nur Rohim

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Pendidikan
MPI – Pascasarjana IAIN JEMBER

ABSTRAK

Kinerja seseorang tergantung pada penempatan, motivasi dan kemampuan yang dimiliki. Untuk itu jika seorang kepala sekolah menginginkan kinerja guru meningkat maka kompetensi guru dikembangkan dengan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan motivasi guru ditingkatkan. Sehingga kepuasan kerja pun akan dirasakan oleh guru tersebut. Ketika guru merasa puas maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah terdapat pengaruh antara penempatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama penempatan dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

Metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenisnya regresi. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan *Path Analysis*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember, karena nilai *Sig* sebesar $0,002 < 0,05$ probabilitas. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,292. (2) Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember, karena nilai *Sig* sebesar $0,02 > 0,05$ probabilitas. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,403. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember, karena hasil *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$ probabilitas. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,510. (4) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember, karena *Sig* sebesar $0,749 < 0,05$ probabilitas. Dengan nilai pengaruh langsung sebesar -0,045. (5) Kepuasan Kerja berkaitan signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember, karena nilai *Sig* sebesar $0,01 < 0,05$ probabilitas. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,340. (6) Penempatan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh kuat terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember sebesar 0,502. (7) Motivasi kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh rendah terhadap terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember dengan sebesar 0,128.

Jurnal Manajemen Pendidikan

Magister Pendidikan

Manajemen Pendidikan Islam

**THE EFFECT OF JOB PLACEMENT AND MOTIVATION
ON JOB SATISFACTION AND TEACHER PERFORMANCE
IN ISLAMIC SENIOR HIGH SCHOOL JEMBER REGENCY
SCHOOL YEAR 2018/2019**

Nur Rohim

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Pendidikan
MPI – Pascasarjana IAIN JEMBER

ABSTRACT

Keywords: Placement, Work Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance

A person's performance depends on the placement, motivation and abilities possessed. For this reason, if a school principal wants teacher performance to improve, teacher competence is developed by being placed in accordance with his expertise and teacher motivation is enhanced. So that job satisfaction will be felt by the teacher. When the teacher feels satisfied it will affect his work performance.

This study aims to test empirically whether there is an influence between placement and work motivation on job satisfaction and teacher performance in Islamic Senior High School in Jember Regency in the 2018/2019 academic year. The expected benefit of this research is that it can contribute to the development of theory, especially job placement and motivation and its impact on job satisfaction and teacher performance.

The research method uses a quantitative approach to the type of regression. Data collection using the method of observation, questionnaires and documentation. Data analysis using Path Analyze.

The analysis shows that: (1) Placement has a significant effect on Job Satisfaction of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency, because the Sig value is $0.002 < 0.05$ probability. With a direct influence of 0.292. (2) Placement has a significant effect on the performance of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency, because the Sig value is $0.02 > 0.05$ probability. With a direct influence of 0.403. (3) Work motivation has a significant and positive effect on Job Satisfaction of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency, because the Sig results of $0,000 < 0.05$ probability. With a direct influence of 0.510. (4) Work motivation does not have a significant effect on the performance of Islamic Senior High School teachers in Jember Regency, because the Sig is $0.749 < 0.05$ probability. With a direct influence value of -0.045. (5) Job Satisfaction is significantly related to the performance of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency, because the Sig value of $0.01 < 0.05$ probability. With a direct influence of 0.340. (6) Placement through Job Satisfaction has a strong influence on the performance of Islamic Senior High School teachers throughout Jember Regency by 0.502. (7) Work motivation through Job Satisfaction has a low effect on the performance of Islamic Senior High School teachers in Jember Regency by 0.128.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tuntutan akan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah mempunyai sumber daya manusia pendidikan, baik pendidik maupun sumber daya manusia lainnya untuk berkinerja secara optimal.¹

Gary Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai: “*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”.²

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi³. Kebijakan seorang manajer harus jelas agar pengelolaan manajemen sumber daya manusia bisa lebih efektif dan efisien.

Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah hendaknya memiliki kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan kepala sekolah. Kompetensi tersebut sangat penting dimiliki agar dalam mengelola pendidikan baik pendidik atau tenaga kependidikan berjalan secara optimal.

Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah disebutkan kompetensi kepala sekolah/madrasah meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial⁴. Maka, seorang kepala sekolah harus mengelola guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia melalui penempatan yang sesuai dengan kompetensi guru agar pelaksanaan kompetensi manajerial kepala sekolah berjalan secara optimal.

Disebutkan dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.⁵

Begitu besar tanggung jawab seorang guru, maka guru merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan, dibina dan ditempatkan pada posisi yang tepat agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, serta agar tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai dengan baik.

Penempatan dalam arti pembagian tugas pada para personil sekolah, baik yang lama maupun yang baru dalam lembaga pendidikan harus dilakukan oleh kepala sekolah.

¹ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2013), 171.

² Gary Dessler, *Human Resource management* (Florida: Pearson Education, Inc, USA, 2013), 4.

³ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 23.

⁴ Sekretariat Negara RI, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah* (Jakarta: CV. Sinar Grafika, Cetakan keenam, Mei 2014), 225-227.

⁵ Sekretariat Negara RI, *Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, 2.

Menurut Rebore dalam Jauharotul Muniroh: "*The placement of employees within the school system is the responsibility of the superintendents of schools*".⁶ Prinsip dari penempatan adalah *The right man on the right place* yang berarti seseorang akan memiliki kinerja yang maksimal jika sesuai antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang didapatkannya.

Penempatan merupakan faktor penting dalam menilai kinerja guru. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan tenaga guru untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. Ardana, Mujiati dan Utama menyatakan bahwa penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut⁷.

Keberhasilan pengolahan organisasi sangat ditentukan oleh aktifitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁸

Dale H. Schunk, menyatakan bahwa:

*"Motivation is the process where by goal directed activity is instigate and sustained. Let us examine this definition in depth. Motivations is process rather than a product. As a process, we do not observe motivation directly but rather we infer it from actions (e.g. choice of tasks, effort persitence) and fermalizations*⁹.

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang guru guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pendidik atau tenaga kependidikan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dari pandangan seorang manajer, seorang yang termotivasi akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras dan memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Jadi, motivasi mencakup upaya, pantang mundur dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja¹⁰.

Allah SWT memberikan motivasi kepada hamba-Nya yang tercantum pada ayat berikut ini:

⁶Jauharotul Muniroh, Muhyadi, *Manajemen Guru Di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta* Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, September 2017 p-ISSN 2337-7895 e-ISSN 2461-0550, 166.

⁷Ricky Montolalu, Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Tenaga Guru Terhadap Kinerja Tenaga Guru Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara (Manado: Universitas Samratulangi, Jurnal Emba, Vol. 4 Nomor 1 Maret 2016) 1319.

⁸Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 23.

⁹Dale H. Schunk, Paul R. Pintrich, Judith L. Meece, *Motivation In Education* (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2008), 4.

¹⁰James L. Gibson, dkk. *Manajemen Edisi Ke Sembilan* (Jakarta: Erlangga, Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin, Cet. ke 3, 1997), 340).

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ...

Artinya: “...Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...” (Ar Ra’d: 11)¹¹.

Untuk itu, motivasi kerja sangatlah penting bagi seseorang karena akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja.

Robbins mendefinisikan kepuasan kerja di dalam bukunya *Organizational Behavior* sebagai “*Job satisfaction a positive feeling about one’s job resulting from an evaluation of its characteristics.*”¹² Kepuasan merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Seorang Guru yang mendapatkan kepuasan kerja akan mudah dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan.¹³ Untuk mewujudkan tujuan lembaga yang telah ditentukan, kualitas kinerja pendidik dan kependidikan akan mempengaruhinya. Oleh karenanya penting bagi seseorang tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan untuk memaksimalkan kinerjanya.

Sutermeister dalam Husaini Usman menyatakan “*We have recognized that employee performance depend on both motivation and ability.*”¹⁴ Maksudnya kinerja adalah kinerja seseorang tergantung pada motivasi dan kemampuannya. Untuk itu jika seorang kepala sekolah menginginkan kinerja personelnya meningkat maka motivasi personel ditingkatkan dan kompetensi personel dikembangkan dengan ditempatkan sesuai dengan bidangnya.

Madrasah merupakan perkembangan institusi pendidikan Islam awal (pesantren atau surau) yang memiliki keseimbangan visi, yaitu visi keduniawian (penguasaan ilmu pengetahuan & teknologi) dan visi keakhiratan. Madrasah juga dipandang lebih komprehensif dibandingkan pendidikan umum yang dirasa kurang memenuhi tuntutan kebutuhan khususnya spiritual siswa. Oleh karena itu, madrasah sebagai bagian dari penyelenggaraan pendidikan nasional, saat ini juga dituntut mampu melakukan penyelenggaraan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan yang sudah ditetapkan.

Akan tetapi masih ditemukan beberapa problematika pada madrasah antara lain: *Pertama*, problem kepemimpinan. Problem kepemimpinan dalam pendidikan Islam (madrasah) meliputi kuantitas (yang sudah menjadi kepala sekolah maupun calon-calon yang mesti disiapkan), kualitas (kualifikasi akademik minimal yang dipersyaratkan) dan kapabilitas (kemampuan manajerial yang diperlukan untuk menjadikan pendidikan Islam efektif dan sukses). Sebagian mereka adalah lulusan sarjana strata 1 (S-1) baru (bahkan banyak yang diperoleh dalam jabatan) sehingga kurang memenuhi kualifikasi dan kompetensi sebagai pimpinan. *Kedua*, problem sumber daya manusia. problem ini menyangkut kuantitas dan kualifikasi akademik para pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁵

¹¹Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya Disertai Asbabun Nuzul* (Klaten: Sahabat, 2013), 455.

¹²Stephen Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (USA: Pearson, 2013), 75.

¹³Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 83.

¹⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 488.

¹⁵Ahmadi H. Syukran Nafis, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: LaksBang PRESSIndo, 2012), 11.

Madrasah Aliyah di kabupaten Jember di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Jember terdapat 97 lembaga yang terdaftar. Dengan rincian 3 lembaga Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan 94 Madrasah Aliyah Swasta (MAS). Penelitian ini mengambil 6 Madrasah Aliyah sebagai sampel lokasi penelitian. Madrasah Aliyah yang menjadi lokasi penelitian yaitu Madrasah Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember yang ada di jalan Imam Bonjol 50 Jember, Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember yang berada di jalan Manggar 72 Gebang Kecamatan Patrang Kabupaten Jember, Madrasah Aliyah Negeri 3 Jember yang ada di jalan Ahmad Yani 76 Jombang Kabupaten Jember, Madrasah Aliyah Swasta Darus Sholah yang berada di jalan Moh. Yamin 25 Tegal Besar Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember, Madrasah Aliyah Swasta Unggulan Nuris Jember yang berada di jalan Pangandaran 48 Antirogo Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember dan Madrasah Aliyah Swasta Ma'arif NU Kencong yang berada di jalan KH. Agus Salim Kencong 1 Kencong Kabupaten Jember.¹⁶

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Jember memiliki 76 guru. Seluruh guru tersebut mengampu mata pelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikannya¹⁷. Berdasarkan informasi dari wakil kepala madrasah bidang kurikulum hasil rata-rata ujian siswa Madrasah Aliyah (MAN) 1 Jember mengalami peningkatan jika dibandingkan antara tahun pelajaran 2016/2017 dengan tahun pelajaran 2017/2018.¹⁸

Hal berbeda terlihat di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Jember memiliki 59 guru. Dari jumlah tersebut ada beberapa guru yang mengampu mata pelajaran tidak sesuai dengan bidang studi.¹⁹ Berdasarkan informasi dari wakil kepala madrasah bidang kurikulum hasil rata-rata ujian siswa Madrasah Aliyah (MAN) 2 Jember mengalami peningkatan jika dibandingkan antara tahun pelajaran 2016/2017 dengan tahun pelajaran 2017/2018. Hal ini berdasarkan hasil interview dengan waka kurikulum bapak berikut ini.²⁰ Sedangkan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Jember memiliki 54 guru. Senada dengan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Jember, ada beberapa guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Jember yang mengampu mata pelajaran tidak sesuai dengan bidang studi²¹.

Sedangkan Madrasah Aliyah Swasta Unggulan Nuris Jember memiliki guru sejumlah 38 orang. Hal berbeda terlihat di Madrasah Aliyah Swasta Darus Sholah yang memiliki guru sejumlah 32 orang. Dimana 29 guru sudah menempuh strata 1 (S1) dan mengampu mata pelajaran sesuai dengan keahliannya sedangkan 3 guru lulusan Madrasah Aliyah Darus Sholah dan alumni Pondok Pesantren Darus Sholah. Ke 3 guru tersebut mengampu mata pelajaran agama. Hal senada juga Madrasah Aliyah Swasta Ma'arif NU Kencong yang memiliki guru sejumlah 34 orang, di mana ada beberapa guru yang mengampu mata pelajaran tidak sesuai dengan kompetensi keahlian karena berbagai alasan yang mendasarinya.²²

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berjudul "*Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2018/2019*". Dengan tujuan antara lain:

1. Untuk menganalisa pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019

¹⁶ Dokumentasi Kementerian Agama Kabupaten Jember tahun 2018.

¹⁷ Sudar, *Interview*, Jumat 14 September 2018 pukul 10.30 Wib di Kantor Man 1 Jember

¹⁸ Muh. Natsir, *Interview*, Sabtu, 06 Oktober 2018 pukul 07.30 Wib di Ruang Waka Man 1 Jember

¹⁹ Nasrul, *Interview*, Jumat 14 September 2018 pukul 10.00 Wib di Kantor Man 2 Jember

²⁰ Na'im, *Interview*, Sabtu, 06 Oktober 2018 pukul 08.15 Wib di Ruang Waka Man 2 Jember

²¹ Suhar Tatik, *Interview*, Sabtu 15 September 2018 pukul 12.00 Wib di Jember

²² Rangkuman hasil wawancara saat berada dilapangan

2. Untuk menganalisa pengaruh penempatan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru /di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
4. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
5. Untuk menganalisa kaitan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.
6. Untuk menganalisa pengaruh penempatan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019

Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.

TINJUAN PUSTAKA

Pengertian Penempatan

Penempatan adalah tahap terakhir dalam proses pengangkatan pegawai. Langkah ini dilakukan secara terpilih calon pegawai yang benar-benar memenuhi syarat melalui proses pemilihan yang selektif. Pada dasarnya, penempatan adalah penugasan seorang tenaga kependidikan untuk mengisi suatu jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini berupa penugasan pertama bagi pegawai atau tenaga pendidik baru, sementara bagi tenaga pendidik lama bisa berupa promosi, alih tugas (transfer/mutasi), demosi maupun pemutusan hubungan kerja.²³

Jadi, Penempatan dalam lingkup madrasah berarti pembagian tugas kepada para guru madrasah baik yang lama maupun yang baru dalam lembaga pendidikan dilakukan oleh kepala madrasah. Penempatan ini menyesuaikan antara tugas yang diperoleh dengan latar belakang pendidikan.

Penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu sehingga *the right man on the right place* tercapai.²⁴

Wahyudi dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan personel hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor berikut:

1. Kesesuaian dengan pendidikan
2. Kesesuaian dengan pengetahuan kerja
3. Kesesuaian dengan keterampilan kerja
4. Kesesuaian dengan pengalaman kerja
5. Usia
6. Kesehatan fisik dan mental
7. Prestasi akademis²⁵

Pengertian Motivasi Kerja

Secara etimologi, motif berarti gerakan, atau sesuatu yang bergerak. Motivasi berarti membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan. Menurut Hanson motivasi

²³Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 165.

²⁴Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), 97.

²⁵Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 117.

adalah penyatuan kekuatan untuk beraktifitas yang didorong oleh keinginan²⁶. Menurut Ngalim Purwanto motivasi adalah suatu perbuatan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.²⁷

Sedangkan menurut Robbins menjelaskan di dalam bukunya *Management*, bahwa: “*Motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal. This definition has three key elements: energy, direction, and persistence.*”²⁸ Maksudnya adalah motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang dimana energi, arahan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci: Energi, arah dan ketekunan

Jadi Motivasi kerja dalam hal ini merupakan segala upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada para guru untuk selalu menjaga kualitas kinerjanya. Dengan harapan jika motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sehingga kinerja guru akan terus meningkat..

Ciri-ciri seseorang memiliki motivasi antara lain:

1. Motivasi intrinsik

Ciri-ciri seseorang memiliki motivasi intrinsik antara lain:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b. Memiliki tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- f. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

2. Motivasi Ekstrinsik

- a. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- b. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan²⁹

Pengertian Kepuasan Kerja

Veithzal Rifai menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu, para karyawan juga menginginkan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.³⁰

Ada beberapa teori kepuasan antara lain³¹:

1. Teori ketidaksesuaian

²⁶ E. Mark, Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior* (Toronto: Allyn and Bacon, Inc, 1938), 227.

²⁷ Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 114. Lihat Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 83. Lihat Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 250.

²⁸ Stephen P. Robin & Mary Coulter, *Management Eleventh Edition* (USA: Pearson Inc, 2012), 430

²⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetatakan kesepuluh, 2013), 73.

³⁰ Veithzal Rivai Zainal, Muliawan Darmansyah & Mansyur Ramli, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Depok: PT. Raja Grafindopersada, 2017), 247.

³¹ Kennet N. Wexley & Gerry A. Yukki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* (Jakarta: PT. Rieka Cipta, 2005), 130-131.

Menurut Locke dalam dalam Kennet, kepuasan atau ketidak puasan degan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan.

2. Teori keadilan

Teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap *fair* dan masuk akan tentang insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya.

Lingkup kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja³².

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith dalam Swatno menyatakan bahwa “*performance is output drives from processes, human other wise*”.³³

Maksudnya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dalam dunia pendidikan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan lembaga yang tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Gary Dessler menjelaskan dalam bukunya *Human Resource Management* Proses penilaian kinerja ada tiga tahap:

1. Penetapan standar kinerja.
2. Menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk membantunya menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus bekerja di atas standar.³⁴

Lingkup penilaian kinerja guru:

1. Merencanakan pembelajaran
Agar kegiatan belajar dan pembelajaran terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, guru harus merencanakan kegiatan belajar dan pembelajaran yang akan diselenggarakan dengan seksama.
2. Melaksanakan pembelajaran
Setelah segala sesuatunya disiapkan dengan berpegang teguh pada Rencana Proses Pembelajaran (RPP), guru akan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar
3. Menilai hasil pembelajaran
Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai siswa
4. Membimbing dan melatih peserta didik
Membimbing dan melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler dan ekstrakurikuler.
5. Melaksanakan tugas tambahan
Tugas guru yang terakhir adalah melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari tugas struktural dan tugas khuss³⁵.

³²Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 80.

³³Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: CV. Alfabeta, 2014), 196.

³⁴Gary Dessler, *Human Resource Management* (USA: Pearson inc, 2013), 285.

Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya.³⁶

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Guru

Mathis & Jackson menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat,seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.³⁷

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Rivai mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.³⁸

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.³⁹

Kaitan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Pandi Afandi mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.⁴⁰

Penempatan berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru

penempatan yang tepat akan menyebabkan kepuasan kerja sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di lembaga Pendidikan. Pelaksanaan penempatan yang dimaksud adalah kegiatan mencocokkan antara pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru.

Motivasi kerja berpengaruh melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.⁴¹

³⁵Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 162-163.

³⁶S.P, Melayu Hasibuan, *Manajemen:Dasar,PengertiandanMasalah*(Jakarta: BumiAksara, 2011) 203.

³⁷Robert L. Mathis, *Human Resource Management* (USA: Thomson South Western, 2008), 226.

³⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*(Teori dan Praktek) Jakarta:Murai Kencana, 2004), 456.

³⁹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetatakan kesepuluh, 2013), 71.

⁴⁰Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekan Baru: Zanafa Publishing, Cetakan kesatu, Januari 2018), 78.

⁴¹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetatakan kesepuluh, 2013), 71.

Pemberian motivasi kerja akan menyebabkan kepuasan kerja sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Pemberian motivasi harus dilakukan secara terus menerus dan dilaksanakan kapan dan di mana pun.

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1: Penempatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
2. Hipotesis 2: Penempatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
3. Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
4. Hipotesis 4: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
5. Hipotesis 5: Kepuasan berkaitan signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.
6. Hipotesis 6: Penempatan berpengaruh signifikan dan positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019
7. Hipotesis 7: Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember tahun pelajaran 2018/2019.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena pada penelitian ini mengukur pengaruh dari beberapa variabel yang meliputi penempatan, motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru dan kinerja guru dalam bentuk perhitungan presentase, perhitungan statistik dan perbandingan koefisien, sehingga lebih tepat jika menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian regresi, yaitu penelitian dengan model hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak berdasarkan tingkatan dari populasi dengan prosentase yang sama⁴². Sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Sampel Penelitian⁴³

No.	Lembaga	Populasi	Pengambilan Sampel	Jumlah Sampel
1.	MAN 1 Jember	76	$76/293 \times 100$	26
2.	MAN 2 Jember	59	$59/293 \times 100$	20
3.	MAN 3 Jember	54	$54/293 \times 100$	18
4.	MAS Ma'arif NU Kencong	34	$34/293 \times 100$	12
5.	MAS Darus Sholah Jember	32	$32/293 \times 100$	11
6.	MAS Nuris Jember	38	$38/293 \times 100$	13
Jumlah Sampel				100

⁴² Purwanto, ... 253.

⁴³ Dokumentasi Data guru Madrasah Aliyah tahun pelajaran 2018/2019

Data primer diperoleh langsung dari responden yang berupa informasi yang diperoleh dari jawaban kuisisioner responden sebanyak 293 guru Madrasah se-Kabupaten Jember.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kologromov-Smirnov* (K-S). dengan menggunakan SPSS v. 16 for Windows dengan ketentuan jika nilai *sig.* > 0,05 maka data dikatakan normal dan jika nilai *sig.* < 0,05 maka data tidak normal.

Berdasarkan analisis data populasi dari masing-masing variabel sudah memenuhi syarat kenormalan didasarkan pada nilai *sig* > 0,05 . Variabel Penempatan memiliki nilai *sig* 0,581, Motivasi Kerja memiliki nilai *sig* 0,674, Kepuasan Kerja memiliki nilai *sig* 0,541 dan Kinerja Guru memiliki nilai *sig* 0,467, untuk itu bisa untuk diuji tahap berikutnya.

Uji Garis Regresi

Uji linieritas garis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji linieritas dengan membuat plot residual terhadap harga-harga prediksi. Jika grafik antara harga-harga prediksi dan harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu (parabola, kubik, dan lainnya), berarti asumsi linieritas terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusannya adalah menggunakan harga koefisien signifikansi. Apabila nilai signifikansi dari *Deviation from Linierity* > dari alpha 0,05 maka H_0 diterima, apabila nilai signifikansi dari *Deviation from Linierity* < dari alpha 0,05 maka H_0 ditolak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00 for Windows.

Antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,038 dengan signifikansi 0,439. Dengan taraf signifikansi alfa 0,05. Karena signifikansi 0,439 > dari alfa 0,05 maka H_0 diterima berarti regresi linier. Begitu juga tabel antara variabel Kinerja Guru dan motivasi kerja menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,479 dengan signifikansi 0,088. Dengan taraf signifikansi alfa 0,05. Karena signifikansi 0,088 > dari alfa 0,05 maka H_0 diterima berarti regresi linier.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan FIV. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai FIV maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Jika Tolerance lebih dari 0,100 dan FIV kurang dari 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikollinieritas.

Dari tabel tersebut nampak bahwa nilai tolerance sebesar 0,557 dan FIV 1,796, data tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut tidak terjadi multikollinieritas.

UJI HIPOTESIS

1. Pengujian Hipotesis Penelitian 1

H1: Penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

Hasil analisis disebutkan bahwa nilai *Sig* sebesar 0,002 < 0,05 probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap

kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai *Sig* sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

2. Pengujian Hipotesis Penelitian 2

H2: Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,02 > 0,05$ probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap kinerja guru (Z). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian 4

H4 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,749 > 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian 5

H5: kepuasan kerja berkaitan signifikan terhadap kinerja guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,001 < 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan signifikan terhadap kinerja guru.

6. Pengujian Hipotesis Penelitian 6

H6: Penempatan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan penghitungan secara keseluruhan dari jalur langsung dan tidak langsung variabel penempatan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tinggi.

7. Pengujian Hipotesis Penelitian

H7: Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru

Berdasarkan penghitungan secara keseluruhan dari jalur langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru memiliki pengaruh sebesar 0,128. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang rendah.

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

Penempatan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil analisis disebutkan bahwa nilai *Sig* sebesar $0,002 < 0,05$ probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai *Sig* sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Wibowo, menyatakan bahwa faktor manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dapat dilihat dari harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, yang pada intinya menggambarkan tentang penempatan pegawai yang tepat, apabila penempatan yang dilakukan tepat maka akan menghasilkan kepuasan yang baik bagi pegawai maupun organisasi.

Menurut Hasibuan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya. Penempatan sumber daya manusia harus dilihat terutama sebagai proses pencocokan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dengan hasil yang maksimal. Semakin tepat karyawan dicocokkan dengan pekerjaan maka dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan karyawan tersebut. Yang pada akhirnya, semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi karena pencocokan yang baik dapat mendorong individu untuk menjadi lebih baik terkait dengan pencapaian tujuan dalam pekerjaan tersebut.

Usman berpendapat bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Berdasarkan pendapat tersebut, menguatkan bahwa penempatan yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Jember memang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, karena jika seorang guru diberikan beban mengajar atau tugas lain sesuai dengan keahlian yang dimiliki maka tidak akan memiliki rasa beban dalam menjalankannya sehingga rasa puas yang akan dimiliki oleh seorang guru. Untuk itu kepala madrasah hendaknya dalam membuat kebijakan lebih mempertimbangkan kompetensi guru ketika memberikan tugas.

Penempatan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,02 > 0,05$ probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) terhadap kinerja guru (Z). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Mathis & Jackson menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat,seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan dalam arti pembagian tugas pada para personil sekolah, baik yang lama maupun yang baru dalam lembaga pendidikan harus dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut Rebore dalam Jauharotul Muniroh: "*The placement of employees within the school system is the responsibility of the superintendents of schools*". Prinsip dari penempatan adalah *The right man on the right place* yang berarti seseorang akan memiliki kinerja yang maksimal jika sesuai antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang didapatkannya.

Menurut Rifa'i, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan baik secara kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pembahasan tersebut memberikan penguatan bahwa penempatan yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada para guru memberikan dampak terhadap kinerja guru. Karena guru yang diberikan tugas sesuai dengan kompetensinya menunjukkan prestasi dalam bekerja. Untuk itu kebijakan kepada madrasah dalam menempatkan guru pada posisi atau tugas mengajar hendaknya terus didukung dengan kegiatan yang dapat mengasah kompetensinya.

Motivasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Robbins menjelaskan di dalam bukunya *Management*, bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang dimana energi, arahan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci: Energi, arah dan ketekunan.

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang, seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut: (1) Seorang tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik. (2) Seseorang menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri. (3) Seseorang senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri. (4) Seseorang lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dari pembahasan tersebut motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Jember memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kaitannya dengan temuan tersebut, maka motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala madrasah hendaknya lebih ditingkatkan agar para guru Madrasah Aliyah selalu merasa puas dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,749 > 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai $0,749$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasibuan, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan bersama. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai itu merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan".

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Robbins menjelaskan di dalam bukunya *Management*, bahwa para pemimpin yang menggunakan hirarki Maslow untuk memotivasi anggotanya melakukan hal-hal untuk memenuhi kebutuhan bawahannya. Tetapi teori ini juga mengatakan bahwa setelah suatu kebutuhan secara substansial terpenuhi, seorang individu tidak termotivasi untuk memenuhi kebutuhan itu. Oleh karenanya untuk memotivasi seseorang perlu memahami pada tingkatan kebutuhan apa orang itu berada di dalam hirarki dan fokus untuk memenuhi kebutuhan itu atau ditingkat lebih atasnya.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru Madrasah Aliyah memang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Namun di Madrasah Aliyah di Kabupaten Jember banyak guru yang telah merasakan kepuasan kerja yang mengakibatkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kaitannya dengan temuan tersebut, maka motivasi kerja guru yang dilakukan oleh kepala madrasah hendaknya mampu menerapkan beberapa bentuk strategi dalam memberikan motivasi kepada guru.

Kepuasan Kerja Berkaitan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar $0,001 < 0,05$ probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan signifikan terhadap kinerja guru.

Veithzal Rifai menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

Menurut Pandi Afandi dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka kepuasan kerja hendaknya selalu dimiliki oleh guru yang mengarah pada peningkatan kinerja guru.

Penempatan Melalui Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Pengaruh tidak langsung dari penempatan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,09928. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penempatan melalui kepuasan kerja memiliki korelasi terhadap kinerja guru sebesar 9,93% termasuk dalam kategori sedang.

Pengaruh langsung dari penempatan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,403. Sehingga pengaruh total sebesar 0,502. Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka penempatan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja hendaknya ditingkatkan, sehingga mampu mempengaruhi kinerja guru dengan tinggi pula.

Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,1734. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penempatan melalui kepuasan kerja memiliki korelasi terhadap kinerja guru sebesar 1,73% termasuk dalam kategori rendah.

Pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar -0,045. Sehingga pengaruh total sebesar 0,128. Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja hendaknya ditingkatkan, sehingga mampu mempengaruhi kinerja guru dengan kategori tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember, karena nilai *Sig* sebesar $0,002 < 0,05$ probabilitas. Dengan koefisien beta pengaruh langsung sebesar 0,292.
2. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember, karena nilai *Sig* sebesar $0,02 > 0,05$ probabilitas. Dengan koefisien beta pengaruh langsung sebesar 0,403.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember, karena hasil *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$ probabilitas. Dengan nilai koefisien beta pengaruh langsung sebesar 0,510.
4. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Jember, karena *Sig* sebesar $0,749 < 0,05$ probabilitas. Dengan nilai koefisien beta pengaruh langsung sebesar -0,045.
5. Kepuasan Kerja berkaitan signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember, karena nilai *Sig* sebesar $0,01 < 0,05$ probabilitas. Dengan nilai koefisien beta pengaruh langsung sebesar 0,340.
6. Penempatan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh kuat terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember dengan nilai koefisien total sebesar 0,502
7. Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh lemah terhadap Kinerja guru Madrasah Aliyah se-Kabupaten Jember dengan nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,128.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource management*. Florida: Pearson Education, Inc.
- Dz, Abdus Salam 2014. *Manajemen Insani*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, James L. James H. Donnelly & John M. Ivancevich. 1997. *Manajemen Edisi ke Sembilan Alih bahasa Zuhad Ichyudin*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P, Melayu. 2011. *Manajemen:Dasar,Pengertian dan Masalah*. Jakarta:BumiAksara.
- Kementerian Agama RI. 2013. *Al-Quran Dan Terjemahannya Disertai Asbabun Nuzul*. Klaten: Sahabat.
- Nafis, Ahmadi H. Syukran. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: LaksBang PRESSIndo

- Robbins, Stephen P. & Mary Coulter. 2012. *Management Eleventh Edition*. USA: Pearson Inc.
- Robbins, Stephen & Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. USA: Pearson.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)* Jakarta: Murai Kencana.
- Schunk, Dale H. Paul R. Pintrich, Judith L. Meece. 2008. *Motivation In Education*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sekretariat Negara RI. 2014. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: CV. Sinar Grafika.
- . 2005. *Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: ArRuzz Media.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Dibiidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetetakan kesepuluh.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.