



**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMIN CICURUG**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Ilyas Maulana  
021119039

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**MEI 2023**



**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINEJIA GURU DI  
MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMIN CICURUG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Paksi  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI  
MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMIN CICURUG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Rabu, tanggal 10 Mei 2023

Ilyas Maulana  
021119039

Menyetujui

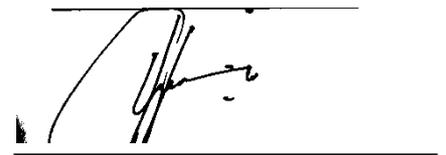
Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M.)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E.)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Mutia Raras Respati, S.H., M.H.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ilyas Maulana

NPM : 021119039

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di Madrasah  
Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

Dengan ini saya menyatakan bahwa hak paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2023  
  
021119039

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak Sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

ILYAS MAULANA. 021119039. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug. Di bawah bimbingan : TOWAF TOTOK IRAWAN dan MUTIA RARAS RESPATI. 2023.

Dunia pendidikan yang berkualitas terutama sekolah tidak lepas dari peran serta kinerja seorang guru yang berkualitas. Berdasarkan data yang didapat tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan para Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug masih cukup tinggi dan selalu ada setiap bulannya, Dan penggajian yang belum memenuhi standar upah minimum merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai Kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru, dan menggambarkan serta menjelaskan bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.

Jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian *survey*. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian korelasi *Approach*, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat ukur statistik.

Hasil penelitian adalah Kepuasan Kerja didapatkan nilai tertinggi pada indikator Pengawasan. Dan nilai terendah indikator pada Gaji dan Upah. Kinerja Guru didapatkan nilai tertinggi pada indikator Pelaksanaan Tugas dan nilai terendah pada indikator Kuantitas. Hasil uji korelasi *pearson product moment* diperoleh hasil *output* yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru berada pada kategori Kuat.

Kata Kunci : Guru, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

## **PRAKATA**

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta Rahmat-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug”.

Penyusunan skripsi ini merupakan kewajiban tugas akhir dan salah satu syarat mencapai gelar sarjana yang harus dipenuhi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Skripsi ini disusun atas kerja sama dan berkat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada Orang Tua saya Ibu Supartinah yang selalu memberikan dukungan berupa materil maupun non materil, yang selalu mendoakan saya, mencintai, menyayangi, segenap dan sepenuh hati.
2. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., C.A. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., M.E. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
6. Ibu Mutia Raras Respati, SH., M.H. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Bapak KHR. Ahmad Gondar Hibatullah Selaku Pimpinan Yayasan Al-Amin Cicurug.
8. Bapak H. Asep Silahuddin, S.Pd., M.M.Pd. selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.
9. Dewan Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.
10. Marlina Pratiwi selaku kakak saya yang senantiasa memberikan doa serta dukungan.
11. Rekan-rekan satset wis udah es satu : Akbar Maulana, Putri Syahdat, Salsabila Nur, Navisah Bunga.
12. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Peneliti menyadari dengan adanya keterbatasan di dalam penyusunan skripsi penelitian ini. Besar harapan penyusun akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhir kata, peneliti berharap agar Allah Subhanahu wa Ta'ala berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan bagi pembaca.

Bogor, 13 Mei 2023

Ilyas Maulana

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ...</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>17</b>
1.1.Latar Belakang Penelitian .....	17
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	26
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	26
1.2.2. Perumusan Masalah.....	27
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	27
1.3.1. Maksud Penelitian.....	27
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	27
1.4. Kegunaan Penelitian.....	28
1.4.1. Kegunaan Akademis.....	28
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	28
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>29</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	29
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	32
2.2. Kinerja.....	33
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	33
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	34
2.2.3. Indikator Kinerja.....	36
2.3. Kepuasan Kerja .....	37

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	37
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	38
2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja .....	38
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	40
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	40
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	44
2.5. Hipotesis Penelitian.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	46
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	46
3.2.1. Objek Penelitian .....	46
3.2.2. Unit Analisis .....	46
3.2.3. Lokasi Penelitian .....	46
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	46
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	46
3.3.2. Sumber Data Penelitian .....	47
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	47
3.5. Responden Penelitian dan Metode Penarikan Sampel.....	49
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	50
3.7. Uji Kalibrasi Instrumen.....	52
3.7.1. Uji Validitas .....	52
3.7.2 . Uji Reliabilitas.....	57
3.8. Metode Analisis Data.....	58
3.8.1. Uji Asumsi Klasik .....	58
3.8.2. Analisis Deskriptif.....	59
3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	60
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi.....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	62
4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan MTs Al-Amin Cicurug.....	62
4.1.2. Visi Dan Misi MTs Al-Amin Cicurug .....	63
4.1.3. Struktur Organisasi MTs Al-Amin Cicurug.....	63

4.1.4. Profil Responden .....	67
4.2. Analisis Data .....	70
4.2.1. Uji Asumsi Klasik .....	70
4.2.2. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja MTs Al-Amin Cicurug ...	71
4.2.3. Analisis Deskriptif Kinerja Guru MTs Al-Amin Cicurug .....	87
4.2.4. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru .....	102
4.3. Pembahasan.....	103
4.3.1. Kepuasan Kerja Guru di MTs Al-Amin Cicurug .....	103
4.3.2. Kinerja Guru di MTs Al-Amin Cicurug.....	104
4.3.3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru .....	105
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>106</b>
5.1. Simpulan .....	106
5.2. Saran .....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>108</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Keseluruhan Guru Madrasah Tsanawiyah.....	18
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey .....	19
Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Guru Madrasah Tsanawiyah .....	22
Tabel 1.4 Rekapitulasi Keterlambatan Guru Madrasah Tsanawiyah.....	24
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	40
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	48
Tabel 3.2 Skor <i>Rating Scale</i> Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 3.3 Skor <i>Rating Scale</i> Kinerja Guru .....	51
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X Kepuasan Kerja .....	53
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Guru.....	55
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Guru .....	58
Tabel 3.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	60
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	67
Tabel 4.2 Usia Responden .....	67
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	68
Tabel 4.4 Lama Mengajar Responden .....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4.6 Tanggapan Responden pernyataan "Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan latar pendidikan, kemampuan dan keahlian .....	71
Tabel 4.7 Tanggapan Responden pernyataan "Saya selalu diberi kebebasan oleh pimpinan Madrasah dalam mengerjakan pekerjaan saya" .....	72
Tabel 4.8 Tanggapan Responden pernyataan "Merasa puas dengan fasilitas yang sudah disediakan oleh Madrasah" .....	72
Tabel 4.9 Tanggapan Responden pernyataan "Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar" .....	73
Tabel 4.10 Tanggapan Responden "Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja" .....	74
Tabel 4.11 Tanggapan Responden "Merasa cukup puas dengan penghasilan yang diberikan Madrasah ini" .....	75
Tabel 4.12 Tanggapan Responden "Merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung .....	76

Tabel 4.13 Tanggapan Responden "Menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar Madrasah" .....	77
Tabel 4.14 Tanggapan Responden "Merasa senang dengan tim kerja guru yang dibentuk oleh kepala Madrasah" .....	77
Tabel 4.15 Tanggapan Responden "Semua Guru di Madrasah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi dan mengikuti program pelatihan" .. .....	78
Tabel 4.16 Tanggapan Responden "Promosi yang dilakukan Madrasah ini dilakukan secara obyektif" .....	79
Tabel 4.17 Tanggapan Responden "Madrasah selalu memberikan <i>workshop</i> dan pelatihan untuk meningkatkan <i>soft skill dan hard skill</i> yang diberikan secara periodik" .....	80
Tabel 4.18 Tanggapan Responden "Pimpinan selalu memberikan dukungan moril .....	81
Tabel 4.19 Tanggapan Responden "Selalu mengikuti rapat guru untuk mendiskusikan kekurangan selama bekerja" .....	82
Tabel 4.20 Tanggapan Responden "Pimpinan secara obyektif menilai prestasi kerja guru.....	82
Tabel 4.21 Tanggapan Responden "Komunikasi antara pimpinan dengan para guru sudah terjalin dengan baik .....	83
Tabel 4.22 Tanggapan Responden "Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide dan masukan yang mendukung tercapainya program kerja" .....	84
Tabel 4.23 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel X Kepuasan Kerja .....	85
Tabel 4.24 Penilaian Responden "Guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM (kegiatan belajar mengajar).....	87
Tabel 4.25 Penilaian Responden "Guru menguasai buku-buku pokok yang sesuai dengan kurikulum.....	88
Tabel 4.26 Penilaian Responden "Guru memeriksa kembali pekerjaan .....	88
Tabel 4.27 Penilaian Responden "Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar" .....	89
Tabel 4.28 Penilaian Responden "Guru membuat modul pembelajaran untuk satu tahun ajaran" .....	90
Tabel 4.29 Penilaian Responden "Guru menghasilkan nilai siswa sesuai KKM" .....	91
Tabel 4.30 Penilaian Responden "Guru sesuai target kurikulum" .....	92

Tabel 4.31 Penilaian Responden "Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan" .....	93
Tabel 4.32 Penilaian Responden "Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi" .....	94
Tabel 4.33 Penilaian Responden "Guru menyimpulkan materi inti diakhir jam pelajaran" .....	95
Tabel 4.34 Penilaian Responden "Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar" .....	96
Tabel 4.35 Penilaian Responden "Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar" .....	96
Tabel 4.36 Penilaian Responden "Guru melaksanakan tugas administrasi seperti membuat daftar hadir, daftar nilai" .....	97
Tabel 4.37 Penilaian Responden "Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja/RPP" .....	98
Tabel 4.38 Penilaian Responden "Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu" .....	99
Tabel 4.39 Penilaian Responden "Guru selalu absen sesuai ketentuan yang berlaku" .....	100
Tabel 4.40 Rekapitulasi dan Rata-rata penilaian Responden Variabel Y Kinerja Guru.....	101
Tabel 4.41 Hasil Output Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	102
Tabel 4.42 Pedoman Interpretasi Hasil Analisis Korelasi .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Grafik Ketidak Hadiran Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Amin ... .....	23
Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian .....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin .....	63
Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	68
Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan .....	69
Gambar 4.5 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Mengajar ...	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Kepuasan Kerja Guru.....	112
Lampiran 2 Kuesioner Kinerja Guru .....	115
Lampiran 3 <i>TimeLine</i> Penelitian .....	116
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Variabel X Kepuasan Kerja.....	117
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Variabel Y Kinerja Guru .....	118
Lampiran 6 Surat Izin Program Studi Untuk Penelitian .....	119
Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian .....	120
Lampiran 8 Surat Pernyataan Menyanggupi Riset / Observasi .....	121
Lampiran 9 Tabel Uji Validitas / R <i>Tabel</i> .....	122

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sejak dahulu hingga saat ini majunya suatu negara tidak terlepas oleh peranan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten tentu saja akan berpengaruh dalam penyelenggaraan pembangunan nasional di segala bidang secara optimal. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting terutama pada sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi, Sumber daya manusia dan organisasi tidak bisa dipisahkan karena mereka saling membutuhkan satu sama lain. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpol agar tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi dapat tercapai secara optimal.

Tanpa peran sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu bangsa akan kesulitan mengelola dan mengembangkan potensi yang dimilikinya secara efektif demi kesejahteraan hidup bangsa itu sendiri. Agar suatu bangsa mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui dunia Pendidikan. Sehingga kualitas pendidikan harus terus ditingkatkan sebagai upaya keberhasilan pembangunan suatu bangsa.

Dunia pendidikan yang berkualitas terutama sekolah tidak lepas dari peran serta kinerja seorang guru yang berkualitas. Guru memegang peranan penting dalam menghasilkan serta mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, hal ini akan terlihat seberapa baik kualitas sekolah tersebut hal ini secara tidak langsung akan menumbuhkan rasa percaya masyarakat untuk menyekolahkan anaknya pada sekolah tersebut, Karena guru adalah seseorang yang turun langsung bertugas mendidik, mengajar, membimbing serta mengarahkan. Masyarakat saat ini mempercayakan peran guru sebagai seseorang yang mampu memberikan perubahan maka dari itu guru dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Maka dari itu sudah seharusnya sekolah wajib selalu memperhatikan kesejahteraan para guru karena hal ini akan berdampak langsung pada kinerjanya.

Secara teoritis Mangkunegara (2017:9) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Darmadi (2018:34) Kinerja Guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1

Data Jumlah Keseluruhan Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Amin

Strata 2 (S2)	Strata 1 (S1)	Diploma	Jumlah
2	28	-	30

Sumber : Diolah Penulis dari Madrasah Tsanawiyah Al-Amin

Yayasan Al-Amin beralamat Jl. Karang Sirna, Desa Nanggerang, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, 43359. Yayasan Al-Amin didirikan tahun 1975, Yayasan Al-Amin Merupakan Lembaga pendidikan Islam dibawah naungan kementrian Agama, sejak berdirinya Yayasan Al-Amin tahun 1975 saat ini sudah ada Lembaga pendidikan formal seperti Madrasah Ibtidaiyah (setingkat Sekolah Dasar), Madrasah Tsanawiyah (setingkat Sekolah Menengah Pertama). Madrasah Aliyah (Setingkat Sekolah Menengah Atas).

Berdasarkan Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug mengenai kinerja Guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin, Kepala Madrasah menyatakan kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin belum sesuai harapan, hal ini bisa dilihat ada beberapa guru yang terkadang datang terlambat, kinerja guru belum maksimal karena beberapa guru masih ada yang tidak ingat dengan jam kerjanya hal ini menjadikan kelas yang dibiarkan kosong sehingga waktu yang seharusnya efektif digunakan untuk kegiatan belajar mengajar menjadi tidak efektif

karena terbuang begitu saja, jika sekolah mengadakan program terkadang antusiasme para guru kurang terhadap program yang diadakan oleh Madrasah.

Hal ini didukung dengan pernyataan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan yang menyatakan ada beberapa guru yang datang hanya untuk memenuhi target absensi tapi tidak memenuhi jam kerjanya.

Tabel 1.2

## Hasil Kuesioner Pra-Survey Kinerja Guru Di Lingkungan Madrasah

## Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

No	Pernyataan	TP	%	P	%	K	%	S	%	SL	%	Total	%
<b>Kualitas</b>													
1.	Guru melakukan proses evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM	-	-	-	-	3	20%	7	47%	5	33%	15	100%
2.	Guru Menguasai buku-buku pokok yang sesuai dengan kurikulum	-	-	-	-	2	13%	7	47%	6	40%	15	100%
3.	Guru selalu memeriksa Kembali pekerjaan	-	-	-	-	7	47%	5	33%	3	20%	15	100%
4.	Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar	-	-	-	-	8	53%	4	27%	3	20%	15	100%
<b>Kuantitas</b>													

5.	Guru membuat modul pembelajaran untuk 1 tahun ajaran	3	20%	2	13%	5	34%	3	20%	2	13%	15	100%
6.	Guru dapat menghasilkan nilai siswa sesuai KKM	-	-	-	-	5	33%	5	34%	5	33%	15	100%
7.	Guru sesuai target kurikulum	-	-	-	-	8	53%	5	33%	2	17%	15	100%
8.	Guru menyelesaikan target pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	-	-	-	-	9	60%	3	20%	3	20%	15	100%
<b>Pelaksanaan Tugas</b>													
9.	Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi	-	-	-	-	3	20%	6	40%	6	40%	15	100%
10	Guru menyimpulkan materi pokok pelajaran diakhir pembelajaran	-	-	-	-	3	20%	8	53%	4	27%	15	100%
11	Guru menggunakan media belajar yang ada dilingkungan sekitar	-	-	-	-	-	-	6	40%	9	60%	15	100%

12	Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar					5	33%	6	40%	4	27%	15	100%
<b>Tanggung Jawab</b>													
13	Guru melaksanakan tugas-tugas administrasi seperti daftar hadir, daftar nilai	-	-	-	-			9	60%	6	40%	15	100%
14	Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja RPP	-	-	-	-	-	-	6	40%	9	60%	15	100%
15	Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu	2	13%	3	20%	5	34%	2	13%	3	20%	15	100%
16	Guru selalu absen sesuai ketentuan yang berlaku	2	13%	-	-	7	47%	3	20%	3	20%	15	100%

Sumber : (Data Primer Diolah Penulis (2022) )

Keterangan Skor :

TP = Tidak Pernah

P = Pernah

K = Kadang-Kadang

S = Sering

SL = Selalu

Hasil kuesioner pra-survey penelitian kepada 15 Guru dilingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja guru. Survey dilakukan dengan memberikan beberapa pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kinerja Guru.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survey pada dimensi Kualitas Kerja dimana pada pernyataan Guru memeriksa Kembali pekerjaan, dapat diketahui sebanyak 7 Guru atau 47% berada pada skor Kadang-Kadang. Selanjutnya pada pernyataan pemilihan materi pokok diketahui sebanyak 8 Guru atau 53% berada pada skor kadang-kadang. Artinya masih belum banyak Guru yang kualitas kerjanya konsisten dan hanya beberapa Guru pada skor Sering dan skor Selalu.

Selanjutnya pada dimensi Kuantitas Kerja dimana pada pernyataan Guru membuat modul pembelajaran 1 tahun, dapat diketahui sebanyak 3 Guru atau 20% berada pada skor Tidak Pernah, sebanyak 2 Guru atau 13% berada pada skor Pernah, sebanyak 5 Guru atau 34% berada pada Skor Kadang-Kadang. Selanjutnya pada pernyataan Guru sesuai target kurikulum diketahui sebanyak 8 Guru atau 53% berada pada skor kadang-kadang. Selanjutnya pada pernyataan Guru menyelesaikan target pekerjaan sesuai target yang ditetapkan diketahui sebanyak 9 Guru atau 60% berada pada Kadang-kadang. Artinya masih belum banyak Guru yang kuantitas kerjanya berada pada skor Sering dan skor Selalu.

Selanjutnya pada dimensi Tanggung Jawab dimana pada pernyataan Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu, dapat diketahui sebanyak 2 Guru atau 13% berada pada skor Tidak Pernah, sebanyak 3 Guru atau 20% berada pada skor Pernah, 5 Guru atau 34% berada pada Skor Kadang-kadang. Selanjutnya pada pernyataan Guru selalu absen sesuai ketentuan yang berlaku, dapat diketahui sebanyak 2 Guru atau 13% berada pada skor Tidak Pernah, sebanyak 7 Guru atau 47% berada pada skor Kadang-Kadang. Artinya masih banyak Guru yang kurang terhadap tanggung jawabnya sebagai Guru.

Sistem absensi yang digunakan oleh Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug yaitu masih menggunakan absen manual dengan cara tanda tangan Guru yang bersangkutan untuk mengisi daftar hadir.

Tabel 1.3

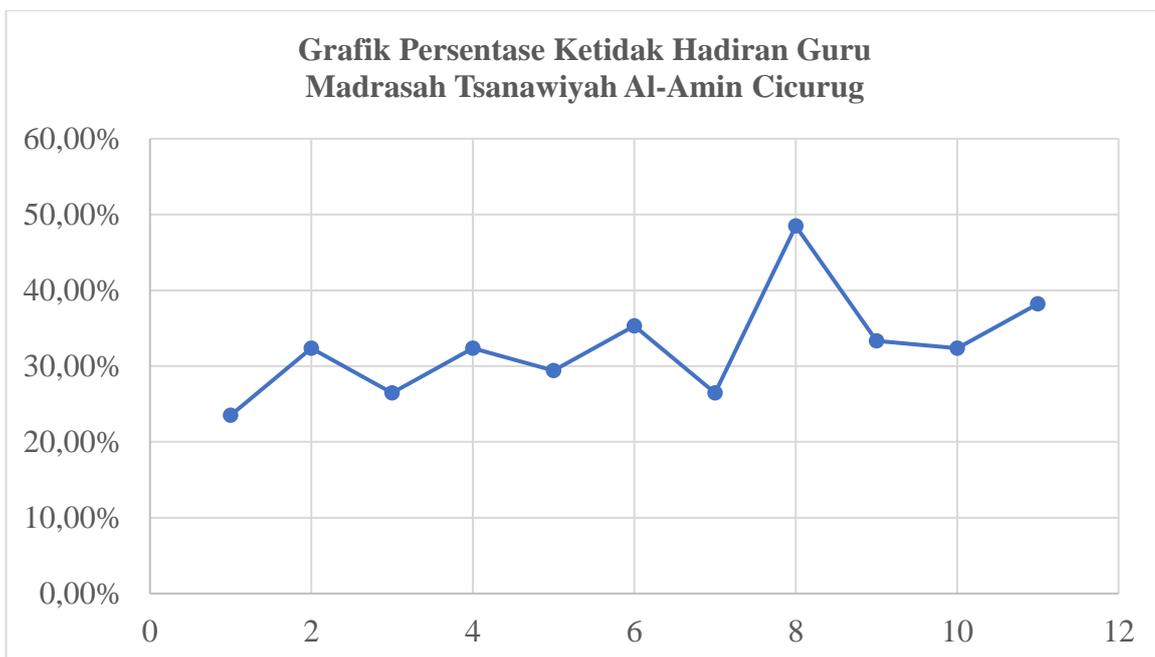
Rekapitulasi Absensi Guru periode Januari-November 2022

Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

Bulan	Keterangan			Total	Jumlah Guru	Persentase
	Sakit	Izin	Alpa			
Januari	3	3	2	8	34	23,52%
Februari	4	6	1	11	34	32,35%

Maret	2	3	4	9	34	26,47%
April	4	3	4	11	34	32,35%
Mei	5	3	2	10	34	29,41%
Juni	7	4	1	12	34	35,29%
Juli	3	4	2	9	34	26,47%
Agustus	6	7	3	16	33	48,48%
September	4	3	4	11	33	33,33%
Oktober	5	4	2	11	34	32,35%
November	3	7	3	13	34	38,23%
<b>Persentase = Total Guru : Jumlah Guru x 100%</b>						

Sumber : Diolah Penulis dari Madrasah Tsanawiyah Al-Amin



Gambar 1.1

#### Grafik Persentase Ketidak Hadiran Guru Madrasah Tsanawiyah Cicurug

Berdasarkan Tabel 1.3 dan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa ketidak hadiran guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin setiap bulannya naik turun. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidak hadiran Guru antara bulan Januari sebesar 23,52% dan Februari 32,35%, ada kenaikan sebesar 8,83%. Selanjutnya angka persentase tertinggi yaitu pada jatuh pada bulan Agustus sebesar 48,48%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug mengenai rekapitulasi Absensi Guru, Staf Tata Usaha menyatakan alasan ketidak hadiran Guru disebabkan banyak guru yang izin untuk urusan keperluan

keluarga, jika ada alpa berarti Guru tersebut tidak mengkonfirmasi jika ada kepentingan atau keperluan sehingga pada absensi oleh Tata usaha dituliskan alpa.

Tabel 1.4  
Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Guru  
Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Kehadiran Dikelas  
Periode Januari-November 2022

<b>Waktu Keterlambatan Guru Pada kehadiran dikelas</b>			
<b>Bulan</b>	<b>10-20 menit</b>	<b>20-30 menit</b>	<b>Jumlah Guru terlambat</b>
Januari	7	6	13
Jumlah (%)	53%	47%	100%
Februari	3	2	5
Jumlah (%)	60%	40%	100%
Maret	5	3	8
Jumlah (%)	62%	38%	100%
April	2	1	3
Jumlah (%)	67%	37%	100%
Mei	4	5	9
Jumlah (%)	45%	55%	100%
Juni	-	2	2
Jumlah (%)		100%	100%
Juli	-	-	-
Jumlah (%)	-	-	-
Agustus	5	2	7
Jumlah (%)	71%	29%	100%
September	5	5	10
Jumlah (%)	50%	50%	100%
Oktober	6	2	8
Jumlah (%)	75%	25%	100%
November	5	7	12
Jumlah (%)	42%	58%	100%
<b>Persentase = Guru terlambat : Jumlah Guru terlambat x 100%</b>			

Sumber : Diolah Penulis dari Madrasah Tsanawiyah Al-Amin

Berdasarkan pada tabel 1.4 keterlambatan Guru mengajar dikelas jumlah tertinggi yaitu pada bulan Januari sebanyak 13 Guru, pada bulan September sebanyak 10 Guru, pada bulan November sebanyak 12 Guru. dan keterlambatan Guru terendah jatuh pada bulan Juni sebanyak 2 Guru dan hanya pada bulan Juli tidak ada keterlambatan artinya masih ada beberapa guru dibulan lainnya yang sering terlambat

masuk kelas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah yang menyatakan masih ada beberapa guru yang terlambat hadir ke Madrasah.

Hasil wawancara dengan Staf tata usaha Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug mengenai keterlambatan Guru hadir ke kelas, Staf tata usaha menyatakan beberapa guru terlambat masuk kelas biasanya jika cuaca hujan, ada urusan mendadak, mengikuti rapat dan ada tamu dari luar sehingga guru tersebut harus menyambut tamu terlebih dahulu. Dan Madrasah juga sudah memberikan himbauan kepada guru-guru yang terlambat masuk kelas dengan cara mengingatkan guru yang terlambat, memasang poster budaya malu guru dan lain sebagainya. Jika guru tersebut masih mengulangi keterlambatan ada sanksinya berupa teguran dan bisa dikeluarkan oleh Madrasah. Upaya sekolah menangani kelas yang kosong karena guru terlambat hadir kedalam kelas adalah dengan menggantinya dengan guru piket.

Hasil Wawancara dengan Staf tata usaha Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug mengenai sistem penggajian Guru, Staf tata usaha menyatakan bahwa sistem penggajian di Madrasah ini yaitu digolongkan berdasarkan jam mengajar para Guru dikelas, Jabatan Guru tersebut seperti Wali kelas, berdasarkan Sertifikasi profesi Guru, berdasarkan lama mengajar. jika ditanya mengenai sudah sesuai upah minimum tentu saja hal ini belum memenuhi upah minimum yang ditetapkan Kabupaten atau Kota, namun hal tersebut bisa diatasi oleh Madrasah dengan mengikuti program yang diadakan oleh pemerintah yaitu program Guru *Inpassing* program resmi dari pemerintah untuk para Guru non PNS agar bisa memperoleh penyetaraan gelar seperti Guru PNS. Hal tersebut dilakukan oleh Kepala Madrasah demi memenuhi kesejahteraan para Guru dalam hal Gaji.

Tinggi rendahnya tingkat absensi para Guru dan waktu keterlambatan kehadiran Guru masuk kedalam kelas akan berdampak langsung pada kegiatan belajar mengajar sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan Madrasah. Karena tingkat ketidakhadiran Guru yang tinggi serta terlambatnya waktu masuk kelas, dan penggajian yang belum memenuhi standar upah minimum merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai Kepuasan kerja. Kinerja Guru yang optimal tidak bisa didapatkan begitu saja banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang Guru salah satunya faktor Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, secara

teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar rekan kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sementara itu pendapat lain mengenai Kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Seorang Guru yang kepuasan kerjanya terpenuhi akan merasa bersemangat melakukan pekerjaannya, hal ini secara tidak langsung akan berdampak juga pada kinerjanya semakin tinggi kepuasan kerjanya semakin tinggi juga kinerja seorang Guru. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting bagi Guru, maupun organisasi. Demi terciptanya suasana positif di lingkungan kerja. Guru yang merasa puas akan sebuah pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya.

Pernyataan tersebut telah dibuktikan kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan oleh Devi Hernita (2019) dengan judul "*Hubungan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang*" yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug".

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup permasalahan yang kemudian dalam penelitian ini peneliti melakukan pra-survey penelitian kepada Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug sebanyak 15 Guru. Dari hasil wawancara dan kuesioner pra-survey beberapa hal dapat diidentifikasi, yaitu :

1. Secara Kualitas, Kuantitas dan Tanggung Jawab Kinerja Guru dilingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug belum sesuai harapan.

2. Tingkat Absensi Guru dilingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug masih cukup tinggi.
3. Keterlambatan Guru dilingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug hampir selalu ada setiap bulannya.
4. Gaji yang diberikan belum memenuhi standar upah minimum.
5. Diduga kepuasan kerja ada hubungannya dengan kinerja Guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan perumusan masalah ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug ?
2. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug ?
3. Apakah Terdapat Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug ?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi Kepuasan kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Akademis**

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja Guru.
2. Bagi Pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bahwa kepuasan kerja itu mampu menjadi pembuka kunci bagi suksesnya sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini memberikan masukan kepada organisasi, instansi maupun perusahaan mengenai pentingnya kepuasan kerja yang diterapkan dalam seluruh pegawai, agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada didalam organisasi, instansi maupun perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup Guru, karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Ganyang, (2018:1) Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata *to manage* yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi baik secara Bersama-sama maupun melalui karya orang lain.

Menurut Suwatno dan Priansa, (2017:16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Menurut Hasibuan, (2019:10) Mengatakan “Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat”.

Dari definisi menurut beberapa para ahli mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Manajemen Sumber daya manusia adalah sebuah ilmu

dan seni bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Organisasi, karyawan, masyarakat.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2017:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **A. Perencanaan**

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### **B. Pengorganisasian**

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan mengorganisasi semua karyawan atau pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

##### **C. Pengarahan**

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua pegawai atau karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

##### **D. Pengendalian**

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan atau pegawai agar menaati serta mematuhi peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

#### **2. Fungsi Operasional**

##### **A. Pengadaan**

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, instansi, maupun perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi.

## B. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan atau pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun di masa yang akan datang.

## C. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung, uang dan barang diberikan kepada pegawai atau karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi, instansi, maupun perusahaan. prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

## D. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan mempersatukan kepentingan sebuah organisasi dengan pegawai atau karyawannya, pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

## E. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas pegawai atau karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan atau pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal organisasi.

## F. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal atau sesuai harapan.

## G. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan serta mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi agar dapat berjalan efektif sesuai tujuan organisasi, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2015:3) dalam Jaja Jahari (2018:24) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ada Empat, yaitu :

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

#### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi, yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi memiliki Sumber Daya Manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis atau situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja atau dalam Bahasa Inggris lebih dikenal dengan istilah *performance* memiliki pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, kinerja dalam organisasi merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2017:94) Mengatakan “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Mangkunegara (2017:9) Mengatakan “Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2018:260) Mengatakan “Kinerja merupakan Hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

Benardin dan Russel dalam Priansa (2018:270) Menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”.

Menurut Erjati (2017:24) Mengatakan “Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban Amanah dan tanggung jawabnya dalam

mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya”.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:14) Mengatakan “Kinerja Guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan”.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian Kinerja menurut definisi dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja Guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seorang Guru. Seseorang bekerja dipengaruhi oleh faktor instrinsik yang kemampuan-kemampuannya dan motivasi berasal dari dalam dirinya sendiri dan dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungannya. Kedua faktor tersebut dapat menyatu pada diri seorang Guru pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang baik secara hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir dalam Atty Tri Juniarti (2021:45) adalah sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 2. Pengetahuan

Maksud pengetahuan disini yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

#### 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan seorang karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan 18 yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

## 10. Lingkungan Kerja Disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Menurut Gibson dalam Hafidulloh (2021:52) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

- A. Faktor individu, Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- B. Faktor psikologis, faktor-faktor psikologis terdiri dari : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- C. Faktor organisasi, Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

### 2.2.3. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan dan kemampuan kerja setiap masing-masing pegawai.

#### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi, instansi, maupun perusahaan.

Muhlisin dan Kresnawati dalam Hafidulloh (2021:58) mengungkapkan indikator kinerja guru antara lain :

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang sudah dijabarkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Indikator-indikator kinerja tersebut yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab.

### **2.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Emron Edison, Dkk. (2017:210) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan atau pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2017:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Sunarta (2019) Kepuasan kerja merupakan sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu pada dasarnya adalah keadaan jiwa seseorang yang menyenangkan pekerjaannya dengan demikian ia akan memandang pekerjaannya dengan positif dan berbuat yang terbaik untuk pekerjaannya. Reaksi seseorang terhadap pekerjaannya bermacam-macam, ada yang senang ada yang tidak senang dengan pekerjaannya. Orang yang senang dengan pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan meyakini bahwa pekerjaan tersebut membawa manfaat yang besar baik bagi dirinya, maupun untuk organisasinya. Sedangkan orang yang tidak senang dengan pekerjaannya akan melakukan pekerjaan yang gegabah, tidak bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, sering mengeluh ditempat kerjanya serta semangat kerjanya menurun.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Semakin puas seseorang semakin semangat seorang pekerja akan melakukan sebuah pekerjaannya.

### **2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut mangkunegara (2017:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### **2.3.3. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja meliputi antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Gaji dan Upah  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang apakah sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dirasakan sudah adil.
3. Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja  
Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:202) adalah sebagai berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya.  
Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai Pekerjaannya  
Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaannya tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. Moral kerja  
Ini merupakan kesepakatan yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. Disiplin kerja  
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang disadarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) yaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri.
2. Gaji dan Upah.
3. Promosi.
4. Pengawasan.
5. Rekan Kerja.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Devi Hernita (2019)	Hubungan Kepuasan Kerja dan <i>Organizational citizenship behaviour</i> (OCB) Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Leuwiliang	(X1) Kepuasan Kerja (X2) <i>Organizational citizenship behaviour</i> (OCB) (Y) Kinerja Guru	Kepuasan Kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyenangi pekerjaan</li> <li>• Mencintai pekerjaan</li> <li>• Moral kerja</li> <li>• Kedisiplinan</li> </ul> <i>Organizational citizenship behaviour</i> (OCB) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Altruism</i></li> <li>• <i>Conscientiousness</i></li> <li>• <i>Sportmanship</i></li> <li>• <i>Courtesy</i></li> <li>• <i>Civic Virtue</i></li> </ul> Kinerja Guru : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> </ul>	Teknik Analisis : Korelasi <i>Product Moment</i>  Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil analisis nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru memiliki nilai 0,730 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara Kepuasan kerja dengan Kinerja guru	JOM (Jurnal Online Mahasiswa), Manajemen, 2019.

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas</li> <li>• Pelaksanaan Tugas</li> <li>• Tanggung Jawab</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--	--

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
2.	Lutfia Rofiani (2020)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru MTs Miftahul Ulum	(X) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Guru	Kepuasan Kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah / Gaji</li> <li>• Pengawasan</li> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Rekan kerja</li> </ul> Kinerja Guru : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keaktifan datang kesekolah</li> <li>• Keaktifan masuk kelas</li> <li>• Menyusun Rencana Pembelajaran (RPP)</li> <li>• Keaktifan dalam penilaian</li> <li>• Tertib administrasi</li> </ul>	Teknik Analisis : Korelasi <i>Product Moment</i>  Hasil Penelitian : Hasil perhitungan menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,425 dengan $p = 0,012$ dimana $p < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru.	Repository .usm.ac.id

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
----	-----------------------	-------	----------	-----------	--------------------------------------	-----------

3.	Asari (2017)	Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di SMK N 1 Muara Bungo	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Guru	<p>Lingkungan Kerja Fisik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sirkulasi Udara</li> <li>• Keamanan</li> <li>• Ruang Gerak</li> <li>• Pencahayaan</li> <li>• Kebersihan dan Kebisingan</li> </ul> <p>Non Fisik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan dengan pimpinan</li> <li>• Hubungan dengan siswa</li> <li>• Hubungan dengan rekan kerja</li> </ul> <p>Kepuasan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan Itu sendiri</li> <li>• Atasan / Supervisi</li> <li>• Rekan Kerja</li> <li>• Promosi</li> <li>• Gaji / Upah</li> </ul> <p>Kinerja Guru :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran</li> <li>• Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Evaluasi / Penilaian Pembelajaran</li> </ul>	<p>Teknik Analisis : Korelasi</p> <p>Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil analisis nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah = 0,322 dengan tingkat signifikansi t sebesar 0,013 &lt; 0,05</p>	Repository.unja.ac.id
----	--------------	---	--	--	--	-----------------------

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
4.	Siti Zahra (2019)	Hubungan Konsep Diri Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Tebing Tinggi	(X1) Konsep Diri (X2) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Guru	Konsep Diri : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Situasional</li> <li>• Interpersonal</li> </ul> Kepuasan Kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psikologi</li> <li>• Sosial</li> <li>• Fisik</li> <li>• Finansial</li> </ul> Kinerja Guru : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merencanakan Pembelajaran dan Penilaian</li> </ul>	Teknik Analisis : Korelasi  Hasil Penelitian : Adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dengan angka korelasi sebesar 0,570 dan koefisien determinasinya sebesar 0,324.	Repository .uinsu.ac.id

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul	Variabel	Indikator	Metode Analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
5.	Dwi Putri Ananda (2019)	Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sertifikasi Di SMA Negeri Kota Payakumbuh	(X1) Kepuasan Kerja (X2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Guru	Kepuasan Kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Gaji</li> <li>• Promosi</li> <li>• Pengawasan</li> <li>• Rekan Kerja</li> <li>• Kondisi kerja</li> </ul> Motivasi Kerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Arousal</i> (Dorongan)</li> <li>• <i>Direct Behavior</i> (Mengarahkan Perilaku)</li> </ul>	Teknik Analisis : Regresi Berganda  Hasil Penelitian : Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru dengan $F=90,186$ dan signifikansi $0,000$ ( $p \leq 0,05$ ).	Repository .uin-suska.ac.id

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Maintainin g Behavior</i> (Mempertahankan Perilaku)</li> </ul> Kinerja Guru : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan Waktu</li> <li>• Efektifitas Biaya</li> <li>• Kebutuhan Akan Pengawasa</li> <li>• Hubungan Antar Pribadi</li> </ul>		
--	--	--	--	---	--	--

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, peraturan, informasi, hasil penelitian sebelumnya tersebut pada akhirnya dapat dihasilkan pemikiran baru. Dalam perkembangan suatu zaman saat ini, sebuah sekolah harus bisa mencapai kinerja terbaik dari guru yang berada dilingkungan sekolahnya. Kinerja yang tinggi bisa dilihat dari Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya.

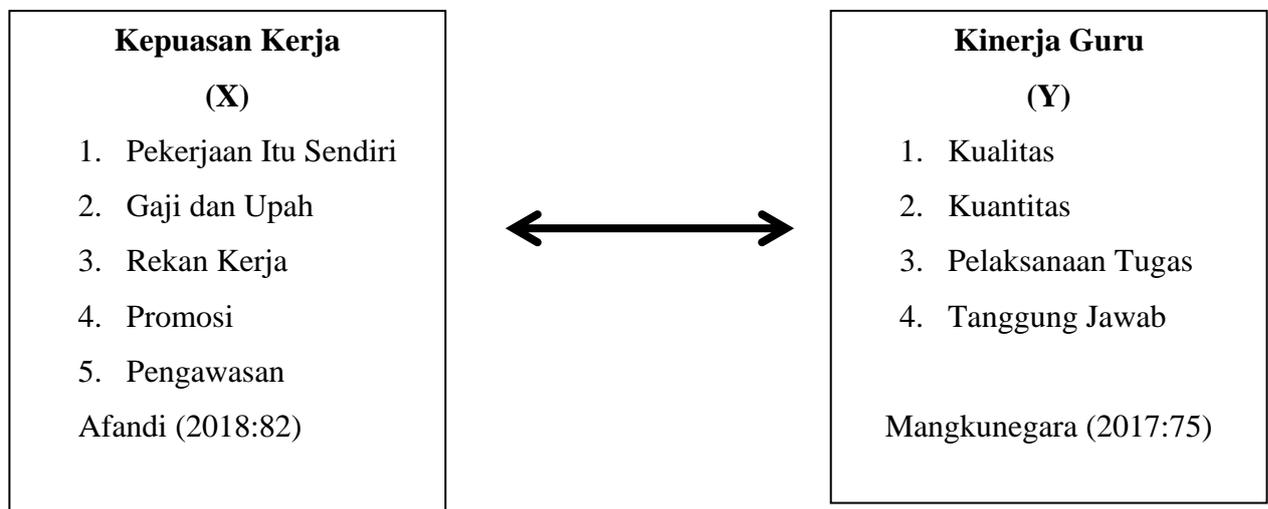
Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja pun akan berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Konsekuensi dari ketidakpuasan kerja seorang Guru akan berdampak pada kinerjanya yang tidak maksimal hal ini dikhawatirkan berimbas kepada para siswa.

Seorang Guru yang kepuasan kerjanya terpenuhi akan merasa bersemangat melakukan pekerjaannya, hal ini secara tidak langsung akan berdampak juga pada kinerjanya semakin tinggi kepuasan kerjanya semakin tinggi juga kinerja seorang Guru. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting bagi Guru maupun organisasi. Demi terciptanya suasana positif di lingkungan kerja. Guru yang merasa puas akan sebuah pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya.

Penelitian oleh Melayu S.P Hasibuan (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Yang artinya Semakin tinggi kepuasan kerjanya semakin tinggi juga kinerja seseorang.

Penelitian tersebut telah dibuktikan kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan oleh Devi Hernita (2019) dengan judul “*Hubungan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang*” yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah dijabarkan diatas, maka konstelasi penelitian mengenai Hubungan antara kedua variabel adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut :

- Diduga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian *survey*. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian korelasi *Approach*, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat ukur statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja sebagai variabel independen (X) dengan indikator yang terdiri dari : Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji dan Upah, Rekan Kerja, Promosi, Pengawasan. Dan kinerja Guru sebagai variabel dependen (Y) dengan indikator yang terdiri dari Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab. Peneliti melakukan penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh Guru yang berada dilingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug yang berjumlah 30 Guru.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug yang berlokasi di Jl. Karangsirna RT 01/01, Desa Nanggerang, Kec. Cicurug, Kab. Sukabumi, Jawa Barat 43359.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data dapat dipisahkan menjadi data kualitatif dan data kuantitatif

##### **1. Data Kualitatif**

Adalah data yang diperoleh dari Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif

diperoleh melalui observasi, wawancara atau berupa uraian penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

## 2. Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang akan dibagikan dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

### 3.3.2. Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug dan data primer yang dimaksud adalah hasil observasi untuk pengambilan data juga memberikan kuesioner dan wawancara kepada Guru untuk dijawabnya. Pengukuran terhadap variabel dilakukan menggunakan Skala Likert.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder, adalah data yang diterbitkan atau digunakan organisasi yang bukan pengelolanya. Data sekunder ini diperoleh dari Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug yang berupa, catatan-catatan, seta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini juga dapat di peroleh dari referensi, buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu atau sumber tertulis lainnya.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Untuk memudahkan proses analisis, maka peneliti mengklasifikasikan variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu :

#### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen, merupakan variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubah variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

## 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel Independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru.

Secara lebih detail mengenai operasionalisasi variabel dalam peneilitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Pekerjaan Itu Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian</li> <li>Saya selalu diberi kebebasan oleh pimpinan Madrasah dalam mengerjakan pekerjaan saya</li> <li>Merasa puas dengan fasilitas yang sudah disediakan oleh Madrasah</li> </ul>	Interval
	Gaji dan Upah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar</li> <li>Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja</li> <li>Merasa cukup puas dengan penghasilan yang diberikan Madrasah ini</li> </ul>	Interval
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung</li> <li>Menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar Madrasah</li> <li>Merasa senang dengan tim kerja guru yang dibentuk oleh kepala Madrasah</li> </ul>	Interval
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semua Guru di Madrasah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi dan mengikuti program pelatihan</li> <li>Promosi yang dilakukan Madrasah ini dilakukan secara obyektif</li> <li>Madrasah selalu memberikan <i>workshop</i> dan pelatihan untuk meningkatkan <i>soft skill dan hard skill</i> yang diberikan secara periodik</li> </ul>	Interval
	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pimpinan selalu memberikan dukungan moril</li> <li>Selalu mengikuti rapat guru untuk mendiskusikan kekurangan selama bekerja</li> </ul>	Interval

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan secara obyektif menilai prestasi kerja Guru</li> <li>• komunikasi antara pimpinan dengan para Guru sudah terjalin dengan baik</li> <li>• Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide dan masukan yang mendukung tercapainya program kerja</li> </ul>	
--	--	--	--

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kinerja Guru (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)</li> <li>• Guru Menguasai buku-buku pokok yang sesuai dengan kurikulum</li> <li>• Guru memeriksa Kembali pekerjaan</li> <li>• Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar</li> </ul>	Interval
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru membuat modul pembelajaran untuk satu tahun ajaran</li> <li>• Guru menghasilkan nilai siswa sesuai KKM</li> <li>• Guru sesuai target kurikulum</li> <li>• Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan</li> </ul>	Interval
	Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi</li> <li>• Guru menyimpulkan materi inti diakhir jam pembelajaran</li> <li>• Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar</li> <li>• Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar</li> </ul>	Interval
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru melaksanakan tugas administrasi seperti membuat daftar hadir, daftar nilai</li> <li>• Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / RPP</li> <li>• Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu</li> <li>• Guru selalu absen sesuai ketentuan yang berlaku</li> </ul>	Interval

### 3.5. Responden Penelitian dan Metode Penarikan Sampel

Responden dalam penelitian ini yaitu Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug yang berjumlah 30 orang. Untuk Kepuasan Kerja Responden yang dipilih untuk mengisi kuesioner yaitu unit individu dalam penelitian ini yaitu Guru,

sedangkan untuk Kuesioner Kinerja responden yang dipilih untuk mengisi kuesioner yaitu Kepala Madrasah.

Karena populasi dalam penelitian ini hanya 30 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel penelitian ini dengan teknik yang digunakan adalah *saturated sampling* atau sampling jenuh atau sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017:85) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh sebuah data yang diperlukan dalam melakukan penelitian. Metode pengumpulan data harus sesuai atau berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli data baru. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *survey* yaitu : Wawancara dan kuesioner / angket dan metode observasi dengan teknik langsung

##### **1. Metode Survey dengan menggunakan :**

###### **A. Wawancara**

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi terkait penelitian secara langsung, dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang mendukung penelitian kepada pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan peneliti. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.

###### **B. Kuesioner / Angket**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden langsung yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug. Kemudian pertanyaan atau pernyataan tersebut akan peneliti ukur menggunakan skala likert

Menurut Sugiyono (2017:93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang diukur, dijabarkan, menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner ini maka dibuat tabel skor skala likert :

Tabel 3.2 skor Kepuasan Kerja berdasarkan *rating scale* (Skala Tingkatan)

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Keterangan Skala “Likert” (Berdasarkan kesepakatan atau rujukan)

Skala 1-5 :

SS = Sangat Setuju : Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.

ST = Setuju : Menyetujui hampir semua isi pernyataan.

RR = Ragu-Ragu : Tidak dapat memutuskan setuju atau tidak setuju terhadap isi pernyataan.

TS = Tidak Setuju : Tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan.

STS = Sangat Tidak Setuju : Tidak Menyetujui sepenuhnya isi pernyataan.

Tabel 3.3 skor Kinerja Guru berdasarkan *rating scale* (Skala Tingkatan)

Jawaban Responden	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-Kadang	3
Pernah	2

Tidak Pernah	1
--------------	---

Keterangan Skala “Rating” (Berbasis Frekuensi perilaku/aktivitas/aksi)

Skala 1-5 :

SL = Selalu : Aktivitas/perilaku yang terus menerus (kontinyu) dilakukan.

SR = Sering : Aktivitas/perilaku yang hampir selalu (kebanyakan) dilakukan.

KD = Kadang-kadang : Aktivitas/perilaku yang kadang dilakukan dan kadang tidak.

PR= Pernah : Aktivitas/perilaku yang hanya 1-2 kali pernah dilakukan selama periode tertentu.

TP = Tidak Pernah : tidak pernah secara terus-menerus melakukan aktivitas/perilaku tersebut.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya. Metode pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara :

- A. Manual seperti memfotokopi buku, literatur, media massa cetak, laporan dari organisasi terkait dengan penelitian.
- B. Mengumpulkan data dengan cara mengunduh (men-*download*) *e-book* secara gratis atau juga bisa dengan cara membelinya. Penelitian ini sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber tertulis seperti sumber buku, majalah ilmiah, artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait mengenai Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.

### 3.7. Uji Kalibrasi Instrumen

Uji kalibrasi instrumen adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji kalibrasi instrumen ini meliputi uji Validitas dan uji Reliabilitas.

#### 3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) menyatakan “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Sedangkan Muhidin dan Abdurahman (2017:30) mengemukakan suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak

diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu kuesioner. Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *pearson product moment* menurut Sugiyono (2019:246) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2019:246)

Keterangan :

- $R_{xy}$  = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment  
 $\sum x_i y_i$  = Jumlah Perkalian Variabel X dan Variabel Y  
 $\sum x_i$  = Jumlah Nilai Variabel X  
 $\sum y_i$  = Jumlah Nilai Variabel Y  
 $\sum x_i^2$  = Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel N = 30 Df= N-2 = 28 Sig = 1%	Keterangan	Kesimpulan
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>					
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian	0,587	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
2.	Saya selalu diberi kebebasan oleh pimpinan Madrasah dalam mengerjakan pekerjaan saya	0,555	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
3.	Merasa puas dengan fasilitas yang sudah disediakan oleh Madrasah	0,507	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
<b>Gaji dan Upah</b>					
4.	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar	0,566	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid

5.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja	0,659	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
6.	Merasa cukup puas dengan penghasilan yang diberikan Madrasah ini	0,643	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
<b>Rekan Kerja</b>					
7.	Merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung	0,707	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
8.	Menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar Madrasah	0,645	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
9.	Merasa senang dengan tim kerja guru yang dibentuk oleh kepala Madrasah	0,637	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
<b>Promosi</b>					
10.	Semua Guru di Madrasah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi dan mengikuti program pelatihan	0,691	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
11.	Promosi yang dilakukan Madrasah ini dilakukan secara obyektif	0,612	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
12.	Madrasah selalu memberikan <i>workshop</i> dan pelatihan untuk meningkatkan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> yang diberikan secara periodik	0,668	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
<b>Pengawasan</b>					
13.	Pimpinan selalu memberikan dukungan moril	0,645	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
14.	Selalu mengikuti rapat guru untuk mendiskusikan kekurangan selama bekerja	0,616	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid

15.	Pimpinan secara obyektif menilai prestasi kerja Guru	0,552	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
16.	komunikasi antara pimpinan dengan para Guru sudah terjalin dengan baik	0,546	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
17.	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide dan masukan yang mendukung tercapainya program kerja	0,549	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dengan rtabel 0,463 dari 17 pernyataan diketahui bahwa seluruh instrument pada variabel Kepuasan Kerja valid.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Guru

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel N = 30 Df= N-2 = 28 Sig = 1%	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kualitas</b>					
1.	Guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)	0,539	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
2.	Guru Menguasai buku-buku pokok yang sesuai dengan kurikulum	0,548	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
3.	Guru memeriksa Kembali pekerjaan	0,541	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
4.	Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar	0,798	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
<b>Kuantitas</b>					

5.	Guru membuat modul pembelajaran untuk satu tahun ajaran	0,827	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
6.	Guru menghasilkan nilai siswa sesuai KKM	0,854	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
7.	Guru sesuai target kurikulum	0,694	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
8.	Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	0,765	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
Pelaksanaan Tugas					
9.	Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi	0,776	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
10.	Guru menyimpulkan materi inti diakhir jam pembelajaran	0,763	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
11.	Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar	0,525	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
12.	Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar	0,843	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
Tanggung Jawab					
13.	Guru melaksanakan tugas administrasi seperti membuat daftar hadir, daftar nilai	0,688	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
14.	Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / RPP	0,490	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
15.	Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu	0,874	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid

16.	Guru selalu absen sesuai ketentuan yang berlaku	0,818	0,463	Rhitung > Rtabel	Valid
-----	---	-------	-------	------------------	-------

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dengan rtabel 0,463 dari 16 pernyataan diketahui bahwa seluruh instrument pada variabel Kinerja Guru valid.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Kualitas sebuah penelitian ditentukan oleh dari data penelitian. Data penelitian yang berkualitas merupakan data yang dipercaya atau dapat diandalkan. Sebuah data yang dapat dipercaya atau diandalkan dapat dibuktikan dengan tingkat reliabilitasnya, oleh karenanya data penelitian perlu diuji tingkat reliabilitasnya.

Menurut Sugiyono (2019:176) menyatakan “instrumen yang reliabilitas adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Pengujian reliabilitas pada penelitian menggunakan formulasi *alpha Cronbach* dengan bantuan *software SPSS*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai hasil uji *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 jika nilai hasil uji *alpha Cronbach* lebih kecil dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Berikut rumus formulasi *alpha Cronbach* :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left( \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Suryadi, Darmawan, & Mulyadi (2019:188)

Keterangan :

$a$  = Reliabilitas yang dicari

$k$  = Jumlah item

$\sigma_i^2$  = Varian dari item  $i$

$\sigma_x^2$  = Varian total

1. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 17 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 dengan formulasi *alpha Cronbach*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Kepuasan Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,891	17

Sumber : Output SPSS 26

Dapat diketahui bahwa nilai *alpha Cronbach* sebesar  $0,891 \geq 0,6$  yang artinya instrument pernyataan pada variabel kepuasan kerja cukup reliabel atau cukup konsisten, sehingga layak untuk disebarakan.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 16 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 dengan formulasi *alpha Cronbach*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Guru

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	16

Sumber : Output SPSS 26

Dapat diketahui bahwa nilai *alpha Cronbach* sebesar  $0,934 \geq 0,6$  yang artinya instrument pernyataan pada variabel kepuasan kerja cukup reliabel atau cukup konsisten, sehingga layak untuk disebarakan.

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Uji Asumsi Klasik

Sabrudin (2019) Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh keyakinan bahwa data yang diperoleh beserta variabel penelitian layak untuk diolah lebih lanjut.

##### A. Uji Normalitas

Gunawan (2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang berdistribusi

normal atau mendekati normal adalah model regresi yang baik. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *software SPSS* dengan uji test *Kolmogorov-smirnov*, data dapat dikatakan normal apabila memiliki distribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. >0,05*”.

### 3.8.2. Analisis Deskriptif

Deva Martias (2021) mengemukakan bahwa statistika deskriptif merupakan jenis analisis statistik yang populer untuk menyajikan data. Analisis deskriptif biasanya digunakan sebagai langkah awal merapikan data sebelum dilaksanakan analisis lebih lanjut.

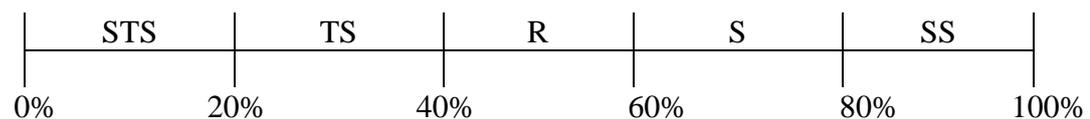
Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai penerapan Kepuasan kerja dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.

Total dari nilai jawaban dari setiap butir pertanyaan atau pernyataan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

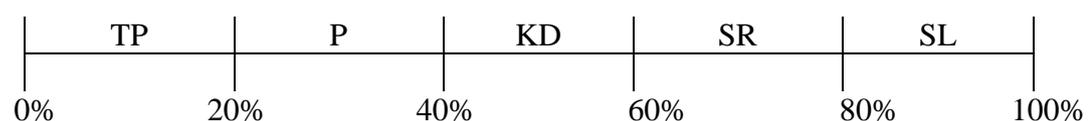
$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

Viktor, Dkk. (2019)

Secara kontinum interval indeks Kepuasan Kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Secara kontinum interval indeks Kepuasan Kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Setelah diketahui total dari keseluruhan tanggap responden, maka Langkah berikutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) Kepuasan kerja dan variabel (Y) Kinerja guru untuk mengetahui hasil dan keadaan tiap variabelnya.

### 3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik, penyajian data dan analisis data melalui data-data yang sudah terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik atau diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh dan hubungan serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara linear antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal mencari atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif apabila masing-masing dari variabel yang dihubungkan datanya berbentuk interval.

Menurut Sugiyono (2017:184) uji korelasi adalah untuk menguji apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat atau lemah. Berikut rumus korelasi *Pearson Product Moment* :

Menurut Sugiyono (2019:246) rumus *pearson product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2019:246)

Keterangan :

$R_{xy}$	= Koefisien Korelasi Pearson Product Moment
$\sum x_i y_i$	= Jumlah Perkalian Variabel X dan Variabel Y
$\sum x_i$	= Jumlah Nilai Variabel X
$\sum y_i$	= Jumlah Nilai Variabel Y
$\sum x_i^2$	= Jumlah Pangkat Dua Nilai Variabel X

Untuk menginterpretasikan hasil uji korelasi dengan melihat pada tabel berikut

: Tabel 3.8 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang

0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

#### 3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah uji korelasi dilakukan dan sudah diketahui besaran koefisien korelasi tahap selanjutnya yaitu menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug**

Madrasah Tsanawiyah Al-Amin adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Madrasah Tsanawiyah setingkat dengan Sekolah Menengah Pertama yang berlokasi di Jl. Karangsirna RT 01/01, Desa Nanggerang, Kec. Cicurug, Kab. Sukabumi, Jawa Barat 43359. Dalam menjalankan kegiatannya, MTs Al-Amin berada di bawah naungan Kementrian Agama.

Awal berdirinya Lembaga pendidikan ini bermula dari didirikannya pondok pesantren Salafi Karangsirna pada tahun 1924 M oleh KH. Mama Kurdi, Kemudian dilanjutkan oleh putranya KH. Ismatullah dan diberi nama pesantren Al-Amin, selanjutnya pada tahun 1969 didirikan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin merupakan Lembaga pendidikan formal yang setingkat dengan Sekolah Menengah Pertama.

Berikut adalah perkembangan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug :

- Pada tahun 1981 secara resmi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug mendapatkan izin operasional dengan nomor Sk. No.2/10/12/09/016.
- Pada tahun 1990 secara resmi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug mendapatkan status Terdaftar oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) dengan nomor Sk. No.W.i/PP.005.1/303/1990.
- Pada tahun 1999 secara resmi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug secara resmi mendapatkan status Diakui oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) dengan nomor Sk. No. W.i/1/PP.03.2/206/1999.
- Pada tahun 2006 secara resmi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug secara resmi mendapatkan status Terakreditasi B oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) dengan nomor Sk. No. B/Kw10.4/MTs/02/004/2006.
- Pada tahun 2010 secara resmi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug secara resmi mendapatkan status Terakreditasi A oleh Badan Akreditasi Nasional

Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) dengan nomor Sk. No.02.00/534/BAP-SM/XI/2010.

#### 4.1.2. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

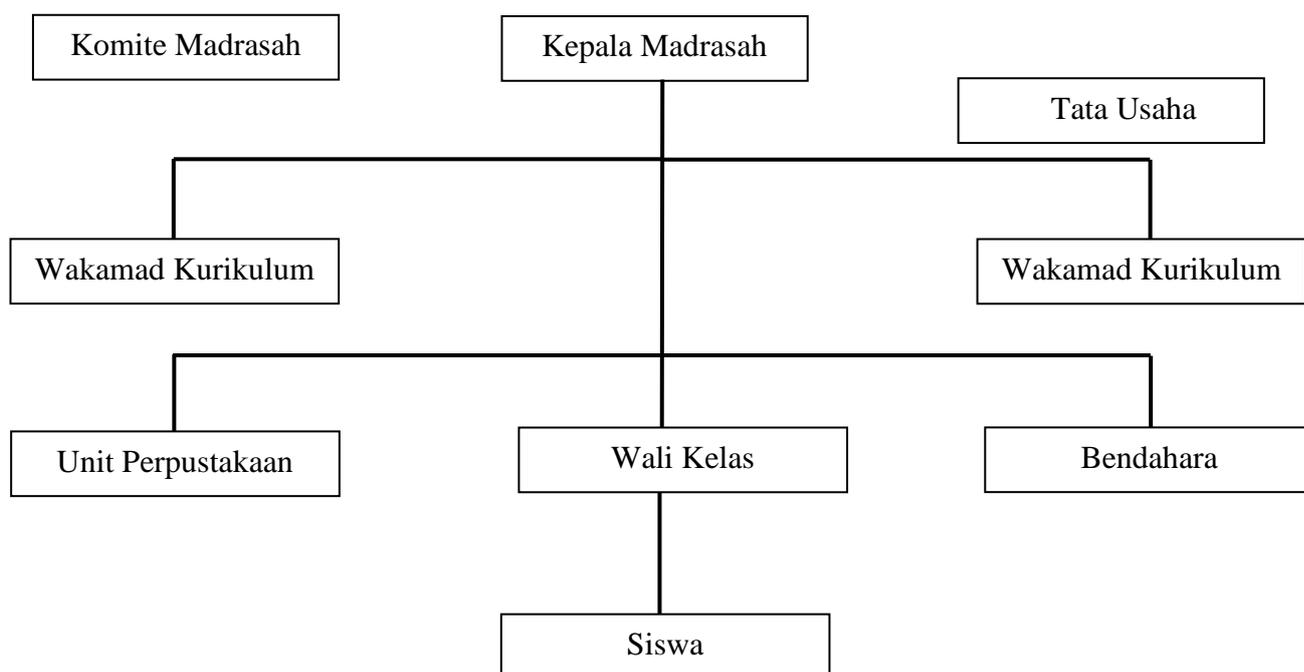
Visi :

Membentuk generasi penerus berkepribadian muslim yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia serta berguna bagi Agama, Nusa dan Bangsa.

Misi :

1. Menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan yang menunjang kegiatan belajar mengajar (KBM).
2. Menyiapkan sumber daya manusia yang handal, professional dan berkualitas tinggi.
3. Membiasakan peserta didik hidup disiplin taat beribadah dan berakhlakul karimah serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).

#### 4.1.3. Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug, yaitu Sebagai berikut :

1. Kepala Madrasah :

- Menyusun perencanaan.
- Mengorganisasikan kegiatan.
- Mengarahkan dan mengendalikan kegiatan.
- Mengkoordinasikan kegiatan.
- Melaksanakan pengawasan.
- Menentukan kebijaksanaan.
- Mengadakan rapat dan mengambil keputusan.
- Mengatur proses belajar mengajar.

2. Komite Madrasah :

- Menyusun Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) Madrasah.
- Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- Melakukan Kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.
- Menampung dan menganalisis ide, aspirasi, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan masyarakat.
- Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di Madrasah.
- Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan program, penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di Madrasah.

3. Tata Usaha :

- Penyusunan program kerja tata usaha Madrasah.
- Pengelolaan keuangan Madrasah.
- Pengurus administrasi ketenagaan dan siswa.
- Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha Madrasah.
- Penyusunan administrasi perlengkapan.
- Penyusunan dan penyajian data/statistik Madrasah.
- Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketata usaha secara berkala.

4. Wakil Kepala Madrasah Kurikulum (Wakamad Kurikulum) :

- Menyusun dan menjabarkan Kalender Pendidikan.

- Menyusun Pembagian Tugas Guru dan Jadwal Pelajaran.
  - Mengatur Penyusunan Program Pengajaran (Program Semester, Program Satuan Pelajaran, dan Persiapan Mengajar, Penjabaran dan Penyesuaian Kurikulum).
  - Mengatur pelaksanaan program penilaian Kriteria Kenaikan Kelas, Kriteria Kelulusan dan Laporan Kemajuan Belajar Siswa serta pembagian Raport dan Ijazah.
  - Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.
  - Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
  - Mengatur Pengembangan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Koordinator mata pelajaran.
  - Mengatur Mutasi Siswa.
  - Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis.
  - Menyusun Laporan yang berkaitan mengenai Kurikulum.
5. Wakil Kepala Madrasah Kesiswaan (Wakamad Kesiswaan) :
- Mengatur pelaksanaan Bimbingan Konseling.
  - Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan dan Kerindangan).
  - Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi: Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS, Paskibra
  - Mengatur pelaksanaan Kurikuler dan Ekstra Kurikuler.
  - Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah.
  - Menyelenggarakan Cerdas Cermat, Olah Raga Prestasi.
  - Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa.
6. Unit Perpustakaan :
- Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronik.
  - Pengurusan pelayanan perpustakaan.
  - Perencanaan pengembangan perpustakaan.
  - Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka /media elektronik

- Inventarisasi dan pengadministrasian buku-buku/bahan pustaka/media elektronik.
- Melakukan layanan bagi siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta masyarakat.
- Penyimpanan buku perpustakaan/media elektronik.
- Menyusun Tata tertib perpustakaan.
- Menyusun Laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala.

7. Wali Kelas :

- Pengelolaan kelas.
- Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi : Denah tempat duduk siswa, Papan absensi siswa, Daftar pelajaran kelas, Daftar piket kelas, Buku absensi siswa, Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas, Tata tertib siswa, pembuatan statistik bulanan siswa.
- Pengisian daftar kumpulan nilai.
- Pembuatan catatan khusus tentang siswa.
- Pencatatan mutasi siswa.
- Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar.
- Pembagian buku laporan hasil belajar.

8. Bendahara

- Menyusun aturan dan kebijakan tunjangan (Wakamad, Guru Ekstrakurikuler, Guru piket, Koordinator, Masa Kerja, Wali Kelas, dan lain-lain).
- Menyusun aturan dan kebijakan Kerja lembur.
- Menyusun aturan dan kebijakan pemberian beasiswa.
- Menyusun anggaran perjalanan Rapat diluar Madrasah.
- Menyusun aturan dan kebijakan dana sosial.
- Menyusun aturan dan kebijakan honorarium Kepanitiaan.
- Menyusun aturan dan kebijakan imbalan Guru pendamping suatu kejuaraan.
- Menyusun aturan dan kebijakan pemberian uang saku siswa yang akan mengikuti kejuaraan.
- Menyusun aturan dan kebijakan bagi guru dan staff yang berprestasi.

#### 4.1.4. Profil Responden

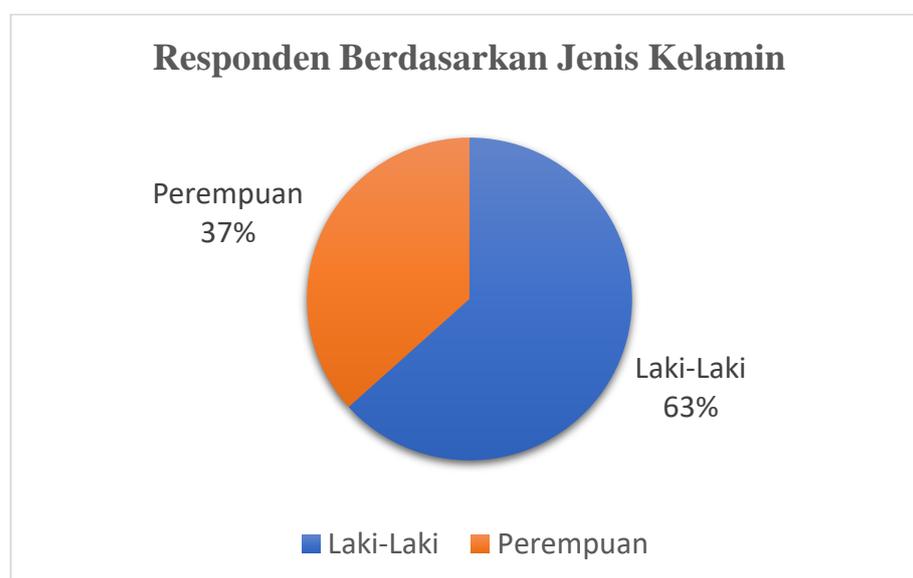
Profil responden yang diteliti dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Mengajar. Berikut hasil data profil responden yang merupakan Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug :

##### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	19	63%
2.	Perempuan	11	37%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023



Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug, Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden dengan persentase 63%. Sedangkan Guru Perempuan berjumlah 11 responden dengan persentase 37%.

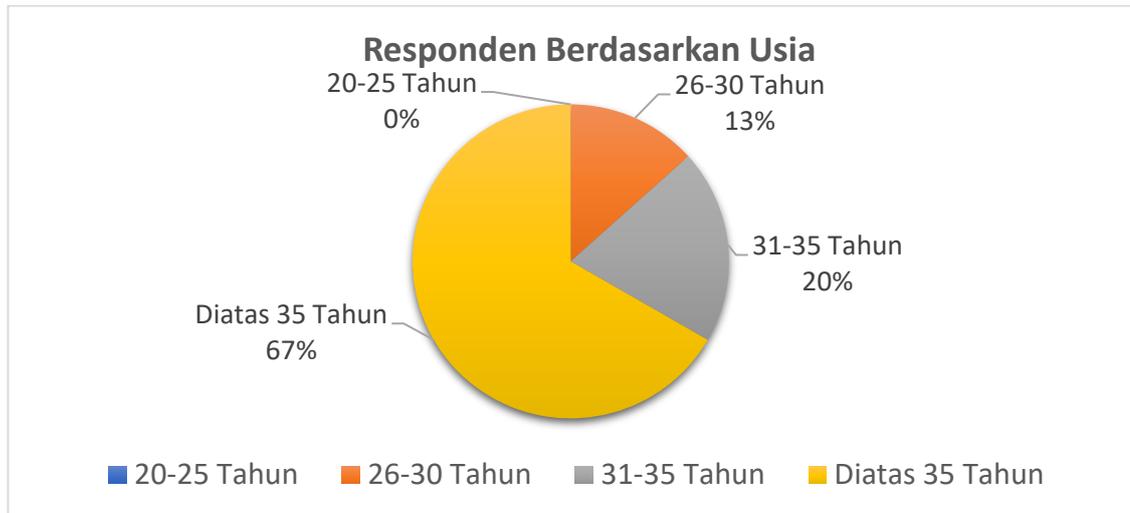
##### 2. Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	0	0
2.	26-30 Tahun	4	13%
3.	31-35 Tahun	6	20%
4.	Diatas 35 Tahun	20	67%

Jumlah	30	100%
--------	----	------

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023



Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

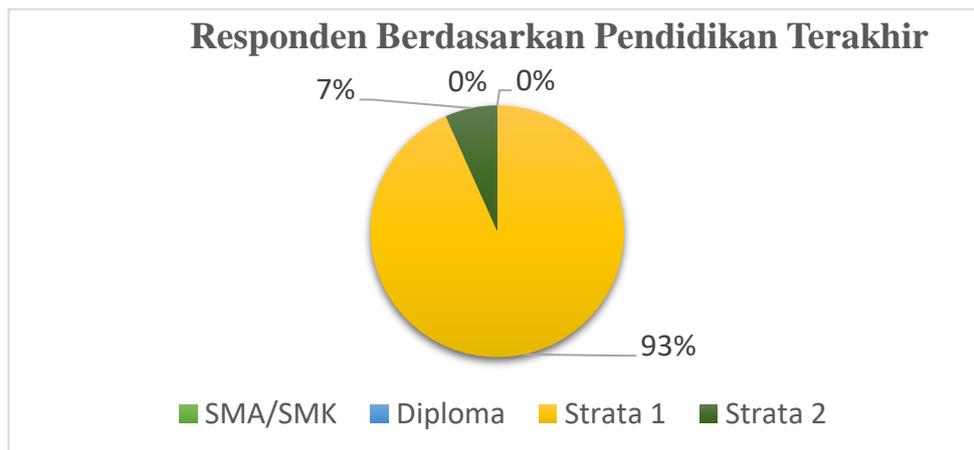
Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug, Jumlah responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 13%. Responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 20%. Dan jumlah responden yang berusia diatas 35 tahun sebanyak 20 responden dengan persentase 67%.

### 3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	0	0
2.	Diploma	0	0
3.	Strata 1	28	93 %
4.	Strata 2	2	7 %
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023



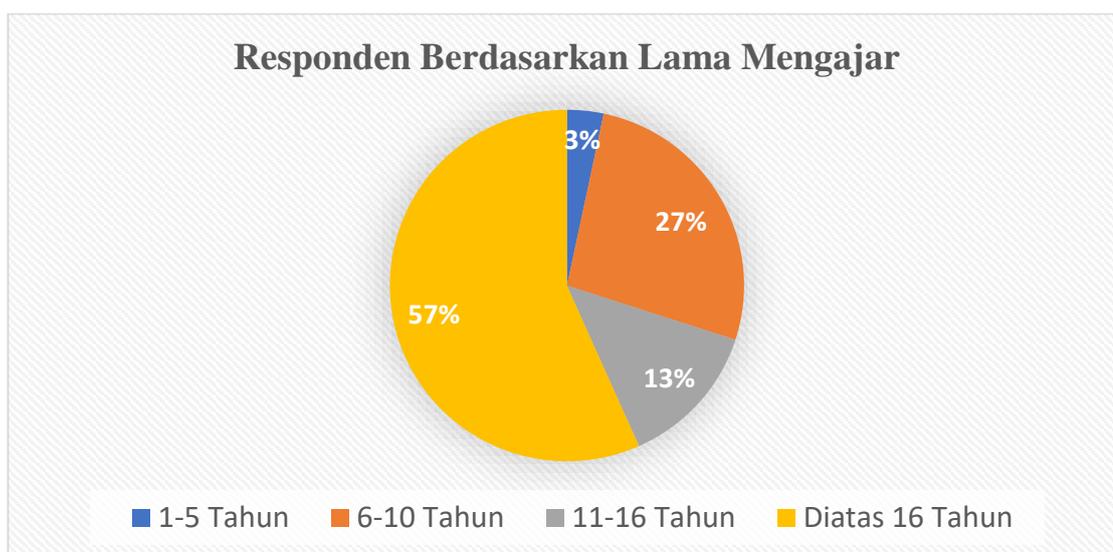
Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug, Jumlah responden pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 28 responden dengan persentase 93%. Sedangkan responden pendidikan terakhir Strata 2 berjumlah 2 responden dengan persentase 7%.

#### 4. Lama Mengajar

Tabel 4.4 Lama Mengajar Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	1	3%
2.	6-10 Tahun	8	27%
3.	11-16 Tahun	4	13%
4.	Diatas 16 Tahun	17	57%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023



Gambar 4.5 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Mengajar

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug, Jumlah responden dengan lama mengajar 1-5 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 3%. Responden dengan lama mengajar 6-10 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 27%. Responden dengan lama mengajar 11-16 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 13%. Dan responden dengan lama mengajar diatas 16 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase 57%.

## 4.2. Analisis Data

### 4.2.1. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 4.5 Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,53481546
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,066
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Output SPSS 26

Seperti yang sudah dijelaskan pada Bab sebelumnya yaitu mengenai kriteria uji normalitas, data dapat dikatakan normal jika nilai *Asymp. Sig.* >0,05.

Dan terlihat pada tabel diatas hasil uji normalitas dengan bantuan *software* SPSS 26 dengan metode pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil yang didapat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan angka 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan data pada hasil penyebaran kuesioner terdistribusi secara normal.

#### 4.2.2. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug maka dilakukan pengolahan data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden, dan berikut merupakan hasil pengolahan data disajikan pada tabel-tabel dibawah ini :

##### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	1	3,3%	3
Setuju	4	17	56,7%	68
Sangat Setuju	5	12	40,0%	60
Jumlah		30	100%	131

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab Setuju sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{131}{5 \times 30} \times 100 = 87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Setuju mengenai pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian”.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu diberi kebebasan oleh pimpinan Madrasah dalam mengerjakan pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Setuju	4	17	56,7%	68
Sangat Setuju	5	13	43,3%	65
Jumlah		30	100%	133

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Setuju sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{133}{5 \times 30} \times 100 = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan penilaian baik kepada pimpinan mengenai pernyataan “Saya selalu diberi kebebasan oleh pimpinan Madrasah dalam mengerjakan pekerjaan saya”.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Merasa puas dengan fasilitas yang sudah disediakan oleh Madrasah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	0

Setuju	4	18	60,0%	72
Sangat Setuju	5	12	40,0%	60
Jumlah		30	100%	132

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Setuju sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{132}{5 \times 30} \times 100 = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru Puas dengan fasilitas yang disediakan Madrasah mengenai pernyataan “Merasa puas dengan fasilitas yang sudah disediakan oleh Madrasah”.

## 2. Gaji dan Upah

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	6,7%	4
Ragu-Ragu	3	7	23,3%	21
Setuju	4	21	70,0%	84
Sangat Setuju	5	0	0	0
Jumlah		30	100%	109

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 orang, dan responden yang

menjawab Ragu-Ragu sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{109}{5 \times 30} \times 100 = 72\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 72%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru merasa Setuju gajinya sudah memenuhi kebutuhan dasar pada pernyataan “Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar”.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	10,0%	6
Ragu-Ragu	3	5	16,7%	15
Setuju	4	16	53,3%	64
Sangat Setuju	5	6	20,0%	30
Jumlah		30	100%	115

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 115 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{115}{5 \times 30} \times 100 = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru setuju dengan gajinya yang sudah sesuai dengan kinerja pada pernyataan “Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja”.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Merasa cukup puas dengan penghasilan yang diberikan Madrasah ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	6
Ragu-Ragu	3	4	13,3%	12
Setuju	4	19	63,4%	76
Sangat Setuju	5	7	23,3%	35
Jumlah		30	100%	123

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{123}{5 \times 30} \times 100 = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru sudah merasa

cukup puas dengan penghasilan yang sudah diberikan oleh Madrasah pada pernyataan “Merasa cukup puas dengan penghasilan yang diberikan Madrasah ini”.

### 3. Rekan Kerja

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Setuju	4	25	83,3%	100
Sangat Setuju	5	5	16,7%	25
Jumlah		30	100%	125

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Setuju sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 5 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 125 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{125}{5 \times 30} \times 100 = 83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru sudah merasa senang dengan rekan kerja yang memiliki sikap kekeluargaan dan saling mendukung di lingkungan Madrasah pada pernyataan “Merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung”.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar Madrasah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	4	13,3%	12
Setuju	4	15	50,0%	60
Sangat Setuju	5	11	36,7%	55
Jumlah		30	100%	127

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab Setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 11 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 127 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{127}{5 \times 30} \times 100 = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru senantiasa menjalin kearakaban dengan para Guru lainnya yang berada di lingkungan Madrasah pada pernyataan “Menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar Madrasah”.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Merasa senang dengan tim kerja guru yang dibentuk oleh kepala Madrasah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	1	3,3%	3
Setuju	4	15	50,0%	60
Sangat Setuju	5	14	46,7%	70
Jumlah		30	100%	133

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab Setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{133}{5 \times 30} \times 100 = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru sudah merasa senang dengan tim kerja yang dibentuk oleh kepala Madrasah pada pernyataan “Merasa senang dengan tim kerja guru yang dibentuk oleh kepala Madrasah”.

#### 4. Promosi

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Semua Guru di Madrasah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi dan mengikuti program pelatihan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	2	6,7%	6
Setuju	4	22	73,3%	88
Sangat Setuju	5	6	20,0%	30

Jumlah	30	100%	124
--------	----	------	-----

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab Setuju sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 6 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 124 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{124}{5 \times 30} \times 100 = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru sudah merasa setuju dengan kesempatan promosi yang bisa diberikan kepada siapa saja pada pernyataan “Semua Guru di Madrasah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi dan mengikuti program pelatihan”.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Promosi yang dilakukan Madrasah ini dilakukan secara obyektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Setuju	4	17	56,7%	68
Sangat Setuju	5	13	43,3%	65
Jumlah		30	100%	133

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 13 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{133}{5 \times 30} \times 100 = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru sudah merasa setuju promosi yang bisa dilakukan secara obyektif oleh kepala Madrasah pada pernyataan “Promosi yang dilakukan Madrasah ini dilakukan secara obyektif”.

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Madrasah selalu memberikan *workshop* dan pelatihan untuk meningkatkan *soft skill dan hard skill* yang diberikan secara periodik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Setuju	4	18	60,0%	72
Sangat Setuju	5	12	40,0%	60
Jumlah		30	100%	132

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{132}{5 \times 30} \times 100 = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru sudah merasa setuju dengan promosi yang terbuka dan diperuntukan untuk semua guru tanpa diskriminasi oleh kepala Madrasah pada pernyataan “Madrasah selalu memberikan *workshop* dan pelatihan untuk meningkatkan *soft skill dan hard skill* yang diberikan secara periodik”.

## 5. Pengawasan

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu memberikan dukungan moril”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Setuju	4	15	50,0%	60
Sangat Setuju	5	15	50,0%	75
Jumlah		30	100%	135

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{135}{5 \times 30} \times 100 = 90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan Madrasah selalu

memberikan dukungan moril kepada para Guru pada pernyataan “Pimpinan selalu memberikan dukungan moril”.

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Selalu mengikuti rapat guru untuk mendiskusikan kekurangan selama bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Setuju	4	15	50,0%	60
Sangat Setuju	5	15	50,0%	75
Jumlah		30	100%	135

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{132}{5 \times 30} \times 100 = 90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru senantiasa mengikuti rapat untuk mendiskusikan kekurangan selama bekerja pada pernyataan “Selalu mengikuti rapat guru untuk mendiskusikan kekurangan selama bekerja”.

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan secara obyektif menilai prestasi kerja Guru”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
------------	------	--------------------------	----------------	------------

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	1	3,3%	3
Setuju	4	14	46,7%	56
Sangat Setuju	5	15	50,0%	75
Jumlah		30	100%	134

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{132}{5 \times 30} \times 100 = 89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru setuju dengan penilaian yang dilakukan kepala Madrasah yang dilakukan secara obyektif pada pernyataan “Pimpinan secara obyektif menilai prestasi kerja Guru”.

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai pernyataan “komunikasi antara pimpinan dengan para Guru sudah terjalin dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	1	3,3%	3
Setuju	4	19	63,3%	76
Sangat Setuju	5	10	33,3%	50
Jumlah		30	100%	129

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Ragu-Ragu sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab Setuju sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 10 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{129}{5 \times 30} \times 100 = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi antara para Guru dengan kepala Madrasah sudah terjalin dengan baik pada pernyataan “komunikasi antara pimpinan dengan para Guru sudah terjalin dengan baik”.

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide dan masukan yang mendukung tercapainya program kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Ragu-Ragu	3	0	0	03
Setuju	4	18	60,0%	72
Sangat Setuju	5	12	40,0%	60
Jumlah		30	100%	132

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Setuju sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 12 orang..

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{132}{5 \times 30} \times 100 = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru memberikan nilai yang baik kepada pimpinan karena selalu memberikan kesempatan penyampaian ide dan masukan untuk mendukung tercapainya program kerja pada pernyataan “Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide dan masukan yang mendukung tercapainya program kerja”.

Tabel 4.23 Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Terkait Variabel X

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan setiap indikator	Total Jawaban Responden (%)	Rata-rata per indikator (%)
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>			
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian	87%	87,6%
2.	Saya selalu diberi kebebasan oleh pimpinan Madrasah dalam mengerjakan pekerjaan saya	88%	
3.	Merasa puas dengan fasilitas yang sudah disediakan oleh Madrasah	88%	
<b>Gaji Dan Upah</b>			
4.	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar	72%	76,6%
5.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja	76%	
6.	Merasa cukup puas dengan penghasilan yang diberikan Madrasah ini	82%	
<b>Rekan Kerja</b>			
7.	Merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung	83%	85%
8.	Menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar Madrasah	84%	

9.	Merasa senang dengan tim kerja guru yang dibentuk oleh kepala Madrasah	88%	
<b>Promosi</b>			
10.	Semua Guru di Madrasah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi dan mengikuti program pelatihan	82%	86%
11.	Promosi yang dilakukan Madrasah ini dilakukan secara obyektif	88%	
12.	Madrasah selalu memberikan <i>workshop</i> dan pelatihan untuk meningkatkan <i>soft skill dan hard skill</i> yang diberikan secara periodik	88%	
<b>Pengawasan</b>			
13.	Pimpinan selalu memberikan dukungan moril	90%	88,6%
14.	Selalu mengikuti rapat guru untuk mendiskusikan kekurangan selama bekerja	90%	
15.	Pimpinan secara obyektif menilai prestasi kerja Guru	89%	
16.	komunikasi antara pimpinan dengan para Guru sudah terjalin dengan baik	86%	
17.	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide dan masukan yang mendukung tercapainya program kerja	88%	
<b>Rata-Rata</b>			84,76%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 84,76% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Pengawasan dengan nilai sebesar 88,6%, dan nilai terendah diperoleh pada indikator Gaji dan Upah dengan nilai sebesar 76,6%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Madrasah, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan.

### 4.2.3. Analisis Deskriptif Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

#### 1. Kualitas

Tabel 4.24 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	4	13,3%	12
Sering	4	19	63,4%	76
Selalu	5	7	23,3%	35
Jumlah		30	100%	123

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 4 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 19 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 7 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{123}{5 \times 30} \times 100 = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan penilaian total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru senantiasa melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar pada pernyataan “Guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar”).

Tabel 4.25 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru Menguasai buku-buku pokok yang sesuai dengan kurikulum”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	4	13,3%	12
Sering	4	21	70,0%	84
Selalu	5	5	16,7%	25
Jumlah		30	100%	121

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 4 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 21 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 5 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 121 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{121}{5 \times 30} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin sudah banyak yang Menguasai buku-buku pokok yang sesuai dengan kurikulum pada pernyataan “Guru Menguasai buku-buku pokok yang sesuai dengan kurikulum”.

Tabel 4.26 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru memeriksa Kembali pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0

Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	12	40,0%	36
Sering	4	14	46,7%	56
Selalu	5	4	13,3%	20
Jumlah		30	100%	112

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 13 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 14 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 4 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 112 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{112}{5 \times 30} \times 100 = 75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 75%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin masih cukup sering memeriksa kembali pekerjaannya pada pernyataan “Guru memeriksa Kembali pekerjaan”.

Tabel 4.27 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	8	26,7%	24
Sering	4	13	43,3%	52
Selalu	5	9	30,0%	45
Jumlah		30	100%	121

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 8 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 13 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 9 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 121 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{121}{5 \times 30} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Guru selalu melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar pada pernyataan “Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar”.

## 2. Kuantitas

Tabel 4.28 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru membuat modul pembelajaran untuk satu tahun ajaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	3	10,0%	3
Pernah	2	4	13,4%	8
Kadang-Kadang	3	9	30,0%	27
Sering	4	10	33,3%	40
Selalu	5	4	13,3%	20
Jumlah		30	100%	98

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Tidak Pernah sebanyak 3 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Pernah sebanyak 4 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 9 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 10 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 4 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 98 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{98}{5 \times 30} \times 100 = 65\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 65%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin masih cukup sering membuat modul pembelajaran untuk satu tahun ajaran pada pernyataan “Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar”.

Tabel 4.29 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru menghasilkan nilai siswa sesuai KKM”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	6	20,0%	18
Sering	4	15	50,0%	60
Selalu	5	9	30,0%	45
Jumlah		30	100%	123

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 6 orang, dan responden yang

mendapatkan penilaian Sering sebanyak 15 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 9 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{123}{5 \times 30} \times 100 = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Sering menghasilkan nilai siswa sesuai KKM pada pernyataan “Guru menghasilkan nilai siswa sesuai KKM”.

Tabel 4.30 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru sesuai target kurikulum”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	9	30,0%	27
Sering	4	13	43,3%	52
Selalu	5	8	26,7%	40
Jumlah		30	100%	119

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 9 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 13 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 8 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 119 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{119}{5 \times 30} \times 100 = 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin sudah hampir selalu sesuai dengan target kurikulum pada pernyataan “Guru sesuai target kurikulum”.

Tabel 4.31 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	9	30,0%	27
Sering	4	12	40,0%	48
Selalu	5	9	30,7%	45
Jumlah		30	100%	120

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 9 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 12 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 9 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 120 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{120}{5 \times 30} \times 100 = 80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan pada pernyataan “Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan”.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.32 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	2	6,7%	6
Sering	4	12	40,0%	48
Selalu	5	16	53,3%	80
Jumlah		30	100%	134

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 2 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 12 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 16 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{134}{5 \times 30} \times 100 = 89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin selalu memberikan contoh-

contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pada pernyataan “Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi”.

Tabel 4.33 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru menyimpulkan materi inti diakhir jam pembelajaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	3	10,0%	9
Sering	4	15	50,0%	60
Selalu	5	12	40,0%	60
Jumlah		30	100%	129

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 3 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 15 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 12 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{129}{5 \times 30} \times 100 = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin selalu menyimpulkan materi inti diakhir jam pembelajaran pada pernyataan “Guru menyimpulkan materi inti diakhir jam pembelajaran”.

Tabel 4.34 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	0	0	0
Sering	4	15	50,0%	60
Selalu	5	15	50,0%	75
Jumlah		30	100%	135

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 15 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 15 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 135 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{135}{5 \times 30} \times 100 = 90\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin selalu menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar pada pernyataan “Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar”.

Tabel 4.35 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0

Kadang-Kadang	3	5	16,7%	15
Sering	4	16	53,3%	64
Selalu	5	9	30,0%	45
Jumlah		30	100%	124

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 5 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 16 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 9 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 124 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{124}{5 \times 30} \times 100 = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin selalu melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar pada pernyataan “Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar”.

#### 4. Tanggung Jawab

Tabel 4.36 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru melaksanakan tugas administrasi seperti membuat daftar hadir, daftar nilai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	0	0	0
Sering	4	18	60,0%	72
Selalu	5	12	40,0%	60
Jumlah		30	100%	132

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 18 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 12 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 132 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{132}{5 \times 30} \times 100 = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin selalu melaksanakan tugas administrasi seperti membuat daftar hadir, daftar nilai pada pernyataan “Guru melaksanakan tugas administrasi seperti membuat daftar hadir, daftar nilai”.

Tabel 4.37 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / RPP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	1	3,3%	3
Sering	4	14	46,7%	56
Selalu	5	15	50,0%	75
Jumlah		30	100%	134

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 1 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 14 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 15 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{134}{5 \times 30} \times 100 = 89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin selalu mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / RPP pada pernyataan “Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / RPP”.

Tabel 4.38 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	1	3,3	1
Pernah	2	4	13,3	8
Kadang-Kadang	3	16	53,3%	48
Sering	4	5	16,7%	20
Selalu	5	3	10,0%	15
Jumlah		30	100%	92

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Tidak Pernah sebanyak 1 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Pernah sebanyak 4 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 16 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 4 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 3 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 92 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{92}{5 \times 30} \times 100 = 62\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 62%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin kadang-kadang memeriksa tugas siswanya dengan tepat waktu artinya Guru masih sering menunda pekerjaannya pada pernyataan “Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu”.

Tabel 4.39 Penilaian responden mengenai pernyataan “Guru selalu absen sesuai ketentuan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor Total
Tidak Pernah	1	2	6,7%	2
Pernah	2	0	0	0
Kadang-Kadang	3	10	33,3%	30
Sering	4	13	43,3%	52
Selalu	5	5	16,7%	25
Jumlah		30	100%	109

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel penilaian responden dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan penilaian Tidak Pernah sebanyak 2 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Kadang-Kadang sebanyak 10 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Sering sebanyak 13 orang, dan responden yang mendapatkan penilaian Selalu sebanyak 5 orang.

Total penilaian responden didapatkan dari hasil skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikalikan dengan jumlah responden adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$\frac{109}{5 \times 30} \times 100 = 73\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total penilaian responden di atas, diperoleh nilai sebesar 73%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa para Guru yang berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Amin cukup sering melakukan absen sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada pernyataan “Guru selalu absen sesuai ketentuan yang berlaku”.

Tabel 4.40 Rekapitulasi dan Rata-rata hasil Penilaian Responden Terkait Variabel Y  
Kinerja Guru

No.	Pernyataan setiap indikator	Total Jawaban Responden (%)	Rata-rata per indikator (%)
<b>Kualitas</b>			
1.	Guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)	82%	79,2%
2.	Guru Menguasai buku-buku pokok yang sesuai dengan kurikulum	80%	
3.	Guru memeriksa Kembali pekerjaan	75%	
4.	Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar	80%	
<b>Kuantitas</b>			
5.	Guru membuat modul pembelajaran untuk satu tahun ajaran	65%	76,5%
6.	Guru menghasilkan nilai siswa sesuai KKM	82%	
7.	Guru sesuai target kurikulum	79%	
8.	Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	80%	
<b>Pelaksanaan Tugas</b>			
9.	Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi	89%	86,7%
10.	Guru menyimpulkan materi inti diakhir jam pembelajaran	86%	
11.	Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar	90%	
12.	Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar	82%	
<b>Tanggung Jawab</b>			

13.	Guru melaksanakan tugas administrasi seperti membuat daftar hadir, daftar nilai	88%	78%
14.	Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / RPP	89%	
15.	Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu	62%	
16.	Guru selalu absen sesuai ketentuan yang berlaku	73%	
<b>Rata-Rata</b>			79,3%

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,3% dengan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Pelaksanaan Tugas dengan nilai sebesar 86,7%, dan nilai terendah diperoleh pada indikator Kuantitas dengan nilai sebesar 76,5%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu adanya evaluasi dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Madrasah, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan.

#### 4.2.4. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen (Kepuasan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerj Guru), maka dilakukan analisis-analisis sebagai berikut :

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel 4.41 Hasil Output Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

		<b>Correlations</b>	
		Kepuasan Kerja (X)	Kinerja Guru (Y)
Kepuasan Kerja (X)	Pearson Correlation	1	,635**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	,635**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Output SPSS 26

Tabel 4.42 Pedoman Interpretasi Hasil Analisis Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
<b>0,60 - 0,799 (0,635)</b>	<b>Kuat</b>
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.41 mengenai hasil uji analisis korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai  $r$  atau nilai korelasi sebesar = 0,635. Berdasarkan hasil tersebut maka sesuai pedoman pada tabel 4.42 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru berada pada kategori tingkat hubungan Kuat.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk melakukan analisis Koefisien Determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,635^2 \times 100 = 40,32 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Koefisien Korelasi

berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi di atas diperoleh nilai  $KD = 40,32\%$ , yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Guru sebesar 40,32%, dan untuk sisanya 59,68% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Kepuasan Kerja.

## 4.3. Pembahasan

### 4.3.1. Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

Kepuasan kerja bagi setiap orang sifatnya relatif, artinya masing-masing orang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Secara umum kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kesenangan atau sikap emosional yang positif yang direspon dari seseorang sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kepuasan Kerja di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug, diperoleh hasil data berdasarkan tanggapan responden

mengenai Kepuasan Kerja didapatkan hasil rata-rata sebesar 84,76%, dengan nilai tertinggi diperoleh oleh indikator Pengawasan sebesar 88,6%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator Gaji dan Upah yaitu sebesar 76,6%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase dibawah rata-rata perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Madrasah, sedangkan untuk nilai yang mendapatkan persentase diatas rata-rata perlu dipertahankan.

Indikator-indikator yang digunakan untuk menggambarkan Kepuasan Kerja Guru yaitu mencakup : Pekerjaan itu sendiri, Gaji dan upah, Rekan kerja, Promosi, Pengawasan. Dan berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa indikator Pengawasan mendapatkan penilaian tertinggi dari para Guru, sedangkan indikator Gaji dan upah mendapatkan nilai terendah dari para Guru.

Gaji dan upah merupakan balas jasa yang wajib diberikan oleh Pimpinan kepada seseorang atas hasil kerjanya, karena Gaji dan upah merupakan hal penting untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka dari itu Pimpinan Madrasah harus memberikan perhatian lebih terkait kesejahteraan para Guru terutama yang berkaitan dengan hal Gaji dan upah.

#### **4.3.2. Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug**

Kinerja secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atas hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug, diperoleh hasil data berdasarkan penilaian responden mengenai Kinerja Guru didapatkan hasil rata-rata sebesar 79,3%, dengan nilai tertinggi diperoleh oleh indikator Pelaksanaan Tugas sebesar 86,7%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator Kuantitas yaitu sebesar 76,5%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase dibawah rata-rata perlu evaluasi dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Madrasah, sedangkan untuk nilai yang mendapatkan persentase diatas rata-rata perlu dipertahankan.

Indikator-indikator yang digunakan untuk menggambarkan Kinerja Guru yaitu mencakup : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab. Dan berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa indikator Pelaksanaan Tugas

mendapatkan penilaian tertinggi dari Pimpinan Madrasah, sedangkan indikator Kuantitas mendapatkan nilai terendah dari Pimpinan Madrasah.

#### **4.3.3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug**

Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru. berdasarkan uji analisis korelasi *pearson product moment* diperoleh nilai  $r$  sebesar = 0,635 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru berada pada kategori Kuat.

Analisis koefisien determinasi yang sudah dijelaskan sebelumnya diperoleh nilai  $KD = 40,32\%$ , yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dengan kinerja terhadap variabel kinerja Guru sebesar 40,32% dan sisanya sisanya 59,68% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Kepuasan Kerja.

Pada penelitian ini telah dibuktikan menjawab rumusan-rumusan masalah, hasil penelitian mengenai Kepuasan kerja dan Kinerja Guru, dan para Guru menyatakan puas dengan pekerjaan itu sendiri yaitu sebagai Guru, para Guru menyatakan memiliki hubungan yang baik dengan Rekan kerja dan Pimpinan, para Guru menyatakan puas dengan Promosi kerja yang diadakan oleh Madrasah, akan tetapi para Guru menyatakan belum cukup puas dengan Gajinya oleh karena itu para Guru berharap kedepannya Madrasah lebih memperhatikan kesejahteraan para Guru terutama yang berkaitan dengan hal Gaji dan Upah seperti mengatur ulang kebijakan sistem penggajian dan tunjangan Guru, Mendanai pelatihan Guru dengan insentif Madrasah, memberikan insentif tambahan kepada Guru yang bekerja tepat waktu dan sesuai target yang diberikan. Hal ini guna meningkatkan kesejahteraan para Guru terutama terkait hal Gaji dan upah.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

1. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kepuasan Kerja di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug, diperoleh hasil data berdasarkan tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja didapatkan hasil rata-rata sebesar 84,76%, dengan nilai tertinggi diperoleh oleh indikator Pengawasan sebesar 88,6%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator Gaji dan Upah yaitu sebesar 76,6%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase dibawah rata-rata perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Madrasah, Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar merupakan pernyataan yang mendapatkan hasil yang paling rendah dan perlu menjadi perhatian lebih dari Pimpinan Madrasah.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug, diperoleh hasil data berdasarkan penilaian responden mengenai Kinerja Guru didapatkan hasil rata-rata sebesar 79,3%, dengan nilai tertinggi diperoleh oleh indikator Pelaksanaan Tugas sebesar 86,7%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator Kuantitas yaitu sebesar 76,5%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase dibawah rata-rata perlu evaluasi dan mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan Madrasah. Berdasarkan hasil penelitian pada indikator Tanggung Jawab dengan nilai terendah pada pernyataan Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu.
3. Hasil analisis korelasi *pearson product moment* diperoleh nilai  $r$  atau korelasi sebesar  $= 0,635$ . Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja Guru berada pada kategori Kuat. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug. Dan ada beberapa indikator Kepuasan Kerja yang tidak terpenuhi sehingga menyebabkan Kinerja Guru tidak maksimal. Analisis koefisien determinasi diperoleh nilai  $KD = 40,32\%$ , yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dengan kinerja terhadap variabel kinerja Guru sebesar  $40,32\%$  dan sisanya sisanya  $59,68\%$  dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Kepuasan Kerja.

## 5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian pada Kepuasan kerja, terdapat kelemahan pada indikator Gaji dan upah, saran yang dapat diberikan kepada pihak Madrasah yaitu mengatur ulang kebijakan sistem penggajian dan tunjangan Guru, Mendanai pelatihan Guru dengan insentif Madrasah, memberikan insentif tambahan kepada Guru yang bekerja tepat waktu dan sesuai target yang diberikan. Madrasah memberikan *workshop* dan pelatihan secara periodik kepada para Guru untuk meningkatkan *soft skill* dan *hard skill*. Hal ini guna meningkatkan kesejahteraan para Guru terutama terkait hal Gaji dan upah dan para Guru mempunyai kemampuan-kemampuan yang bisa digunakan untuk mengikuti program *inpassing* Guru (penyetaraan Guru negeri maupun swasta).
2. Madrasah dan Guru harus bekerja sama untuk menjaga kepuasan kerja di dalam bekerja dengan cara Madrasah untuk selalu memberikan hak-hak kepada Guru seperti tunjangan, insentif, bonus, pelatihan dan *workshop*. Agar para Guru dapat bekerja dengan optimal dan secara tidak langsung kinerja Guru yang optimal dapat membantu Madrasah untuk mencapai tujuannya.
3. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel Kinerja Guru, terdapat kelemahan pada indikator Kuantitas maka saran yang dapat diberikan kepada pihak Madrasah yaitu kepala Madrasah selalu mengevaluasi kinerja para Guru secara periodik, Kepala Madrasah disarankan untuk lebih sering ikut andil dalam kegiatan operasional Madrasah, mengadakan sosialisasi serta pengarahan terkait pentingnya untuk membuat dan mengumpulkan modul pembelajaran.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Professional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ce Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS . Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Dadan Sabrudin, Dkk. (2019). Dampak Akuntabilitas, Transparansi Dan Profesionalisme Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 21 Jakarta. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 38-52.
- Darmadi, H. (2018). *Membangun paradigma baru kinerja guru*. Lampung: Guepedia.
- Edi Suryadi, D. (2019). *Metode Penelitian Komunikasi : Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Hafidulloh, Dkk. (2021). *Manajemen Guru : Meningkatkan Displin Dan Kinerja Guru*. Surabaya: Bintang Pustaka Madani.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke 10*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jahari, Jaja;. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Peningkatan Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing Global*. Bandung: yayasan darulhikam.
- Juniarti, Atty Tri, Dkk. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 40-59.

- Marzuki, Dkk. (2019). Pengaruh Return On Equity, Debt To Equity Ratio, Dan Size Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 27-36
- Muhidin, S. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Permedi, Rangga Hisnawan;. (2019). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 966-973.
- Purnomo, Rochmat Aldy;. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Grup.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: StaiaPress.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septian Ragil Anandita, Dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *JIP (Jurnal Inovasi Penelitian)*, 727-734.
- Sofia Oktadilah, Dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Indah Baru Group Genteng. *JIABI (Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi)*, 155-167.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 63-75.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Viktor, Dkk. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 128-137.

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ilyas Maulana  
Alamat : Griya Benda Asri 2  
Tempat, Tanggal Lahir : Sukabumi, 15 Mei 2000  
Agama : Islam  
Pendidikan

- SD : SDN Benda
- SMP : MTs Al-Amin Cicurug
- SMA : MA Al-Amin Cicurug
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 15 Maret 2023

Peneliti,



(Ilyas Maulana)

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Kepuasan Kerja Guru

**KATA PENGANTAR**

Assalamualaikum wr.wb.

Yang Terhormat Bapak/Ibu Guru beserta Staff dan Jajarannya di MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMIN CICURUG.

Dalam rangka menyelesaikan Skripsi dengan judul “**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMIN CICURUG**”, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner terlampir.

Bersama ini, memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian Skripsi. Jawaban kuesioner terlampir semata-mata untuk kepentingan ilmiah, serta jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia. Maka dari itu segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner yang dimaksud, sebelum dan sesudahnya ducapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya



Ilyas Maulana

---

021119039

### Identitas Responden

#### A. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

#### B. Umur

20-25 th

31-35 th

26-30 th

Diatas 35 th

#### C. Pendidikan Terakhir

SD

SMA

Strata 1

SMP

Diploma

Strata 2

#### D. Lama Mengajar

1-5 th

11-15 th

6-10 th

Di atas 16 th

### Tata cara pengisian angket kuesioner :

Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

**Variabel (X) Kepuasan Kerja Guru**

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian					
2.	Saya selalu diberi kebebasan oleh pimpinan Madrasah dalam mengerjakan pekerjaan saya					
3.	Merasa puas dengan fasilitas yang sudah disediakan oleh Madrasah					
<b>Gaji Dan Upah</b>						
4.	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar					
5.	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja					
6.	Merasa cukup puas dengan penghasilan yang diberikan Madrasah ini					
<b>Rekan Kerja</b>						
7.	Saya Merasa senang memiliki rekan kerja yang sikapnya kekeluargaan serta saling mendukung					
8.	Saya Menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar Madrasah					
9.	Saya Merasa senang dengan tim kerja guru yang dibentuk oleh kepala Madrasah					
<b>Promosi</b>						
10.	Semua Guru di Madrasah ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi dan mengikuti program pelatihan					
11.	Promosi yang dilakukan Madrasah ini dilakukan secara obyektif					
12.	Madrasah selalu memberikan <i>workshop</i> dan pelatihan untuk meningkatkan <i>soft skill dan hard skill</i> yang diberikan secara periodik					
<b>Pengawasan</b>						

13.	Pimpinan selalu memberikan dukungan moril					
14.	Selalu mengikuti rapat guru untuk mendiskusikan kekurangan selama bekerja					
15.	Pimpinan secara obyektif menilai prestasi kerja Guru					
16.	komunikasi antara pimpinan dengan para Guru sudah terjalin dengan baik					
17.	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide dan masukan yang mendukung tercapainya program kerja					

## Lampiran 2. Kuesioner Kinerja Guru

**Variabel (Y) Kinerja Guru**

No.	Pernyataan	TP	P	KD	SR	SL
	<b>Kualitas</b>					
1.	Guru melakukan evaluasi pelajaran setiap selesai melakukan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)					
2.	Guru Menguasai buku-buku pokok yang sesuai dengan kurikulum					
3.	Guru memeriksa Kembali pekerjaan					
4.	Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai terhadap kompetensi dasar					
	<b>Kuantitas</b>					
5.	Guru membuat modul pembelajaran untuk satu tahun ajaran					
6.	Guru menghasilkan nilai siswa sesuai KKM					
7.	Guru sesuai target kurikulum					
8.	Guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
	<b>Pelaksanaan Tugas</b>					
9.	Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi					

10.	Guru menyimpulkan materi inti diakhir jam pembelajaran					
11.	Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar					
12.	Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media belajar					
<b>Tanggung Jawab</b>						
13.	Guru melaksanakan tugas administrasi seperti membuat daftar hadir, daftar nilai					
14.	Guru mengevaluasi siswa sesuai dengan buku kerja / RPP					
15.	Guru memeriksa tugas-tugas siswa tepat waktu					
16.	Guru selalu absen sesuai ketentuan yang berlaku					

Lampiran 3. *TimeLine* (Jadwal) Penelitian

Progress	September	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Pengajuan Judul & Acc Judul								
Pra Riset & wawancara di lokasi penelitian								
Penyusunan Bab 1-3								
Seminar Proposal & revisi proposal								
Uji Coba Instrumen penelitian								
Pengumpulan Data di lokasi penelitian								
Penyusunan Bab 4&5								
Sidang Skripsi								
Revisi Skripsi								

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Variabel X (Kepuasan Kerja)

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	Total X
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	71
4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	68
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	64
5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	71
5	5	5	2	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	71
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	68
4	5	5	4	3	3	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	70
5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	80
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	82
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	79
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	78
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	80
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	80
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	80
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	69
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	68
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	77
5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	74
4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	73
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	70

Lampiran 5. Hasil Kuesioner Variabel Y Kinerja Guru

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	total Y
4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	1	46
4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	1	46
3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	50
3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	53
3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	53
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	58
5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	60
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	59
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	61
5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	67
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	72
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	73
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	63
4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	69
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	67
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	64
4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	63
4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	66
4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	68
4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	65
5	4	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	66
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	70
4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	65
4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	64
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	69
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	72

## Lampiran 6. Surat Izin Program Studi untuk Permintaan Data &amp; Penelitian



## Universitas Pakuan

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A"    S1 Akuntansi "Terakreditasi A"    S1 Bisnis Digital "Terakreditasi"

Jl. Pakuan P.O. Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 1137 /WD.1/FEB-UP/IX/2022 23 September 2022  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permintaan Data

Kepada : Yth. Pimpinan/Direksi.  
 KEPALA MADRASAH ALIYAH AL-AMIN CICURUG  
 KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMIN CICURUG  
 Jl. Karang Sirna, Naggerang, Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat 43359.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan permintaan data bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk permintaan data ke perusahaan/instansi yang Bapak pimpin ada pun data yang di maksud terlampir.

Maka bersama ini kami hadapkan :

Nama Mahasiswa : Ilyas Maulana  
 NPM : 021119039  
 Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijjinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :  
 Yth. Bapak Dekan FEB –UP (Sebagai Laporan).

Website : <https://feb.unpak.ac.id/> e-mail : [febkonomi@unpak.ac.id](mailto:febkonomi@unpak.ac.id)

## Lampiran 7. Surat Balasan Penelitian

YAYASAN AL-AMIN KARANGSIRNA  
**MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMIN CICURUG**  
 Jl. Karang Sirna RT. 01/01, Desa Nanggerang, Kecamatan Cicurug, Kabupaten  
 Sukabumi 43359. Telp (0266) 734216  
 Email : mts.alamincicurug@gmail.com

---

**SURAT BALASAN**

Hal : Balasan

Kepada

Yth. Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan  
 Universitas Pakuan Bogor  
 Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	H. Asep Silahuddin, S.Ag., M.MPd.
Jabatan	:	Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

Menerangkan bahwa,

Nama	:	Ilyas Maulana
Nomor Pokok Mahasiswa	:	021119039
Program Studi	:	Manajemen
Jenjang	:	Sarjana – Semester VIII

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul : **“HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMIN CICURUG”**.

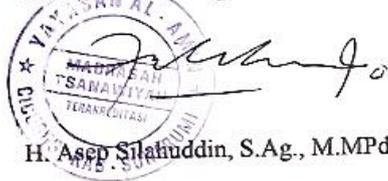
Demikian surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukabumi, 21 Februari 2023

Hormat Kami,

Kepala Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug



H. Asep Silahuddin, S.Ag., M.MPd.

## Lampiran 8. Surat Pernyataan Menyanggapi Riset/Observasi

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ilyas Maulana L.P\*)

Nomor Mahasiswa : 021119039

Program Studi : Manajemen / Akuntansi \*

Menyatakan benar saya telah menghubungi Madrasah yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak Madrasah telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak Madrasah yang menerima :

Nama : H. Asep Silahuddin, S Pd., M.M Pd L.P\*)

Jabatan : Kepala Madrasah

Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

Alamat Madrasah : Jl. Karang Sirna RT 01/01, Desa Nanggerang, Kecamatan Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat 43359.

Judul Penelitian : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 21 Februari, 2023  
Yang menyatakan



(Ilyas Maulana)

\*) Coret yang tidak perlu

## Tabel “r” yang digunakan pada Uji Instrumen

### (UJI VALIDITAS)

Df	5 %	1 %	df	5 %	1 %
1	0,997	1,000	24	0,388	0,496
2	0,950	0,990	25	0,381	0,487
3	0,878	0,959	26	0,374	0,478
4	0,811	0,917	27	0,367	0,470
5	0,754	0,874	28	0,361	0,463
6	0,707	0,834	29	0,355	0,456
7	0,666	0,798	30	0,349	0,449
8	0,632	0,765	35	0,325	0,418
9	0,602	0,735	40	0,304	0,393
10	0,576	0,708	45	0,288	0,372
11	0,553	0,684	50	0,278	0,354
12	0,532	0,661	60	0,250	0,325
13	0,514	0,641	70	0,232	0,302
14	0,497	0,623	80	0,217	0,283
15	0,482	0,606	90	0,205	0,267
16	0,468	0,590	100	0,195	0,254
17	0,456	0,575	125	0,174	0,223
18	0,444	0,561	150	0,159	0,208
19	0,433	0,549	200	0,138	0,181
20	0,423	0,537	300	0,113	0,148
21	0,413	0,526	400	0,098	0,128
22	0,404	0,515	500	0,088	0,115
23	0,396	0,505	1000	0,062	0,081

*Sumber : Sutanto Priyo Hastono, 2007*

**Catatan Perbaikan Yang diberi tanda merah :**

1. Halaman 6 bagian abstrak tidak boleh ada angka.
2. Halaman 45 bagian hipotesis penambahan kalimat “Diduga”.
3. Halaman 51-52 penambahan keterangan skala.
4. Halaman 85 perubahan kalimat pada tabel rekapitulasi Variabel Kepuasan kerja sebelumnya “Indikator/ukuran” dirubah menjadi “Pernyataan Setiap Indikator” dan kesimpulan pada bagian analisis deskriptif setelah tabel rekapitulasi dihilangkan.
5. Halaman 101 perubahan kalimat pada tabel rekapitulasi Variabel Kinerja Guru sebelumnya “Indikator/ukuran” dirubah menjadi “Pernyataan Setiap Indikator” dan kesimpulan pada bagian analisis deskriptif setelah tabel rekapitulasi dihilangkan.
6. Halaman 107 pada bagian saran harus operasional dan aplikatif.
7. Halaman 114 kuesioner variabel kepuasan kerja pada indikator bagian promosi ditambahkan aspek-aspek pengembangan diri agar dapat memberikan saran-saran yang lebih operasional dan aplikatif.
8. Halaman 115 perubahan nama skala ukur sebelumnya STS,TS,S,SS menjadi TP,P,KD,SR,SL yaitu :  
TP : Tidak Pernah  
P : Pernah  
KD : Kadang-kadang  
SR: Sering  
SL : Selalu