

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH
SE-KOTA MALANG**

TESIS

**OLEH
MOHAMAD KHOLISH WIDODO
NIM : 19711009**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH
SE-KOTA MALANG**

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi beban studi pada Program Magister Manajemen
Pendidikan Islam Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022

OLEH
MOHAMAD KHOLISH WIDODO
NIM : 19711009



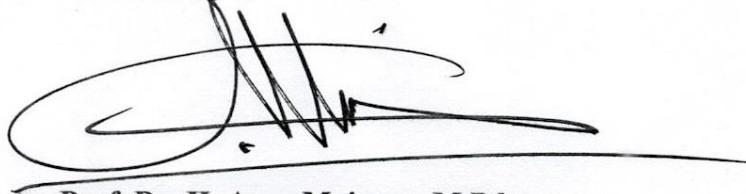
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2022**

Lembar Persetujuan Tesis dari Pembimbing

Tesis dengan judul : “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang

Batu, 30 September 2021

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd

NIP. 19650817 199803 1 003

Batu, 30 September 2021

Pembimbing II



Drs. H. Basri, M.A, Ph.D.

NIP. 196812311994031022

Batu, 18 Juni 2022

Mengetahui

Ketua Program MPI



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

NIP. 198010012008011016

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

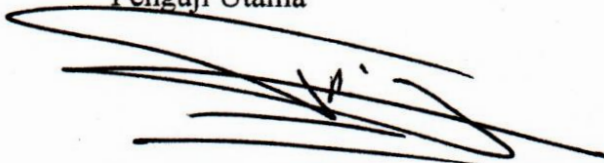
Tesis dengan judul : “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 1 Juli 2022

Dewan Penguji
Ketua



Dr. H. Imam Muslimin, M.Ag.
NIP. 19660311 199403 1 007

Penguji Utama



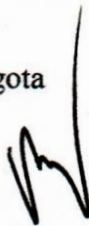
Prof. H. Triyo Supriyatno, M.Ag., Ph.D
NIP. 19700427 200003 1 001

Anggota



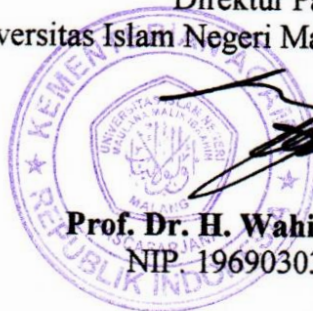
Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

Anggota



Drs. H. Basri, M.A, Ph.D.
NIP. 19681231 199403 1 022

Mengetahui
Direktur Pasca Sarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Wahid Murni, M.Pd.Ak
NIP. 19690303 200003 1 001

**LEMBAR PERNYATAAN
ORISINALITAS PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MOHAMAD KHOLISH WIDODO

NIM : 19711009

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Alamat : Jl. Babatan No.52 RT.05 RW.03 Kelurahan Arjowinangun Kecamatan
kedungkandang Kota Malang

Judul Penelitian: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru
Madrasah Tsanawiyah se-kota Malang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain maka saya bersedia untuk diproses sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 13 Juni 2022

Hormat saya



Mohamad Kholish Widodo
NIM. 19711009

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan atas limpahan rahmat dan bimbingan Allah SWT, tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang” dapat terselesaikan dengan baik semoga berguna dan bermanfaat. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing manusia ke arah jalan kebenaran dan kebaikan.

Banyak pihak yang membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya dengan ucapan *jasakumullah ahsanul jasa'* khususnya kepada :

1. Rektor UIN Malang, Bapak Prof Dr HM. Zainuddin MA dan para Pembantu Rektor. Direktur Pascasarjana UIN Malang, Bapak Prof. Dr. Wahid Murni, M.Pd.Ak dan para asisten Direktur atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
2. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd. atas motivasi, koreksi dan kemudahan pelayanan selama studi.
3. Dosen Pembimbing I, Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd. atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis.
4. Dosen pembimbing II, Drs. H. Basri, M.A, Ph.D. atas bimbingan, saran, kritik dan koreksinya dalam penulisan tesis.
5. Semua staff pengajar atau dosen dan semua staff TU Pascasarjana UIN Malang yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
6. Semua Kepala dan guru Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi dalam penelitian.

7. Kedua orang tua, ayahanda Bapak H. Mohamad Suhalno dan ibunda Ibu Hj. Yayuk Rimala yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi dan do'a sehingga menjadi dorongan dalam menyelesaikan studi, semoga menjadi amal yang diterima di sisi Allah SWT. Amin
8. Istri tercinta, Nanik Ulfa Hartanti yang selalu memberikan bantuan maupun dorongan moril, perhatian dan pengertian selama studi.
9. Putri tercinta, Saniyyah Wiji Wulandari, Irna Amalia Rosyada, dan zaidah taqiyyah Ramadhani yang selalu memberikan perhatian dan pengertian selama studi
9. Semua saudara di Malang, Jakarta, dan Kalimantan selalu menjadi inspirasi dalam menjalani hidup khususnya selama studi.

Kota Batu, 5 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	
Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Pernyataan Orisinalitas Penelitian	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
Motto	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Hipotesis Penelitian	6
F. Orisinalitas Penelitian	7
G. Definisi Operasional	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Motivasi kerja.....	14
B. Kepuasan kerja	18
C. Kinerja Guru	23
D. Pengaruh antar Variabel	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	30
B. Variabel Penelitian	31
C. Keterkaitan antar Variabel dengan Indikator	32

D. Lokasi Penelitian	36
E. Populasi Penelitian	36
F. Sampel Penelitian	37
G. Teknik Pengumpulan Data	38
H. Teknik Menghitung Panjang Kelas Interval	39
I. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN	48
A. Deskripsi Obyek Penelitian	48
B. Deskripsi Responden Penelitian	49
C. Deskripsi Variabel Penelitian	52
D. Analisis Data	58
BAB V PEMBAHASAN	
A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	68
B. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	69
C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	71
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Identitas Peneliti, Persamaan, Perbedaan dan Orisinalitas Penelitian	10
2. Variabel Motivasi Kerja (X1)	32
3. Variabel Kepuasan kerja (X2)	33
4. Variabel Kinerja (Y)	34
5. Banyaknya responden tiap madrasah	48
6. Jumlah responden berdasarkan asal madrasah	49
7. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
8. Jumlah Responden berdasarkan Status Kepegawaian	51
9. Jumlah Responden berdasarkan Sertifikasi	51
10. Frekuensi Motivasi Kerja	53
11. Frekuensi Kepuasan Kerja	55
12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	56
13. Output Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja	58
14. Output Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja	59
15. Output Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	59
16. Output Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja	60
17. Output Uji Validitas Instrumen Kinerja	61
18. Output Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja	62
19. Output Uji Normalitas	63
20. Output Uji Multikolinieritas	64
21. Output Uji Autokorelasi	64
22. Output Uji-t	65
23. Output Uji-F	66
24. Output Koefisien Determinasi	67
25. Hasil Penelitian	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru	29
2. Hubungan Formatif Variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Indikatornya..	33
3. Hubungan Formatif Variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan Indikatornya	34
4. Hubungan Formatif Variabel Kinerja (Y) dengan Indikatornya	36
5. Diagram Jumlah Responden berdasarkan Asal Madrasah	49
6. Diagram Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
7. Diagram Jumlah Responden berdasarkan Satus Kepegawaian	51
8. Diagram Jumlah Responden berdasarkan status sertifikasi	52
9. Diagram Frekuensi Motivasi	53
10. Diagram Frekuensi Kepuasan Kerja	55
11. Diagram Frekuensi Kinerja	57
12. Diagram Output Uji Heteroskedastisitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lokasi Penelitian	79
2. Populasi Penelitian	80
3. Angket Penelitian	81
4. Data Mentah	85
5. Output Uji-T, Uji-F, Dan R2	106
6. Hasil Motivasi, kepuasan dan Kinerja tiap Madrasah	108
7. Surat Ijin Penelitian	114
8. Surat keterangan penelitian dari lembaga pendidikan	143

MOTTO

فكر بإيجابية ، بغض النظر عن مدى صعوبة حياتك

Berpikirlah Positif, Tidak Peduli Seberapa Keras Kehidupanmu

(Ali Bin Abi Thalib)

ABSTRAK

Mohamad Khollsih Widodo. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (1) Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd (II) Drs. H. Basri, M.A, Ph.D.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, Guru MTs se-kota Malang.

Guru merupakan salah satu faktor penentu pada tingkat tinggi rendahnya mutu pendidikan. Secara umum kualitas kinerja guru di Indonesia masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil UKG guru madrasah tahun 2018, pencapaian rata-rata nasional baru 53,02 atau di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan, yaitu 55,0. Kondisi Madrasah Tsanawiyah di kota malang kualitas pendidikannya sangat beragam hal ini disebabkan rasio jumlah pengawas dengan jumlah madrasah yang tidak standar sehingga kurang meratanya pembinaan dan motivasi kerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (3) pengaruh motivasi dan kepuasan guru secara simultan terhadap kinerja guru MTs se-kota Malang. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif Pengumpulan data melalui angket dengan analisisnya menggunakan SPSS Pengukuran yang dilakukan antara lain pengukuran Uji-T dan Uji-F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kota Malang. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, nilai t hitung $5,595 > t$ tabel $1,651$ dan nilai β sebesar $0,453 \neq 0$, dalam hal ini semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja guru. (2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kota Malang. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $4,112 > t$ tabel $1,651$ dan nilai β sebesar $0,333 \neq 0$, dalam hal ini semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula kinerja guru. (3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan nilai F hitung $164,471 > F$ tabel $3,03$ dan nilai β_1 $0,721 \neq \beta_2$ $0,767 \neq 0$, serta nilai R^2 sebesar $0,574$ atau $57,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru yang berarti motivasi kerja semakin tinggi dan diikuti kepuasan kerja guru yang tinggi pula atau sebaliknya maka kinerja guru juga semakin tinggi.

ABSTRACT

Mohammad Kholish Widodo. 2022. The effect of job motivation and satisfaction on Tsanawiyah teachers' performance in Malang. Thesis, Department of Islamic Education Management, Postgraduate Program of Maulana Malik Ibrahim Islamic State University, Advisors: (1) Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd (II) Drs. H. Basri, M.A, Ph.D.

Key Words : Job Motivation, Job Satisfaction, Teacher's Performance, Tsanawiyah Teachers in Malang.

Teacher is one of the main factor to affect the education quality. Nationally, Indonesia still has low education quality. Based on the result of UKG test of Madrasah teachers conducted in 2018, the average score of teachers nationally is 53,02 or it is under the national minimum atandard score that is 55. As a matter of fact, most Madrasah Tsanawiyah in Malang has vary education quality. It is because of the ratio between teachers' supervisor and the number Madrasah is not in proportion, so that the teacher training and motivation cannot be given to all teachers.

The objective of this study is to describe: (1) the effect of job motivation on teachers' performance (2) the effect of job satisfaction on teachers' performance (3) the effect of motivation and teachers' satisfaction simultaneously on Tsanawiyah teachers's performance in Malang. The method of the study used quantitative approach. The data are collected by using questionnaire with SPSS analysis using T-Test and F-Test

The result of the study indicates: (1) Job motivation has significant possitive effect on Tsanawiyah teachers' performance in Malang. The result is with the significance of $0.000 > 0.5$, and t value $5,595 > t$ table 1,651 and β value $0,453 \neq 0$. In this case, having more job motivation leads to higher the teachers' performance (2) Job motivation has significant positive effect on the Tsanawiyah teachers' performance in Malang. With the result, signficance $0,000 > 0,05$ with nilai t value $4,112 > t$ table 1,651 and β value $0,333 \neq 0$, in this case, having more satisfaction leads to higher teachers' performance. (3) Job motivation and satisfaction simultaneously has positive impact on the teachers' performance. By result of F value $164,471 > F$ table 3,03 and β_1 value $0,721 \neq \beta_2$ $0,767 \neq 0$, and R^2 0,574 or 57,5%. It indicates that the job motivation and satisfaction simultaneously has significant effect on the teachers' performance. It means that having more job motivation and satisfaction leads to higher teachers performance.

مستخلص البحث

محمد خالص ويدودو . ٢٠٢٢ . أثر دافع العمل و ارتياح العمل في أداء مدرّسي المدارس الثانوية بمدينة مالانج . رسالة الماجستير، قسم التربية الإسلامية، كلية الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج، المشرف الأول : الأستاذ الدكتور الحاج أغوس ميمون، الماجستير في التربية. المشرف الثاني : الدكتور اندوس الحاج بصري، الماجستير في الأدب، الدكتور في الفلسفة.

الكلمات الأساسية : دافع العمل، ارتياح العمل، أداء المدرّس، مدرّسو المدارس الثانوية بمدينة مالانج

المدرس هو أحد العناصر المحددة على ارتفاع أو انخفاض جودة التربية. عامة، مازالت جودة أداء المدرّسين بإندونيسيا منخفضة. بناءً على اختبار كفاءة المدرس سنة ٢٠١٨، مازال متوسط الإنجاز الوطني في نتيجة ٥٣،٠٢ أو تحت حد الكفاءة الأدنى المعيّن وهو ٥٥،٠. كانت جودة تربية المدارس الثانوية بمدينة مالانج متنوعة. وهذا بسبب عدد المشرفين على المدارس الذي كان غير المعيارية حتى لا يتم توزيع تدمير ودافع عمل المدرسين.

تهدف هذا البحث إلى شرح : (١) أثر دافع العمل في أداء المدرّسين (٢) أثر ارتياح العمل في

أداء المدرّسين (٣) أثر دافع و ارتياح عمل المدرسين متزامنا في أداء مدرّسي المدارس الثانوية بمدينة مالانج. جرى هذا البحث باستخدام نهج كمي، و جمع البيانات باستبيان، و تحليلاته بـ *SPSS* ومن القياسات المنفذة هي قياسات الأخبار-T و قياسات الأخبار-F.

تظهر نتائج هذا البحث أنّ : (١) دافع العمل له أثر إيجابي هام في أداء مدرّسي المدارس الثانوية بمدينة مالانج بنتيجة هامة وهي $0,000 < 0,05$ نتيجة t عدد $5,095 < t$ طاولة $1,651$ و نتيجة β هي $0,454 \neq 0$ ، وفي هذه الحالة كلما ارتفع دافع العمل ارتفع أداء المدرسين. (٢) ارتياح العمل له أثر إيجابي هام في أداء مدرّسي المدارس الثانوية بمدينة مالانج بنتيجة هامة وهي $0,000 < 0,05$ نتيجة t عدد $4,112 < t$ طاولة $1,651$ و نتيجة β هي $0,333 \neq 0$ ، وفي هذه الحالة كلما ارتفع ارتياح العمل ارتفع أداء المدرسين. (٣) أثر دافع و ارتياح المدرسين متزامنا لهما أثر إيجابي هام في أداء. بنتيجة F عدد $164,471 < F$ طاولة $3,03$ و نتيجة $\beta_1 \neq 0,721$ و $\beta_2 \neq 0,767$

• و نتيجة R^2 هي ٠,٥٧٤ أو ٥٧,٥%. تظهر هذه الحالة أنّ دافع العمل و ارتياح العمل متزامنا لهما أثر قوي في أداء المدرسين. ومعنى هذه الحالة كلما ارتفع دافع العمل ومعه ارتياح العمل أو العكس من ذلك ارتفع أداء المدرسين.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam memperbaiki dan memperbarui sektor pendidikannya.¹ Upaya tersebut diarahkan untuk pencapaian dan peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat dan berperan dalam proses dunia pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu pada tingkat tinggi rendahnya mutu pendidikan.

Dalam paradigma baru Pendidikan Nasional guru ditempatkan sebagai tenaga profesional yang terlibat dalam menentukan mutu pendidikan, sebagaimana tertuang dalam UU Guru dan Dosen pada pasal 7 ayat 1 bahwa guru harus memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugasnya dan komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan.² Peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh profesional dan kinerja guru. Kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan pendidikan nasional.³

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

¹ Aulia Reza, "Reformasi Pendidikan; Langkah Langkah Pembaharuan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dalam Rangka Desentralisasi Sistem Pendidikan Indonesia," 2016, hal. 24.

² Admin PPG, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen," hal. 5, diakses 15 Juli 2021, <https://ppg.kemdikbud.go.id/download/undang-undang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen/>.

³ Lailatussaadah Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita* 3, no. 1 (2015): hal. 21.

sebagaimana dinyatakan oleh Robbins, bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja.⁴

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja guru yang optimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh NM Nurcahyani, IGAD Adnyani bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁵ Sedangkan Ayu Agustina dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru.⁶

Faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja guru yang optimal adalah kepuasan kerja. Salah satu penyebab rendah tingginya kinerja guru adalah pemenuhan kepuasan kerja. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Ahmadiansah, bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁷

Namun kualitas kinerja guru di Indonesia masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil UKG guru madrasah tahun 2018, pencapaian rata-rata nasional baru 53,02 atau di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan, yaitu 55,0. Demikian juga menurut mendikbud rapor guru Indonesia dalam Uji Kompetensi

⁴ Robbins P. Stephen dan Handyana Pujatmika, "*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*," Jilid I. Jakarta: Pressbalindo, 2001, hal. 184.

⁵ Ni Made Nurcahyani dan IGA Dewi Adnyani, "*Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*," E-Jurnal Manajemen 5, no. 1 (2016): hal. 528.

⁶ Ayu Agustina, "*Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Malang*" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, t.t.), hal. 137.

⁷ Reza Ahmadiansah, "*Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga*," *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)* 1, no. 2 (2016): hal. 235.

Guru (UKG) sejak 2015, rata-ratanya hingga 2017 masih di bawah 70 dari nilai maksimal 100.⁸

Demikian halnya pendidikan di kota Malang juga memiliki beberapa masalah, khususnya pada tingkat Madrasah Tsanawiyah. Kota Malang memiliki 34 Madrasah Tsanawiyah yang terdiri dari 2 Madrasah Tsanawiyah berstatus negeri dan 32 lainnya adalah swasta. Dari 34 madrasah tersebut, kualitas madrasah sangatlah beragam. Hal tersebut dapat dilihat data peringkat madrasah negeri dan swasta terbaik di kota Malang.⁹

Namun demikian, ternyata guru yang Non PNS belum tentu motivasi kerja dan kepuasan kerja serta kinerjanya rendah dibandingkan guru yang PNS. Hal ini dapat dilihat dari data kualitas madrasah yang menunjukkan bahwa ada sejumlah 5 madrasah Tsanawiyah swasta yang memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dari salah satu madrasah Tsanawiyah negeri yang rata-rata gurunya sudah berstatus PNS.

Selain itu rasio perbandingan jumlah pengawas dengan jumlah Madrasah yang ada di kota Malang sangat tidak memenuhi standar yang ada. Standarnya satu pengawas membawahi maksimal 7 sekolah atau madrasah¹⁰, sementara kondisi di madrasah, satu pengawas bisa mengawasi sampai 17 madrasah. Hal ini tentunya berdampak pada kurangnya motivasi pada guru dalam meningkatkan kinerjanya..

⁸ Rahadian P. Paramita, “*Rapor guru dalam hasil uji kompetensi*,” Lokadata.ID, diakses 24 Februari 2021, <https://lokadata.id/artikel/rapor-guru-dalam-hasil-uji-kompetensi>.

⁹ Badrun, “*Daftar Peringkat SMP-MTS Terbaik Kota Malang Tahun 2019 – K-Blog*,” diakses 24 Februari 2021, <https://blog.kartunmania.com/2019/11/daftar-peringkat-smp-mts-terbaik-kota-malang-tahun-2019/>.

¹⁰ R. I. Permendikbud, “Nomor 143 Tahun 2014,” *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya*, t.t.

Upaya peningkatan kinerja guru baik secara internal maupun eksternal sangat bergantung pada situasi, kondisi dan keadaan seorang guru. Strategi yang tepat pada upaya peningkatan tersebut akan menghasilkan cara yang efektif dan efisien sehingga harapannya mampu meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Banyak hal terkait dengan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, namun dalam penelitian ini akan mengkaji pada dua hal yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja guru yang akan dikaji dengan melihat pengaruhnya terhadap kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kota Malang
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di kota Malang?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut:

1. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di kota Malang
2. Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di kota Malang.

3. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kota Malang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi teori manajemen pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru MTs di Kota Malang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi Kementrian Agama, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan informasi dalam meningkatkan kualitas MTs di Kota Malang agar memiliki kualitas pendidikan yang relatif sama dan dapat mengetahui hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.
- b. Bagi Madrasah, Penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai salah satu acuan pengelolaan madrasah sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.
- c. Para peneliti. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan empirik terutama dalam motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru yang digunakan sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah dan menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.¹¹ Secara statistik hipotesis merupakan pertanyaan mengenai keadaan populasi sebagai parameter yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Taksiran keadaan variabel Independen variabel (X1): Motivasi, variabel (X2) : Kepuasan kerja dan variabel dependen (Y) : Kinerja. Dalam statistik yang diuji adalah hipotesis nol. Hipotesis nol adalah pertanyaan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Lawan dari hipotesis nol adalah hipotesis alternatif, yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Hipotesis nol diberi notasi H_0 , dan hipotesis alternatif diberi notasi H_a .

Berdasarkan pengertian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis I

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di kota Malang

H_a = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di kota Malang

Hipotesis II

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di kota Malang

H_a = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di kota Malang

¹¹ Sugiyono, "Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D," Alfabeta Bandung, 2012, hal. 159.

Hipotesis III

Ho = Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di kota Malang

Ha = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di kota Malang

F. Orisinalitas Penelitian

Berikut ini beberapa penelitian yang membahas dan mengkaji tentang motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan kinerja.

1. Penelitian NM Nurcahyani, IGAD Adnyani 2016 yang meneliti tentang motivasi kerja kaitannya dengan peningkatan kinerja. Penelitian NM Nurcahyani, IGAD Adnyani menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitiannya ditemukan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²
2. Penelitian Ayu Agustina, 2020. bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan pendekatan kuantitatif. Analisis datanya menggunakan analisis jalur dibantu dengan *software smart PLS 3.2.8*. Hasil penelitiannya ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru.¹³

¹² Nurcahyani dan Adnyani, "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening," hal. 528.

¹³ Agustina, "Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Malang," hal. 137.

3. Penelitian Yulesmi 2020. bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala madrasah, kompetensi profesional, kepuasan kerja dan motivasi guru baik secara sendiri-sendiri, berpasangan (dua variabel) maupun secara bersama-sama (empat variabel) terhadap kinerja guru. Penelitian Yulesmi menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan analisis datanya menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian yulesmi ditemukan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri.¹⁴
4. Penelitian Abdul Halim, 2018 bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang Pengaruh Kepemimpinan Manajerial, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen. Jenis penelitian Abdul halim adalah kuantitatif dengan pendekatan penelitian Survei. Pada hasil penelitian Abdul Halim ditemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen.¹⁵
5. Penelitian M Rita, OR Payangan, Y Rante 2018, bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, motivasi, perilaku kewargaan organisasi dan kinerja karyawan. Pada

¹⁴ Yul Yulesmi, “*Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Kabupaten Tulang Bawang Barat*” (UIN Raden Intan Lampung, 2020), hal. 358.

¹⁵ Abdul Halim, “*Pengaruh Kepemimpinan Manajerial, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*” (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), hal. 58.

penelitian M Rita, OR Payangan, Y Rante ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

6. Penelitian Lie Liana dan Tristiana Rijanti 2016. bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan self efficacy terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional pada guru-guru Hasil penelitian Lie Liana dan Tristiana Rijanti antara lain ditemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. Sebagian besar responden dengan kriteria usia > 50 tahun atau mendekati usia pensiun sehingga mereka sulit untuk diberikan motivasi kerja.¹⁷
7. Penelitian Mira Labi Bandhaso dan Natalia Paranoan, 2019. bertujuan untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Makassar. Penelitian ini dilakukan pada dosen-dosen Fakultas Ekonomi di tiga perguruan tinggi swasta di Makassar Hasil penelitiannya antara lain ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen-dosen perguruan tinggi swasta di Makassar. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja

¹⁶ Marcy Rita dkk., “Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance,” *International Journal of Law and Management*, 2018, hal. 861.

¹⁷ Lie Liana dan Tristiana Rijanti, “Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru-guru SMP Negeri Se-kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan),” 2016, hal. 725.

dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen-dosen perguruan tinggi swasta di Makassar.¹⁸

8. Penelitian Rosmaini dan Hasrudy Tanjung, 2019. bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh. Hasil penelitiannya antara lain ditemukan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁹

Tabel 1. Identitas Peneliti, Persamaan, Perbedaan dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	NM Nurcahyani, IGAD Adnyani, 2016	1. Meneliti motivasi kerja sebagai variabel independen 2. Menggunakan pendekatan kuantitatif	1. subyek yang diteliti yaitu karyawan perusahaan 2. kepuasan kerja sebagai variabel intervening	1. Pengguna an dua variabel Independen yaitu Motivasi kerja dan kepuasan
2	Ayu Agustina,	1. Meneliti motivasi	Terdapat variabel	

¹⁸ Mira Labi Bandhaso dan Natalia Paranoan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar," *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif* 1, no. 2 (2019): 100–110.

¹⁹ Rosmaini Rosmaini dan Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 1–15.

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
	2020	kerja sebagai variabel independen 2. Menggunakan pendekatan kuantitatif	kecerdasan emosional dan disiplin kerja sebagai variabel independen	kerja. 2. Penggunaan satu variabel Dependen yaitu kinerja 3. Lokasi penelitian di MTs se-kota Malang
3	Yulesmi 2020	1. Meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen	Terdapat variabel supervisi kepala madrasah dan kompetensi profesional sebagai variabel independen	
4	Abdul Halim, 2018	1. Meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja kaitannya dengan peningkatan kinerja 2. Menggunakan pendekatan kuantitatif	1. subyek penelitiannya adalah dosen, 2. terdapat variabel kepemimpinan manajerial, budaya dan iklim organisasi	
5	M Rita, <u>OR Payangan</u> , Y Rante 2018	1. Meneliti motivasi kerja kaitannya dengan kinerja 2. Menggunakan pendekatan kuantitatif	1. subyek penelitiannya yaitu karyawan, pada perusahaan, 2. terdapat variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel independen	
6	Lie Liana dan Tristiana Rijanti 2016	1. mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja 2. subyek yang diteliti yaitu guru	Terdapat variabel Self Efficacy sebagai variabel independen	
7	Penelitian Mira Labi Bandhaso dan Natalia Paranoan, 2019	1. meneliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja 2. menggunakan pendekatan kuantitatif	Subyek penelitiannya adalah dosen	
8	Penelitian Rosmaini dan	1. Meneliti pengaruh motivasi dan	1. Terdapat variabel kompetensi	

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
	Hasrudy Tanjung, 2019	kepuasan kerja terhadap kinerja 2. menggunakan pendekatan kuantitatif	2. Subyek penelitiannya adalah pegawai dinas pekerjaan umum	

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja, dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di kota Malang

G. Definisi Operasional

1. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seorang guru karena rangsangan dari diri sendiri (motivasi internal) maupun rangsangan dari luar (motivasi eksternal) untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Indikator motivasi dalam penelitian ini adalah besar kecilnya motivasi yang dimiliki oleh seorang guru sebagai dampak dari rangsangan internal maupun eksternal yang mempengaruhi guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan pengukuran motivasi kerja pada guru berdasarkan pendapat Alderfer yaitu kebutuhan eksistensi, interpersonal dan pertumbuhan.
2. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada tingkat terpenuhinya kebutuhan yang diperoleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja guru dalam penelitian ini tercermin pada beberapa kondisi yaitu kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, pembayaran upah atau gaji, hubungan dengan guru dan karyawan lainnya dan promosi jabatan.

3. Kinerja adalah hasil kerja nyata seorang guru secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sejauh mana guru melaksanakan tugasnya dan menghasilkan produk sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja guru berdasarkan Permenpan No.16 tahun 2009 yaitu pelaksanaan pembelajaran, pengembangan keprofesian keberlanjutan dan kegiatan penunjang tugas guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi kerja tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi kerja yang mendasarinya.²⁰

Keitner & Kinicki, mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu.²¹ Sedangkan Morgan, mengartikan motivasi sebagai “ untuk mendorong dan menekan dengan kuat“ yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu.²²

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell dalam Werner dan DeSimone didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.²³ Sedangkan Husaini berpendapat bahwa “ Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang melatarbelakangi

²⁰ B. Hamzah, “*Uno, Teori Motivasi, dan Pengukurannya*,” Cetakan ke, 2011, hal.1.

²¹ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, “*Organizational Behavior. 7th*,” 2007, hal. 247.

²² T. Morgan, “*Clifford*,” *Introduction to Psychology*, 1986, hal. 303.

²³ Jon M. Werner dan Randy L. DeSimone, “*Human resource development*,” *Ohio: Thomson South-Western*, no. 45 (2006): hal. 48.

seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”.²⁴ Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potesnsi yang ada.

Bryan Johannes Tampi berpendapat bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.²⁵

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karena rangsangan baik dari diri sendiri maupun rangsangan dari luar untuk melakukan sesuatu pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan.

Sedangkan teori Motivasi menurut wibowo meliputi a.) Reinforcement theory.(teori penguatan), b) Expectancy theory, c) Self-efficacy theory. (Efikasi diri), d) Social Learning theory.²⁶

Teori penguatan menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insentif dan penguat positif perilaku sukses, yang berulang di waktu yang akan datang apabila kebutuhan yang sama

²⁴ Husaini Usman dan Teori Manajemen, “Praktik, dan Riset Pendidikan,” *Bumi Aksara, Jakarta*, 2006, hal. 223.

²⁵ Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado),” *Acta Diurna Komunikasi* 3, no. 4 (2014): hal. 6.

²⁶ W. Wibowo, “Manajemen Kinerja (Edisi Keenam),” *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers* 70 (2014): hal. 336-338.

timbul. Teori harapan menyatakan motivasi yang hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja dan outcomes dilihat sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.

Teori Efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan self-belief atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu. Social Learning theory, mengombinasikan aspek penguatan dan teori harapan. Teori ini mengenal penting konsep dasar penguatan sebagai penentu perilaku masa depan, tetapi juga menekankan pentingnya faktor psikologi internal, terutama harapan penting tentang nilai tujuan dan kemampuan individu untuk mencapainya.

Teori atribusi berkepentingan dengan bagaimana orang menjelaskan kinerja mereka. Tipe penjelasan yang dapat dipergunakan untuk memperhitungkan keberhasilan atau kegagalan adalah: kemampuan, usaha, kesulitan tugas, situasi dan nasib baik. Apabila keberhasilan atau kegagalan dijelaskan didalam ukuran usaha, maka motivasi tinggi akan mengikutinya. Tetapi apabila kegagalan untuk mencapainya dijelaskan dalam ukuran kesulitan tugas, hasilnya mungkin kehilangan motivasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, baik faktor intenal maupun eksternal. Menurut Saydam dalam Kadarisman menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari

proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).²⁷

- a. Faktor internal : 1). Kematangan Pribadi. 2). Tingkat Pendidikan. 3). Keinginan dan Harapan Pribadi. 4). Kebutuhan. 5). Kelelahan dan kebosanan.. 6). Kepuasan kerja..
- b. Faktor Eksternal : 1). Kondisi Lingkungan kerja. 2). Kompensasi yang memadai. 3). Supervisi yang Baik. 4). Ada Jaminan Karier. 5). Status dan Tanggung Jawab.

3. Mengukur Motivasi Kerja

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh *Maslow* dikembangkan oleh *Clyton P. Alderfer* dan ditemukan 3 kebutuhan pokok manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan keberadaan (*Existence Needs*) mencakup seluruh bentuk hasrat material dan fisiologis dengan segala variasinya seperti makan, gaji, tunjangan dan kondisi kerja
- b. Kebutuhan Relasi mencakup kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, baik dengan keluarga, atasan, bawahan
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*Growth Needs*), mencakup kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif atau produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan seperti penghargaan, pengembangan dan kemampuan karyawan sendiri.

Berkaitan dengan pendapat di atas, menurut *Schmerhorn* bahwa teori

²⁷ Muhammad Kadarisman, “*Manajemen pengembangan sumber daya manusia*,” Jakarta: Rajawali Pers 2 (2012): hal. 296.

ERG menganut suatu prinsip yang disebut frustrasi regresi. Menurut prinsip ini suatu kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah yang sudah terpenuhi dapat terpenuhi kembali dan mempengaruhi perilaku apabila kebutuhan tingkat yang lebih tinggi tidak dapat terpenuhi.²⁸ Teori ERG yang dikemukakan oleh Aldefer mengelompokkan pada 2 pokok pemikiran sebagai berikut:

- a. Dalam menjalankan kehidupan seseorang dapat melakukan sesuatu kebutuhan berbarengan dengan keinginan atau kebutuhan lain sekaligus
- b. Jika keputusan suatu kebutuhan tingkat tinggi terhambat atau tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah akan meningkat.

Teori Maslow lebih menekankan pada pemenuhan secara berurutan sedangkan teori ERG membantahnya dengan mengemukakan pandangan jika dalam pemenuhan suatu kebutuhan terhalang, maka seseorang akan mencoba memenuhi kebutuhan lain.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan

²⁸ John R. Schermerhorn, James G. Hunt, dan Richard N. Osborn, *Managing Organizational Behavior 3E*, NY (John Wiley & Sons, Inc, 2000), hal. 30.

karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan²⁹. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans; kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.³⁰

Menurut Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.³¹ Sedangkan Lock dalam Sopiah, menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.³²

Setiap pendidik dalam melaksanakan pekerjaannya banyak memerlukan beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi, karena terpenuhinya kebutuhan ini maka akan sangat mendorong atau menjadi motivasi baginya untuk berusaha mencapainya. Jika kebutuhannya terpenuhi maka guru akan merasa sangat puas, begitu pula sebaliknya jika tidak terpenuhi ia akan kecewa hal ini membawa guru tersebut tidak puas. Menurut Dessler,

²⁹ Stephen P. Robbins, "*Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, terj, Hadyna Puja Atmaka Jakarta: PT,," Prenhallindo, jilid 1 (1996): hal. 70.

³⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi* (Yogyakarta, 2006), hal. 243.

³¹ T. Hani Handoko, "H.,(2003), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*," EdisiKedua. Yogyakarta: BPFE UGM, 2012, hal. 193.

³² Mowday dalam Sopiah, "*Perilaku Organisasi*," Yogyakarta: Andi, 2008, hal. 170.

kepuasan kerja mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh individu dari pengalamannya dalam bekerja.³³

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang bisa membuat orang merasa puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai yaitu:³⁴

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan melihat selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jika seseorang memperoleh kepuasan melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang hendak dicapai.

2. Teori keadilan (euity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasakan kepuasan dan ketidakpuasan tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam situasi kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input merupakan faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, kecakapan, banyaknya tugas dan sarana yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernialai oleh karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan,

³³ Gary Dessler, *Organization and management: A contingency approach* (Prentice Hall, 1976), hal. 27.

³⁴ Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori," *Bandung: Rajagrafindo Persada*, 2013, hal. 475.

simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil.

3. Teori dua faktor (two factor theory)

Menurut teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu adalah hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu (1) Satisfiers. Satisfiers adalah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi, ada kesempatan untuk berprestasi, penuh tantangan, Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. (2) Dissatisfiers. Dissatisfiers merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini maka karyawan tidak merasa puas. Namun, jika besarnya faktor ini cukup untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum mendapatkan kepuasan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: a) Kondisi kerja, b) Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, c) Kompensasi dari pekerjaannya d) Efisiensi kerja,. e) Peluang promosi f) Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik.

Indikator kepuasan kerja menurut Cellucci dan David)³⁵ yaitu: a) Kepuasan terhadap gaji b).Kepuasan terhadap promosi c), Kepuasan terhadap rekan kerja d). Kepuasan terhadap pekerjaan e) Kepuasan terhadap supervisor

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka indikator kepuasan kerja guru dalam penelitian ini tercermin pada beberapa kondisi yang dapat dirumuskan sebagai berikut : a) Kondisi organisasi sekolah b) Kondisi pekerjaan c) Pembayaran upah atau gaji d) Supervisi oleh kepala sekolah e) Hubungan dengan guru dan karyawan lainnya f) Promosi Jabatan.

3. Pengukuran kepuasan kerja

Untuk mengukur konstruksi kerja dapat digunakan instrumen The Minnesota Satisfaction Questionaries (MSQ) yang dikembangkan oleh Weis et al (1967), instrumen ini terdiri dari 7 butir pertanyaan dengan Skala Linkert 1-5. Adapun indikator- indikator dari konstruksi tersebut adalah sebagai berikut:

a) Terdapat variasi pekerjaan; b) Atasan mampu untuk mengambil keputusan; c) Terdapat reward yang memadai; d) Adanya job yang pasti; e) Kesempatan aktualisasi diri dan kebebasan; f) Kesempatan untuk pengabdian pada Negara g) Kebijakan pimpinan untuk dapat dipraktekkan³⁶

Kepuasan kerja terdiri dari (1) exstrinsic job condition (gaji, status, kebijakan) dan (2) instrinsic job condition (prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, kepribadian) sedang menurut robbins (1998:184) faktor

³⁵ Anthony J. Cellucci dan David L. DeVries, *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ*, 11 (Center for Creative Leadership, 1978), hal. 123.

³⁶ Mustaqim, *Supervisi Pendidikan Agama Islam* (Semarang, 2013), hal. 59.

faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kenaikan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam KBBI Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mulyasa, kinerja merupakan hasil atau keseluruhan dari proses, yang dapat diartikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja dan penampilan kerja.³⁷

Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.³⁸ Sedangkan menurut Simamora (2006:34) kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.³⁹

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁰ Guru dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu

³⁷ Enco Mulyasa, "*Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*," Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, hal. 136.

³⁸ Malayu SP Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta, Indonesia: PT, Bumi Aksara*, 2008, hal. 54.

³⁹ Henry Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN (Yogyakarta, 2006)*, hal. 34.

⁴⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kesebelas*," PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hal. 67.

keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para guru harus mendapat perhatian dari para pimpinan, sebab menurunnya kinerja dari guru dapat mempengaruhi kinerja madrasah secara keseluruhan

Kinerja guru menurut Martinis Yamin dkk adalah merupakan hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumber daya yang ada.⁴¹ Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Menurut Abd.Madjid kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan madrasah yang secara legal, sesuai dengan moral, etika dan tidak melanggar hukum.⁴²

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu sekolah,

⁴¹ Martinis Yamin dan Maisah Maisah, "Standarisasi kinerja guru," *Jakarta: Gaung Persada* 14 (2010): hal. 87.

⁴² Abd Madjid, "Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja," Yogyakarta: Samudra Biru, 2016, hal.11.

sesuai tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah tersebut dalam waktu yang lama.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mulyasa, pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Faktor internal adalah faktor yang bersumber dari dalam diri sendiri seperti motivasi bekerja, keinginan dan cita-cita termasuk keinginan untuk meraih prestasi dalam bekerja, Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berada diluar diri sendiri seperti lingkungan kerja, tempat tugas, suasana kantor/dan lain sebagainya.⁴³

Menurut Suharsimi, bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah bertujuan (1) meningkatkan mutu pembelajaran; (2) memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran; serta (3) membina dan memimpin.⁴⁴ Dengan demikian pemberian supervisi yang efektif dan efisien akan berpengaruh pada kinerja guru yang optimal. Senada dengan pandangan Mark bahwa salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja,

⁴³ Enco Mulyasa, "*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*," Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016, hal. 227.

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, "*Dasar-dasar supervisi*," Jakarta: Rineka Cipta, 2014, hal. 13.

kinerja, dan profesionalisme guru adalah layanan supervisi kepala sekolah.⁴⁵ Sedangkan Robbins menyatakan bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja..

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain : 1) motivasi kerja, 2) tanggung jawab terhadap tugas, 3) minat terhadap tugas, 4) kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah 1) penghargaan atas tugas, 2) tempat tugas, 3) peluang untuk berkembang, 4) supervisi atau pengawasan dari kepala sekolah, 5) hubungan interpersonal sesama guru

3. Mengukur Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif dan efisien , yang mengacu pada Permenpan Nomer 16 Tahun 2009 Tentang jabatan fungsional Guru dan Angka Kreditnya, penilain kinerja guru terdiri dari :

- a. Pelaksanaan pembelajaran terdiri dari : 1) merencanakan pembelajaran; 2) melaksanakan pembelajaran; 3) mengevaluasi dan menilai proses dan hasil pembelajaran; 4) menganalisis proses dan hasil pembelajaran; 5) melaksanakan tindak lanjut dari hasil analisis terhadap proses dan hasil pembelajaran.
- b. Pengembangan keprofesian berkelanjutan, terdiri dari : 1) melakukan pengembangan diri terdiri dari diklat fungsional, kegiatan kolektif guru; 2)

⁴⁵ James Robert Marks, *Handbook of educational supervision: A guide for the practitioner* (ERIC, 1991), hal. 79.

melaksanakan publikasi ilmiah meliputi : publikasi hasil penelitian, gagasan inovatif bidang pendidikan, buku teks pelajaran; 3) membuat karya inovatif bidang pendidikan meliputi: menemukan teknologi tepat guna, menciptakan karya seni, membuat atau memodifikasi alat pelajaran atau peraga atau praktikum.

- c. Kegiatan penunjang tugas guru, yaitu kegiatan di luar tugas utama guru meliputi: 1) membimbing siswa dalam praktek kerja atau ekstrakurikuler dan sejenisnya; 2) menjadi organisasi atau kepramukaan; 3) menjadi tim penilai angka kredit; 4) menjadi tutor atau pelatih atau instruktur.

Dari uraian tersebut aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru meliputi: 1) tugas utama pelaksanaan pembelajaran, 2) pengembangan keprofesian berkelanjutan, 3) kegiatan penunjang tugas guru

D. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja

Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja.⁴⁶ Keterkaitan antara motivasi dengan kinerja dijelaskan dalam teori harapan atau sering disebut *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan usaha dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik hasil kepada seorang individu.⁴⁷

⁴⁶ S. E. Wibowo dan M. Phil, “*Manajemen kinerja*,” Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007, hal. 75.

⁴⁷ Ritha F. Dalimunthe Argensia dan Sitti Raha Agoes Salim, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel

Menurut Cokroaminoto, teori pengharapan (*expectancy theory*) pada dasarnya merupakan fungsi dari tiga karakteristik, yaitu : 1). Persepsi pegawai bahwa upayanya mengarah pada suatu kinerja. 2). Persepsi pegawai bahwa kinerjanya dihargai (misalnya dengan gaji atau pujian). 3). Nilai yang diberikan pegawai terhadap imbalan yang diberikan.⁴⁸ Oleh karena itu, peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk organisasi mencapai hasil yang optimal.

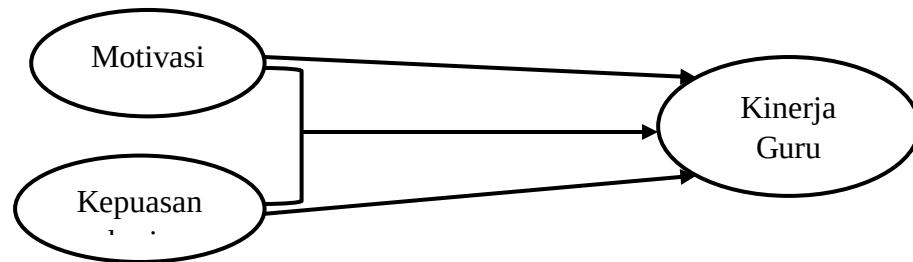
2. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dengan Variabel Kinerja

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja yang dialami para guru akan diungkapkan dalam berbagai bentuk sikap dan perilaku tentu pada tenaga kerja karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, serta menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Pada penelitian yulesmi ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja

Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan),” *Jurnal Ekonom* 17, no. 2 (2014): hal. 43.

⁴⁸ Cokroaminoto, “Search Results For ‘Ekspektansi,’” *Membangun Kinerja Staff* (blog), diakses 7 Juli 2021, <https://cokroaminoto.wordpress.com/?s=ekspektansi>.

3. Pengaruh Variabel Motivasi kerja dan Kepuasan kerja pada Variabel Kinerja



Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan bertujuan menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel, yaitu menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diantaranya menganalisis motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah se-kota Malang. Menurut Suharsimi, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.⁴⁹ Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan analisis regresi ganda menggunakan SPSS melalui program SPSS versi 16.

Sedangkan jenis penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research* dengan tipe *causal research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Penyusunan instrumen penelitian yaitu berupa angket disusun sesuai dengan rujukan kajian teori yang telah dibuat
2. Penentuan sampel berdasarkan dengan populasi yang telah ditentukan
3. Pengumpulan data bersifat perseptual berkaitan dengan persepsi guru terkait dengan masalah yang diteliti

⁴⁹ Arikunto Suharsimi, “*Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*,” Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hal. 12.

4. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik
5. Kesimpulan penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan taraf signifikansinya.

B. Variabel Penelitian

Secara teoritis, variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁰

Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel independen (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain dan variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen.⁵¹

1. Variabel independen (X)

Variabel independen disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri dari X1 = Motivasi Kerja dan X2 = Kepuasan Kerja

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Y = Kinerja Guru.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Alfabeta Bandung, 2018), hal. 68.

⁵¹ Sugiyono, hal. 69.

C. Keterkaitan Antar Variabel dan Indikator

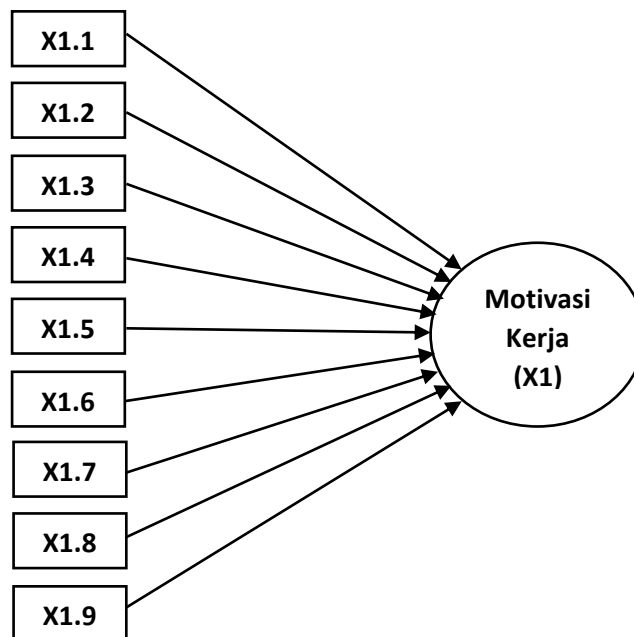
1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja (X1) meliputi 3 variabel laten yaitu kebutuhan eksistensi guru; kebutuhan interpersonal; dan kebutuhan pertumbuhan guru.

Variabel laten dan variabel manifes pada motivasi kerja guru (X1) secara rinci disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel Independen dan rujukan	Variabel laten dan variabel manifes	Indikator	Butir angket
Motivasi kerja guru (X1) teori kebutuhan (teori E.R.G) oleh Clayton Alderfer	X 1.1 Kebutuhan eksistensi	1. Kesesuaian gaji	1
		2. Kondisi fisik, dan fasilitas sekolah	2
	X 1.2 Kebutuhan Interpersonal	1. Hubungan dengan rekan kerja	3
		2. Motivasi rekan kerja dan pimpinan	4
		3. Hubungan guru dengan siswa dan orang tua	5
	X 1.3 Kebutuhan pertumbuhan (<i>Growth Needs</i>)	1. Penghargaan atas prestasi	6
		2. Sosialisasi kebijakan pimpinan	7
		3. Tanggung jawab terhadap tugas	8
		4. Hak pengembangan diri	9



Gambar 3.1 Hubungan Formatif Variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Indikatornya

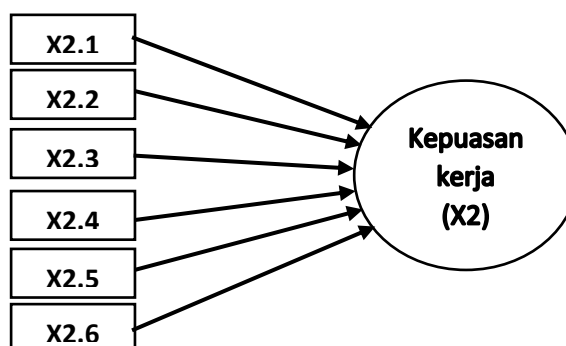
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel, dimensi, dan indikator serta butir instrumen variabel kepuasan kerja (X2) secara rinci disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.2 Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel Independen dan rujukan	Variabel laten dan variabel manifes	Indikator	Butir angket
Motivasi Kepuasan Kerja (X2) Celluci dan David	X2.1 Kepuasan terhadap pekerjaan	Kepuasan terhadap pekerjaan	1
	X2.2 Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan	Kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi	2
	X2.3 Kepuasan terhadap gaji	Gaji sesuai beban kerja	3
	X2.4 Kepuasan terhadap rekan kerja	1. Kepedulian pimpinan atas kesulitan kerja 2. Dukungan dan	4 5

		bantuan rekan kerja	
	X2.5 Kepuasan terhadap promosi jabatan	Kesempatan promosi jabatan	6



Gambar 3.2 Hubungan Formatif Variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan Indikatornya

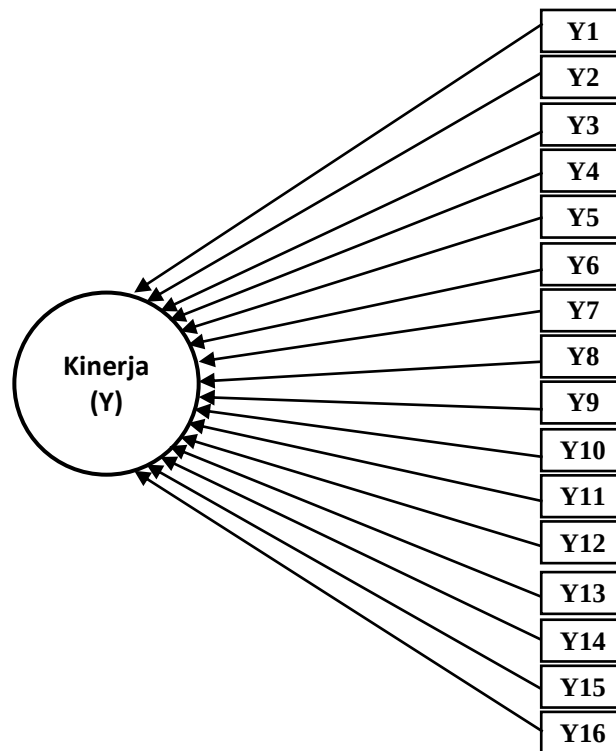
3. Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) meliputi 3 variabel laten yaitu pelaksanaan pembelajaran, pengembangan keprofesian berkelanjutan, kegiatan penunjang tugas guru. Variabel, dimensi, dan indikator serta butir instrumen variabel kinerja guru (Y) secara rinci disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.3 Variabel Kinerja (Y)

Variabel dependen	Variabel laten dan variabel manifes	Indikator	Butir angket
Kinerja guru (Y) Peraturan menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009	Pelaksanaan pembelajaran		
	1. Merencanakan pembelajaran	1. Menyusun prencanaan pembelajaran	1
		2. Perencanaan pembelajaran sesuai standar pemerintah	2
		3. Perbaikan perencanaan pembelajaran	3
		4. Ketepatan waktu	4

Variabel dependen	Variabel laten dan variabel manifes	Indikator	Butir angket
		penyusunan perencanaan pembelajaran	
	2. Melaksanakan pembelajaran	1. Pelaksanaan pembelajaran sesuai perencanaan	5
		2. Penggunaan media/alat pelajaran dalam pembelajaran	6
	3. Menganalisis proses dan hasil pembelajaran	1. Melakukan penilaian pembelajaran	7
		2. Evaluasi pembelajaran	8
	4. Melaksanakan tindak lanjut dari hasil analisis terhadap proses dan hasil pembelajaran	1. Pembelajaran ulang bagi siswa yang belum tuntas	9
		2. Memberikan remedial	10
		3. Memberikan pengayaan	11
	Pengembangan keprofesian berkelanjutan		
	1. Melakukan pengembangan diri	Mengikuti diklat pengembangan diri	12
	2. Melaksanakan publikasi ilmiah	Menyusun karya ilmiah dan buku teks	13
	3. Membuat karya inovatif bidang pendidikan	Membuat karya inovatif	14
	Kegiatan penunjang tugas guru		
	1. Membimbing kegiatan ekstrakurikuler	Membimbing ekstrakurikuler	15
	2. aktif diberbagai kegiatan kepanitiaan di sekolah	Aktif dalam kepanitiaan	16



Gambar 3.3 Hubungan Formatif Variabel Kinerja (Y) dengan Indikatornya

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah se-kota Malang di bawah naungan Kantor Kementerian Agama yang terdiri dari 2 Madrasah Tsanawiyah Negeri dan 32 Madrasah Swasta (lampiran 1):

E. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar banyaknya objek atau subjek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh

karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.⁵² Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru yang masih aktif mengajar di MTs di bawah naungan Kementerian Agama Kota Malang sebanyak 647 guru. Secara terperinci terdapat pada lampiran 2.

F. Sampel Penelitian

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Yamane sebagai berikut:⁵³

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

Keterangan :

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

berdasarkan rumus Slovin tersebut dan dengan batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) sebesar 5% maka banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{647}{1 + 647(0,05)^2} = 247$$

Jadi jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 247 orang

⁵² Sugiyono, hal. 126.

⁵³ Sugiyono, hal. 137.

G. Teknik Pengumpulan Data

3. Sumber Data

Secara umum sumber data penelitian dibagi menjadi 2 yaitu sumber primer dan sumber sekunder.

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data. Pada penelitian ini yang menjadi sumber primer adalah informasi langsung dari responden yaitu guru yang masih aktif mengajar.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini yang termasuk sumber sekunder adalah data guru yang masih aktif mengajar pada masing-masing lembaga yang diteliti.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan media yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati dalam penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Instrumen yang dipergunakan terdiri dari 2 variabel Independen dan 1 variabel dependen menggunakan skala Likert dengan 5 tingkatan : SS= sangat setuju; S= Setuju; R = Ragu-ragu; TS = Tidak setuju; STS = Sangat tidak setuju.

H. Teknik Menghitung Panjang Kelas Interval

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert yang dipergunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, sikap serta penilaian seseorang terhadap fenomena sosial. Berdasarkan data yang ada, panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai tertinggi dengan skor terendah hasil perhitungan ditambah 1 hasilnya dibagi dengan banyaknya kelas interval yaitu lima. Rumus yang dipakai untuk menghitung panjang kelas interval adalah sebagai berikut.

$$P = \frac{(\text{Rentang kelas} + 1)}{\text{Banyak Kelas}}$$
$$P = \frac{(\text{Data tertinggi} - \text{Data Terendah}) + 1}{\text{Banyak Kelas}}$$

Dari hasil penghitungan panjang kelas interval tersebut dilakukan pembagian kriteria Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Baik, Sangat Baik.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier ganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru..

Dalam penelitian ini hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H1 = Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H2 = Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H3 = Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Data kasus di atas dapat diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdapat dalam program perangkat lunak SPSS-16.

1. Pengujian Persyaratan Instrumen

Uji persyaratan instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas masing – masing item pertanyaan, uji instrumen ini dilakukan dengan tujuan agar item jawaban responden sesuai dengan indikator dan definisi konsep masing – masing variabel, serta tidak menimbulkan kesalahan dalam menafsirkan pertanyaan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment* yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total. Suatu item valid atau gugur adalah dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hit} > r_{tab}$) maka item pertanyaan tersebut valid.

Rumus korelasi *Pearson Product Moment* yaitu : ⁵⁴

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

x = skor pertanyaan

y = skor total

⁵⁴ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*” (Alfabeta Bandung, 2019), hal. 228.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n - k$ dan dengan $\alpha = 5\%$,
Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ = tidak valid dan jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ = valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran untuk mengetahui kestabilan dari konsistensi respon dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel.⁵⁵

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

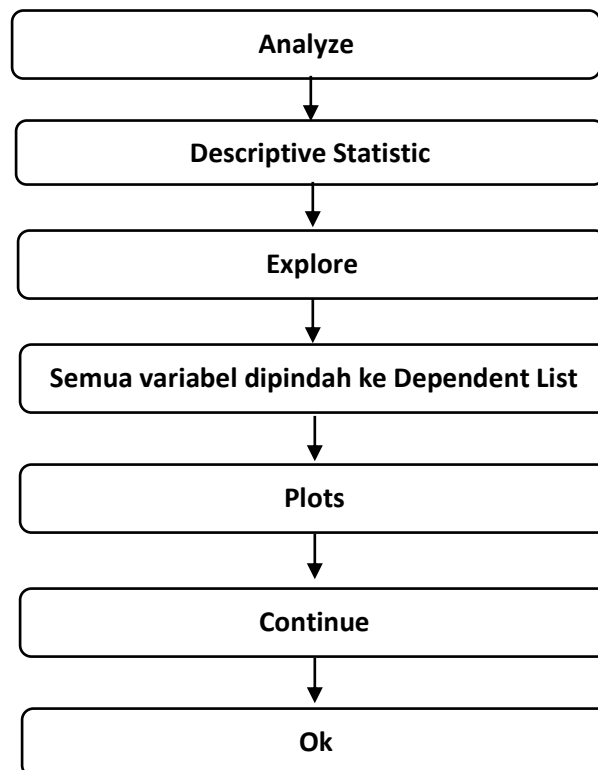
2. Pengujian Persyaratan Analisis untuk Regresi (Cross Section)

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan maksud memberikan gambaran tentang sejauh mana persyaratan telah dipenuhi sesuai dengan teknik analisis yang telah direncanakan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda. Sedangkan uji asumsi yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

⁵⁵ Sugiyono, hal. 365.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (Analisis Explore). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 16*. Suatu variabel dapat dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal.⁵⁶ Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:



⁵⁶ Duwi Prayitno, “*Analisis, Korelasi, Regresi, dan Multivarian dengan SPSS*” (Gawa Nedia Yogyakarta, 2013), hal. 58.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁵⁷

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas menggunakan SPSS versi 16 dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan adalah nilai tolerance dan VIF. Jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.⁵⁸

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan lainnya yang disusun menurut waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson dengan prosedur sebagai berikut:

⁵⁷ Duwi Prayitno, hal. 60.

⁵⁸ Duwi Prayitno, hal. 60.

- 1) Menentukan Hipotesis nol dan alternative, H_0 = tidak terjadi autokorelasi,
 H_a = terjadi autokorelasi.
- 2) Menentukan taraf signifikansi. Taraf signifikasinya adalah 0,05
- 3) Menentukan nilai d (Durbin-Watson)
- 4) Menentukan nilai dL dan dU
- 5) Pengambilan keputusan
 - $dU < d < 4-dU$ maka H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi)
 - $d < dL$ atau $d > 4-dL$ maka H_0 ditolak (terjadi autokorelasi)
 - $dL < d < dL$ atau $4-dU < d < 4-dL$ maka tidak ada kesimpulan.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan beberapa jenis pengujian, yaitu :

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \beta = 0$, berarti variabel independen (motivasi kerja dan kepuasan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru).

$H_a : \beta \neq 0$, berarti variabel independen (motivasi kerja dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{kritis} . Apabila $t_{kritis} > t_{hitung}$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Sedangkan apabila $t_{kritis} < t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.⁵⁹

b. Uji Simultan (Uji-F)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusannya dengan tingkat signifikansi = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁶⁰

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase kontribusi pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai

⁵⁹ Duwi Prayitno, hal. 51.

⁶⁰ Duwi Prayitno, hal. 49.

koefisien determinasi mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah. Nilai R^2 (adjusted R square) dapat dilihat melalui tabel model Summary.⁶¹

4. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik adalah dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara. Jika menguji hipotesis penelitian dengan perhitungan statistik, maka rumusan hipotesis tersebut perlu diubah ke dalam rumusan hipotesis penelitian hanya dituliskan salah satu saja yaitu hipotesis alternatif (H_a) atau hipotesis nol (H_o). Hipotesis statistik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh X1 terhadap Y

$H_o : \beta_{X1Y} \leq 0$: motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y)

$H_a : \beta_{X1Y} > 0$: motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y)

2. Pengujian pengaruh X2 terhadap Y

$H_o : \beta_{X2Y} \leq 0$: kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y)

$H_a : \beta_{X2Y} > 0$: kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y)

⁶¹ Duwi Prayitno, hal. 56.

3. Pengujian pengaruh X1, X2 terhadap Y

Ho : $\beta_{X_1X_2Y} \leq 0$: motivasi kerja(X1) dan kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru(Y)

Ha : $\beta_{X_1X_2Y} > 0$: motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada guru MTs negeri dan swasta se-kota Malang yang terdiri dari 2 MTs negeri dan 32 MTs swasta dengan menyebarkan kuesioner/angket melalui aplikasi google form kepada responden yang telah ditunjuk. Adapun jumlah guru MTs di kota malang sebanyak 647 orang. Adapun penyebaran angket pada MTs se-kota malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Banyaknya responden tiap madrasah

NO	NAMA MADRASAH	JUMLAH GURU
1	MTs AL-AMIN	6
2	MTs AR-ROYAN	3
3	MTs.HASYIM ASY'ARI	7
4	MTs AL AZHAR	3
5	MTs AL HAMID	5
6	MTs AL HAYATUL ISLAMIAH	10
7	MTs AL HUDA	2
8	MTs DARUL QUR'AN	6
9	MTs DARUS SHOLICHIN	6
10	MTs DARUSSALAM AGUNG	5
11	MTs HAMID RUSYDI	5
12	MTs HIDAYATUL MUBTADI'IN BA	3
13	MTs JABAL NUR	4
14	MTs KHM SAID	5
15	MTs MIFTAHUL ULUM	6
16	MTs MUHAMMADIAH 2	5
17	MTs TAHFIZH AL-MADINAH	3
18	MTsN 2 KOTA MALANG	17
19	MTs ATTARAQQIE	19
20	MTs KHADIJAH MALANG	10
21	MTs MU'ALLIMAT	5
22	MTs MU'ALLIMIN NU MALANG	5
23	MTsN 1 KOTA MALANG	29
24	MTs DARUTTAUHID	5

NO	NAMA MADRASAH	JUMLAH GURU
25	MTs MA'ARIF NU KOTA MALANG	5
26	MTs MUHAMMADIYAH 1 MALANG	8
27	MTs NURUL HUDA	4
28	MTs SURYA BUANA	10
29	MTs TARBIYATUL IMAN	4
30	MTs YASPURI MALANG	5
31	MTs.HIDAYATUL MUBTADI'IN TS.	8
32	MTs IBADURRAHMAN	5
33	MTs NURUL ULUM MALANG	19
34	MTs SUNAN KALIJOGO KARANGBESUKI	7
JUMLAH		247

Berdasarkan tabel di atas, ada sebanyak 251 responden yang mengisi dan yang digunakan untuk analisis lebih lanjut sebanyak 247 angket. Dari angket tersebut dapat ditarik deskripsi umum tentang identitas pribadi dari responden penelitian ini. :

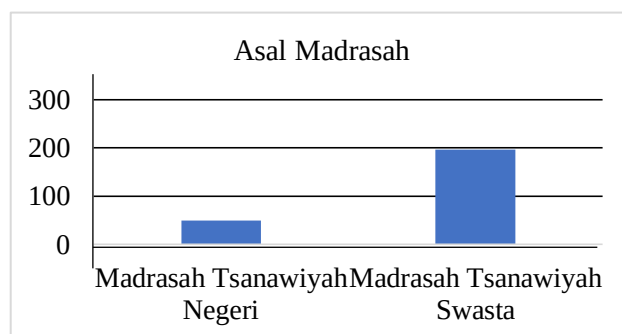
B. Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah seluruh guru yang masih aktif mengajar pada madrasah Tsanawiyah di kota Malang.

Tabel 4.2 Jumlah responden berdasarkan asal madrasah

Asal madrasah	F	Prosentase (%)
Madrasah Tsanawiyah Negeri	50	20,24
Madrasah Tsanawiyah Swasta	197	79,76
Jumlah	247	100

Sumber Data: Identitas Responden



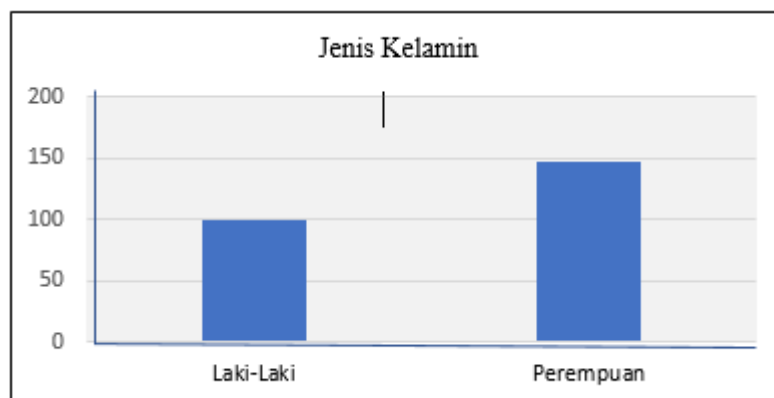
Gambar 4.1 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Asal Madrasah

Data jumlah responden berdasarkan asal madrasah menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari madrasah Tsanawiyah swasta yakni 197 responden atau 79,76%, sedangkan jumlah responden dari madrasah negeri sebanyak 50 atau 20,24%. Hal ini karena data diambil dari 34 madrasah swasta dan 2 madrasah negeri, maka data banyak diperoleh dari guru madrasah swasta.

Tabel 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	Prosentase (%)
Laki-laki	100	40,49
Perempuan	147	59,51
Jumlah	247	100

Sumber Data: Identitas Responden



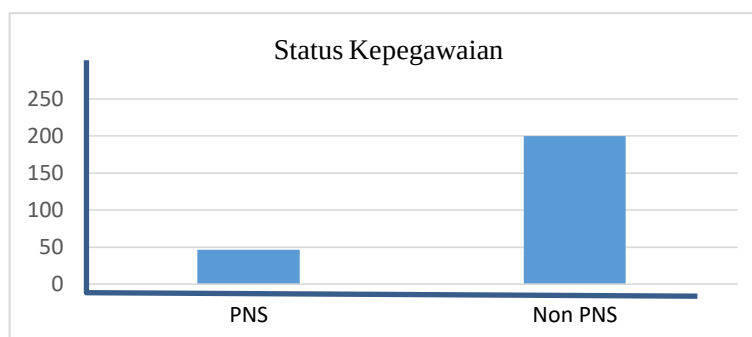
Gambar 4.2 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Data jumlah responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 100 orang atau 40,49%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 147 orang atau 59,51%. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki selisih yang tidak terlalu besar atau hampirimbang.

Tabel 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	F	Prosentase (%)
PNS	47	19
Non PNS	200	81
Jumlah	247	100

Sumber Data: Identitas Responden



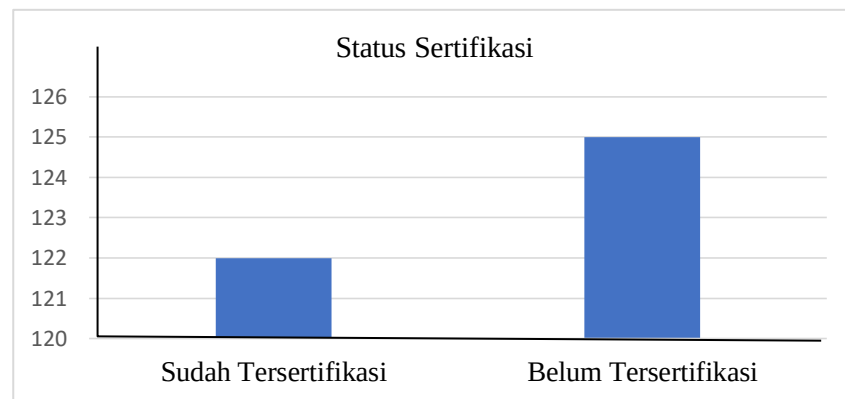
Gambar 4.3 Diagram Jumlah Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Data jumlah responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa responden yang berstatus PNS sebanyak 47 orang atau 19%, sedangkan responden yang berstatus Non PNS sebanyak 200 orang atau 81%. Sebagian besar data diambil dari guru madrasah Tsanawiyah swasta yang berstatus Non PNS dan sedikit sekali dari madrasah swasta yang berstatus PNS sebagai guru DPK. Status sebagai PNS dan Non PNS menyangkut kesejahteraan serta jaminan keberlangsungan karier, rasa aman karena mendapat gaji tetap bulanan sehingga tidak takut hidup tanpa penghasilan, adanya dana pensiun dan lain-lain.

Tabel 4.5 Jumlah Responden berdasarkan Sertifikasi

Status Sertifikasi	F	Prosentase (%)
Tersertifikasi	122	49,4
Belum Tersertifikasi	125	50,6
Jumlah	247	100

Sumber Data: Identitas Responden



Gambar 4.4 Diagram Jumlah Responden berdasarkan status sertifikasi

Berdasarkan data jumlah responden yang sudah tersertifikasi dan yang belum sertifikasi hampirimbang. Data responden sudah sertifikasi sebanyak 122 orang atau sebesar 49,4%, Sedangkan responden yang belum sertifikasi yaitu sebanyak 125 orang atau sebesar 50,6%. Meskipun sebagian besar responden berasal dari madrasah swasta, dan sebagian besar belum PNS, namun sebagian besar responden merupakan guru yang telah tersertifikasi. Adanya sertifikasi guru dituntut untuk kerja secara professional dan sebagai persyaratan pencairan tunjangan sertifikasi juga harus melampirkan berkas-berkas administrasi yang menunjukkan kinerja guru yaitu jumlah jam mengajar (minimal 24 Jam Pelajaran dan linier) dan jumlah jam keberadaan di sekolah (minimal 37,5 jam/pekan)

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan tentang distribusi jawaban responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel dependen yaitu Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) serta variabel independen yaitu Kinerja (Y)

1. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja (X1) diukur melalui 3 indikator yaitu kebutuhan eksistensi; kebutuhan interpersonal; dan kebutuhan pertumbuhan yang diuraikan dalam 9 butir pertanyaan dengan skor 1-5 pada setiap butir pertanyaan.

$$P = \frac{(9 \times 5) - (9 \times 1) + 1}{5}$$

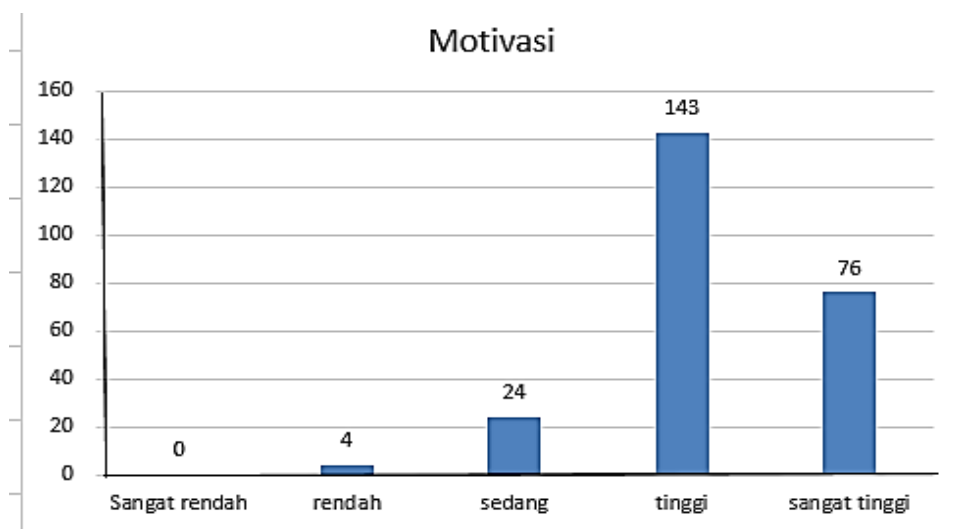
$$P = \frac{(45) - (9) + 1}{5}$$

$$P = 8 \text{ (pembulatan)}$$

Tabel 4.6 Frekuensi Motivasi Kerja

No	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	8 – 15	Sangat Rendah	0	0.00
2	16 – 23	Rendah	4	1.62
3	24 – 31	Sedang	24	9.72
4	32 – 39	Tinggi	143	57.89
5	40 - 47	Sangat Tinggi	76	30.77
Jumlah			247	100

Sumber Data: Hasil Olah data Primer



Gambar 4.5 Diagram Frekuensi Motivasi

Berdasarkan tabel dan diagram frekuensi motivasi, tidak terdapat responden yang menyatakan motivasinya sangat rendah namun sebanyak 4 responden atau 1,62 % motivasinya masih rendah. Terdapat 24 responden atau 9,72 % yang menyatakan motivasi kerjanya sedang. Sebagian besar memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 143 responden atau 57,89 % dan sebanyak 76 responden atau 30,77 % yang menyatakan memiliki motivasi sangat tinggi.

Motivasi kerja sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu atau pekerjaan akibat rangsangan dari luar. Beberapa rangsangan tersebut antara lain kondisi fisik madrasah, gaji dan tunjangan, hubungan antar guru, hubungan antara guru dengan kepala madrasah, siswa dan orang tua siswa. Hal ini karena banyak guru swasta yang sudah mendapat tunjangan sertifikasi dan impassing dari pemerintah bagi guru yang sudah memiliki pengabdian lama.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur melalui 5 indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, pekerjaan, dan supervisor yang diuraikan dalam 6 butir pertanyaan dengan skor 1-5 pada setiap butir pertanyaan.

$$P = \frac{(6 \times 5) - (6 \times 1) + 1}{5}$$

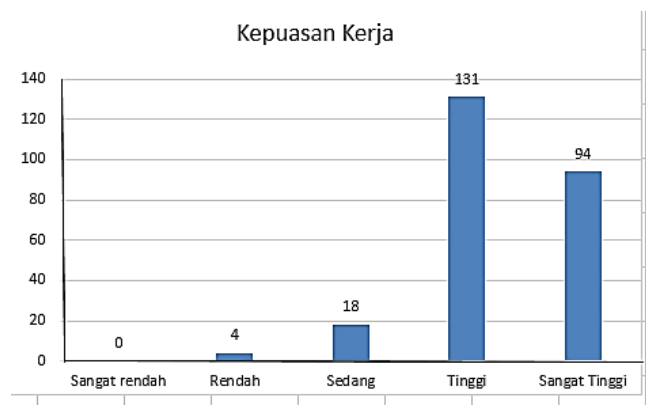
$$P = \frac{(30) - (6) + 1}{5}$$

$$P = 5$$

Tabel 4.7 Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	6 – 10	Sangat Rendah	0	0.00
2	11 – 15	Rendah	4	1.62
3	16 – 20	Sedang	18	7.29
4	21 – 25	Tinggi	131	53.04
5	26 – 30	Sangat Tinggi	94	38.06
Jumlah			247	100

Sumber Data: Hasil Olah data Primer



Gambar 4.6 Diagram Frekuensi Kepuasan Kerja

Data pada tabel dan diagram Kepuasan kerja menyatakan bahwa tidak terdapat responden yang menyatakan kepuasan kerjanya sangat rendah. Terdapat 4 responden atau 1,62 % yang menyatakan kepuasan kerjanya masih rendah. Sedangkan 18 responden atau 7,29 % menyatakan bahwa kepuasan kerjanya sedang. Sebagian besar responden menyatakan kepuasan kerjanya tinggi yaitu sebanyak 131 responden atau 53,04 %. Sedangkan 94 responden atau 38,06 menyatakan kepuasan kerjanya sangat tinggi.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada tingkat terpenuhinya kebutuhan yang dirasakan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru dalam hal ini dipengaruhi oleh kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, pembayaran upah atau gaji, hubungan dengan guru dan karyawan lainnya dan promosi jabatan. Sebagian kecil guru menyatakan kepuasan kerjanya rendah dan sedang karena kondisi kondisi gaji terutama bagi guru swasta yang belum impassing dan sertifikasi.

3. Variabel Kinerja

Variabel Kinerja diukur melalui 6 indikator yang dijabarkan menjadi 16 butir pertanyaan untuk mengetahui besarnya tingkat kinerja guru. Dari 16 butir pertanyaan tersebut diberi skor 1-5 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 5 memiliki tingkatan paling tinggi (sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkatan paling rendah (sangat tidak setuju). Berdasarkan data tersebut panjang kelas interval dapat ditentukan melalui selisih nilai skor tertinggi dikurangi dengan skor terendah hasilnya dibagi dengan banyak kelas interval.

$$P = \frac{(16 \times 5) - (16 \times 1) + 1}{5}$$

$$P = \frac{(80) - (16) + 1}{5}$$

$$P = 13$$

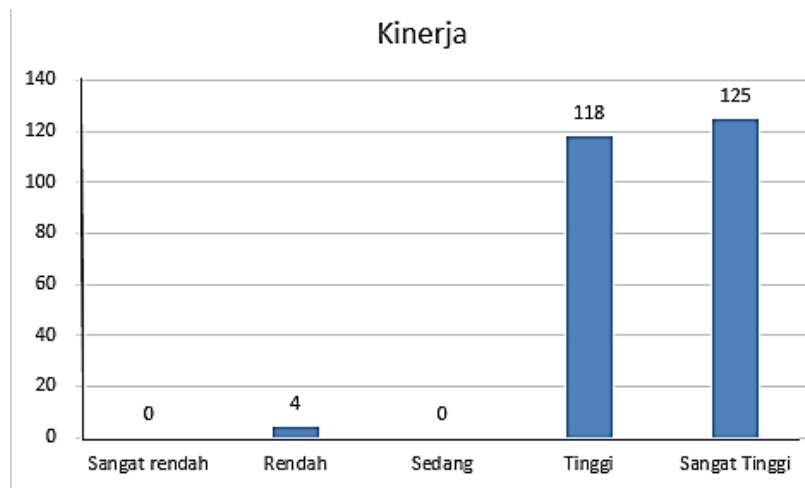
Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja sebagai berikut

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
1	14 – 26	Sangat Rendah	0	0.00
2	27 – 39	Rendah	4	1.62
3	40 – 51	Sedang	0	0.00
4	52 – 66	Tinggi	118	47.77

No	Interval Skor	Kriteria	Frekuensi	
			F	%
5	67 – 79	Sangat Tinggi	125	50.61
Jumlah			247	100

Sumber Data: Hasil Olah data Primer



Gambar 4.7 Diagram Frekuensi Kinerja

Berdasarkan data pada tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa responden atau guru MTs di Kota Malang sebagian besar memiliki kinerja yang sangat tinggi yaitu sebanyak 125 guru atau 59,61 % dari 247 orang dan yang tergolong memiliki kinerja kinerja tinggi yaitu sebanyak 118 guru atau sebesar 47,77 %. Sedangkan guru yang memiliki kinerja rendah hanya 4 orang atau sebesar 1,62 %. Bahkan berberdasarkan data yang ada,, tidak ada guru yang memiliki kinerja sedang dan sangat rendah atau 0%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden selaku guru MTs yang berada di Madrasah negeri maupun swasta di kota Malang pada umumnya memiliki kinerja tinggi.

Dari hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa responden atau guru di MTs swasta maupun negeri sebagian besar kinerjanya tinggi karena sudah banyak yang tersertifikasi sehingga dituntut untuk memiliki kinerja yang

tinggi pula. Adapun tuntutan kinerja tinggi tersebut meliputi pelaksanaan pembelajaran, pengembangan profesi berkelanjutan, dan kegiatan penunjang tugas guru.

D. Analisis Data

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Instrumen pada penelitian ini diuji validitasnya dengan menggunakan data primer melalui teknik korelasi *Pearson* atau *Product Moment*. Untuk mempermudah dalam uji validitas digunakan program SPSS 16 dengan hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.9 Output Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Correlations										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total – X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.623**	.324**	.302**	.421**	.425**	.302**	.132*	.429**	.679**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.039	.000	.000
N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
X1.2 Pearson Correlation	.623**	1	.302**	.307**	.483**	.366**	.346**	.224**	.213**	.630**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
X1.3 Pearson Correlation	.324**	.302**	1	.722**	.680**	.585**	.518**	.590**	.483**	.776**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
X1.4 Pearson Correlation	.302**	.307**	.722**	1	.639**	.667**	.566**	.515**	.446**	.771**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
X1.5 Pearson Correlation	.421**	.483**	.680**	.639**	1	.590**	.614**	.560**	.360**	.807**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
X1.6 Pearson Correlation	.425**	.366**	.585**	.667**	.590**	1	.616**	.426**	.455**	.788**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
X1.7 Pearson Correlation	.302**	.346**	.518**	.566**	.614**	.616**	1	.456**	.339**	.716**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247

X1.8	Pearson Correlation	.132 [*]	.224 ^{**}	.590 ^{**}	.515 ^{**}	.560 ^{**}	.426 ^{**}	.456 ^{**}	1	.372 ^{**}	.614 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
X1.9	Pearson Correlation	.429 ^{**}	.213 ^{**}	.483 ^{**}	.446 ^{**}	.360 ^{**}	.455 ^{**}	.339 ^{**}	.372 ^{**}	1	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Total_	Pearson Correlation	.679 ^{**}	.630 ^{**}	.776 ^{**}	.771 ^{**}	.807 ^{**}	.788 ^{**}	.716 ^{**}	.614 ^{**}	.653 ^{**}	1
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247

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

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

Berdasarkan data hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item instrumen atau angket motivasi kerja dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,05.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Tabel 4.10 Output Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.868	.883	9

Berdasarkan data uji reliabilitas diketahui bahwa nilai r hitung *Cronbach's Alpha* 0,868. Hal ini berarti instrumen variabel motivasi lebih besar dari 0,60 dan dapat dikatakan reliabel.

c. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.11 Output Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_ X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.481 ^{**}	.554 ^{**}	.511 ^{**}	.610 ^{**}	.573 ^{**}	.824 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	247	247	247	247	247	247	247
X2.2 Pearson Correlation	.481 ^{**}	1	.352 ^{**}	.384 ^{**}	.450 ^{**}	.379 ^{**}	.635 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	247	247	247	247	247	247	247

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_ X2
X2.3	Pearson Correlation	.554**	.352**	1	.419**	.389**	.370**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247
X2.4	Pearson Correlation	.511**	.384**	.419**	1	.648**	.544**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247
X2.5	Pearson Correlation	.610**	.450**	.389**	.648**	1	.533**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247
X2.6	Pearson Correlation	.573**	.379**	.370**	.544**	.533**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	247	247	247	247	247	247	247
Total_ X2	Pearson Correlation	.824**	.635**	.716**	.776**	.785**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	247	247	247	247	247	247	247

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

Berdasarkan data hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item instrumen atau angket kepuasan kerja dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,05.

d. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Tabel 4.12 Output Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.838	.847	6

Berdasarkan data uji reliabilitas diketahui bahwa nilai r hitung *Cronbach's Alpha* = 0,838. Hal ini berarti instrumen variabel kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60.

e. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Tabel 4.13 Output Uji Validitas Instrumen Kinerja

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Total _Y
Y1	Pearson Correlation	1	.657**	.567**	.578**	.510**	.567**	.553**	.473**	.552**	.497**	.489**	.376**	.462**	.396**	.335**	.519**	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y2	Pearson Correlation	.657**	1	.478**	.512**	.505**	.348**	.453**	.413**	.399**	.451**	.360**	.418**	.510**	.353**	.389**	.497**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y3	Pearson Correlation	.567**	.478**	1	.540**	.524**	.494**	.508**	.506**	.538**	.421**	.516**	.403**	.426**	.440**	.388**	.499**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y4	Pearson Correlation	.578**	.512**	.540**	1	.532**	.495**	.524**	.462**	.539**	.446**	.475**	.435**	.405**	.366**	.353**	.473**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y5	Pearson Correlation	.510**	.505**	.524**	.532**	1	.578**	.562**	.473**	.432**	.391**	.409**	.407**	.397**	.419**	.424**	.479**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y6	Pearson Correlation	.567**	.348**	.494**	.495**	.578**	1	.522**	.469**	.512**	.474**	.475**	.418**	.399**	.415**	.356**	.478**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y7	Pearson Correlation	.553**	.453**	.508**	.524**	.562**	.522**	1	.487**	.496**	.426**	.408**	.366**	.402**	.371**	.373**	.437**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y8	Pearson Correlation	.473**	.413**	.506**	.462**	.473**	.469**	.487**	1	.466**	.442**	.512**	.400**	.368**	.355**	.341**	.419**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y9	Pearson Correlation	.552**	.399**	.538**	.539**	.432**	.512**	.496**	.466**	1	.563**	.594**	.397**	.393**	.450**	.530**	.515**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y10	Pearson Correlation	.497**	.451**	.421**	.446**	.391**	.474**	.426**	.442**	.563**	1	.467**	.343**	.413**	.384**	.339**	.451**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y11	Pearson Correlation	.489**	.360**	.516**	.475**	.409**	.475**	.408**	.512**	.594**	.467**	1	.393**	.379**	.414**	.326**	.406**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y12	Pearson Correlation	.376**	.418**	.403**	.435**	.407**	.418**	.366**	.400**	.397**	.343**	.393**	1	.482**	.428**	.315**	.400**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	
Y13	Pearson Correlation	.462**	.510**	.426**	.405**	.397**	.399**	.402**	.368**	.393**	.413**	.379**	.482**	1	.533**	.405**	.486**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y14	Pearson Correlation	.396**	.353**	.440**	.366**	.419**	.415**	.371**	.355**	.450**	.384**	.414**	.428**	.533**	1	.518**	.538**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y15	Pearson Correlation	.335**	.389**	.388**	.353**	.424**	.356**	.373**	.341**	.530**	.339**	.326**	.315**	.405**	.518**	1	.532**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Y16	Pearson Correlation	.519**	.497**	.499**	.473**	.479**	.478**	.437**	.419**	.515**	.451**	.406**	.400**	.486**	.538**	.532**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247
Total_Y	Pearson Correlation	.762**	.692**	.739**	.726**	.714**	.711**	.700**	.675**	.754**	.667**	.684**	.626**	.675**	.667**	.634**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247	247

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

Data hasil uji validitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item instrumen atau angket kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan valid.

f. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja

Tabel 4.14 Output Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.930	16

Data uji reliabilitas variabel kinerja pada tabel di atas menunjukkan nilai r hitung *Cronbach's Alpha* = 0,928. Hal ini berarti instrumen variabel kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60.

2. Pengujian Persyaratan Analisis untuk Regresi (*Cross Section*)

a. Hasil Uji Normalitas

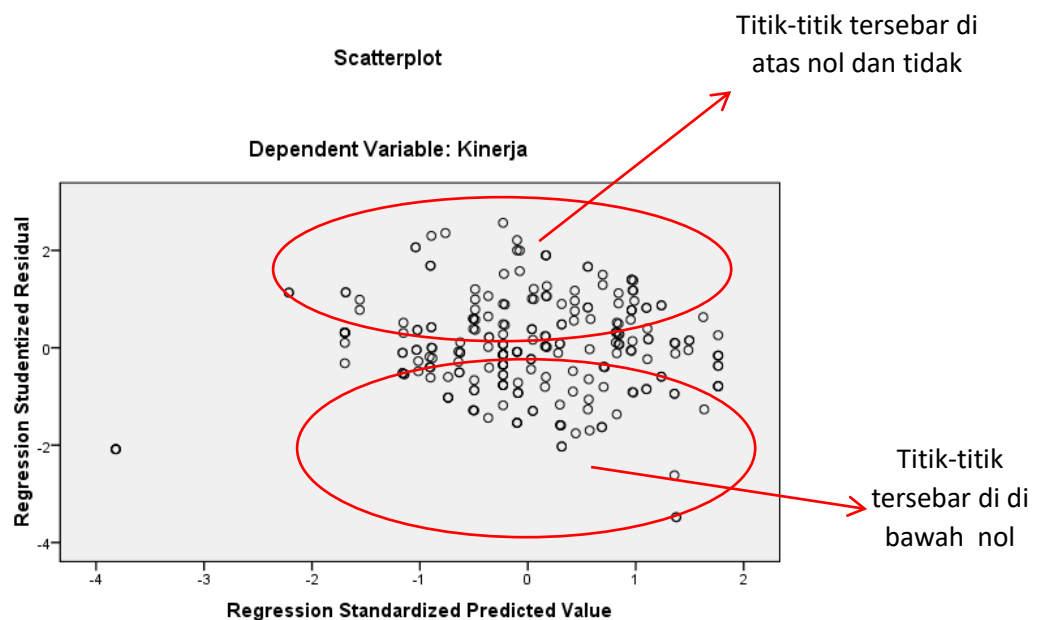
Tabel 4.15 Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		247
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29941463
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.042
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.797
Asymp. Sig. (2-tailed)		.549
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan data hasil uji Normalitas menggunakan SPSS 16 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,549. Nilai sinifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.8 Diagram Output Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 16 diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa pada data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yang berarti tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini terpenuhi.

c. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.16 Output Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21.318	2.535		8.410	.000		
Motivasi Kerja	.721	.129	.453	5.595	.000	.266	3.754
Kepuasan Kerja	.767	.187	.333	4.112	.000	.266	3.754

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Tolerance pada tabel di atas diketahui untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,266. Nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Demikian juga untuk nilai VIF diketahui sebesar 3,754. Nilai tersebut kurang dari 10. Dengan melihat nilai tolerance dan VIF maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4.17 Output Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.574	.571	4.81214	1.820

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output uji Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai d sebesar 1,820. Sedangkan nilai du dalam tabel Durbin Watson dengan $N = 247$ dan $K = 2$ adalah 1,7801, $dl = 1,7968$, sehingga didapatkan nilai $4-du$ sebesar 2,2032 dan $4-dl = 2,2198$. Maka didapatkan nilai d berada antara du dan $4-du$, yaitu $1,7968 < 1,820 < 2,2032$. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti tidak terjadi Autokorelasi atau tidak terjadi korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan lainnya yang disusun menurut waktu.

3. Hasil Pengujian Hipotesis H1 dan H2 dengan Uji-t

Tabel 4.18 Output Uji-t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.318	2.535		8.410	.000
Motivasi Kerja	.721	.129	.453	5.595	.000
Kepuasan Kerja	.767	.187	.333	4.112	.000

Dependent Variable: Kinerja

a. Pengujian Hipotesis pertama (H1)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $5,595 > t$ tabel 1,651 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y). Diketahui pula bahwa nilai β sebesar $0,453 \neq 0$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y).

b. Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Nilai sig. untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $4,112 > t$ tabel $1,651$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Diketahui pula bahwa nilai β sebesar $0,333 \neq 0$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y).

4. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

Uji Simultan atau uji -F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19 Output Uji-F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7617.196	2	3808.598	164.471	.000 ^a
	Residual	5650.221	244	23.157		
	Total	13267.417	246			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.318	2.535		8.410	.000
	Motivasi Kerja	.721	.129	.453	5.595	.000
	Kepuasan Kerja	.767	.187	.333	4.112	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sebagaimana data pada tabel 4.19 diketahui nilai F hitung $164,471 > F$ tabel $3,03$

yang berarti hipotesis H_a diterima. Demikian juga untuk nilai beta diketahui

bahwa nilai $\beta_1 0,721 \neq \beta_2 0,767 \neq 0$ Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20 Output Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.571	4.81214

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Dari data pada tabel 4.20 ditunjukkan nilai $R^2 = 0,574$. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh dari variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis data pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini senada dengan pendapat Mulyasa bahwa kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dalam hal ini motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini sepadan dengan hasil penelitian NM Nurcahyani, IGAD Adnyani bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶² Demikian halnya dengan hasil penelitian Abdul Halim diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen.⁶³ Hasil penelitian ini juga sepadan dengan hasil penelitian M Rita, OR Payangan, Y Rante bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁴

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lie Liana dan Tristiana Rijanti dimana ditemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Di Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan. Hal tersebut disebabkan sebagian besar responden dengan kriteria usia >

⁶² Nurcahyani dan Adnyani, "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening," hal. 528.

⁶³ Halim, "Pengaruh Kepemimpinan Manajerial, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara," hal. 58.

⁶⁴ Rita dkk., "Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance," hal. 861.

50 tahun dan tergolong senior sehingga sulit untuk diberikan motivasi kerja. Perbedaan terhadap hasil penelitian ini salah satunya karena responden atau guru MTs di Kota Malang sebagian besar usianya di bawah 50 tahun dan termasuk usia yang masih produktif untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap teori yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom yaitu teori harapan. Teori ini menyatakan bahwa motivasi akan mungkin ada jika terdapat hubungan yang pasti antara kinerja dan outcomes sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan individu.⁶⁵ Teori ini juga senada dengan kondisi guru di MTs baik negeri maupun swasta. Khusus pada guru PNS bahwa kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap prestasi dan hasil penilaian kinerja guru yang pada akhirnya akan berdampak pada karirnya. Demikian juga pada guru swasta yang telah tersertifikasi baik guru yang ada di MTs negeri maupun swasta, motivasi yang mengarah pada kinerja yang baik, akan mendukung kelancaran diterimanya pencairan tunjangan profesi.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian NM Nurcahyani, Abdul Halim, dan M Rita dkk. serta mendukung teori harapan yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom.

B. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan

⁶⁵ Argensia dan Salim, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan)," hal. 43.

terhadap kinerja. Hal ini senada dengan pernyataan Robbins bahwa selain kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, dan motivasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Dessler, kepuasan kerja mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh individu dari pengalamannya dalam bekerja.⁶⁶

Hasil penelitian ini menunjukkan bahawa terdapat 18 responden atau 7,29% guru yang menyatakan kepuasannya sedang namun pada variabel kinerja tidak ada yang menyatakan kinerjanya sedang tetapi justru responden menyatakan bahwa kinerjanya tinggi. Hal ini juga mendukung teori kepuasan dua faktor yaitu *Dissatisfiers*. Meskipun guru merasa bahwa gaji yang diterima belum merasakan kepuasan tapi karena sudah bisa mencukupi kebutuhannya maka tidak merasa kecewa sehingga kinerjanya tetap tinggi. Demikian juga terkait dengan kesempatan promosi jabatan yang tidak sama juga tidak menurunkan kinerja guru karena kesempatan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbukti bahwa hubungan dengan rekan kerja dan kepala madrasah sebagian besar membantu kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.⁶⁷,

Hasil penelitian ini sepadan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Abdul Halim, bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen.

⁶⁶ Dessler, *Organization and management*, hal. 27.

⁶⁷ Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori," hal. 475.

Guru dalam melaksanakan pekerjaannya merasa puas jika kebutuhannya terpenuhi seperti gaji yang diterima, hubungan dengan rekan kerja dan kepala madrasah yang mendukung atau membantu mengatasi kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat melaksanakan kewajibannya sebagai guru. Disamping itu adanya kesempatan yang sama dalam promosi jabatan juga menjadi bagian penting dilakukan sehingga kinerja guru menjadi meningkat.

Dalam pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmaini dan Abdul Halim serta mendukung teori *Dissatisfiers* yang disampaikan oleh Rivai.

C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis data diketahui bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Mira Labi Bandhaso dan Natalia Paranoan, bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen-dosen perguruan tinggi swasta di Makassar. Hasil penelitian ini juga sepadan dengan hasil penelitian Yulesmi bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.⁶⁸

Hasil analisis data melalui uji-F sebesar 164,471 menunjukkan bahwa motivasi kerja yang semakin tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang tinggi

⁶⁸ Yulesmi, "Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Kabupaten Tulang Bawang Barat," hal. 358.

pula, maka akan mempengaruhi kinerja guru yang optimal, begitu pula sebaliknya. Motivasi merupakan tenaga penggerak bagi guru untuk melakukan suatu tindakan (kinerja) dan diikuti kepuasan yang tinggi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya maka akan mendorong untuk menunjukkan kinerja lebih baik.

Dalam pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan kepuasan kerja guru merupakan dua faktor diantara banyak faktor yang secara simultan dapat mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mira Labi Bandhaso dan Yulesmi.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan dapat dijelaskan melalui tabel berikut:

Variabel independen	Variabel Dependen	Parsial/ Simultan	Pengaruh	Teori
Motivasi kerja	Kinerja	Parsial	Positif signifikan	teori harapan (<i>Expectancy theory</i>)
Kepuasan kerja	Kinerja	Parsial	Positif signifikan	<i>Dissatisfiers.</i>
Motivasi kerja dan Kepuasan kerja	Kinerja	Simultan	Positif signifikan	

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan deskripsi pada pembahasan maka penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin tinggi pula.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini semakin tinggi kepuasan kerja guru maka kinerja guru juga semakin tinggi.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini motivasi kerja semakin tinggi dan diikuti kepuasan kerja guru yang tinggi pula atau sebaliknya maka kinerja guru juga semakin tinggi.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Bagi lembaga pendidikan/kepala madrasah/pimpinan

1. Untuk meningkatkan motivasi tidak semata-mata melalui peningkatan gaji dan pemenuhan sarana prasarana, tetapi menciptakan suasana kerja yang nyaman melalui memperbaiki hubungan antar guru dan pimpinan serta tenaga

kependidikan. Disamping itu juga bisa melalui penghargaan terhadap guru yang memiliki kinerja baik dengan pemberian *reward* seperti sertifikat.

2. Kepuasan kerja juga sangat perlu diperhatikan terutama pemberian kesempatan promosi jabatan, menyesuaikan antara gaji dan beban kerja.

Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan bagi penelitian berikutnya, terutama penelitian di bidang manajemen pendidikan khususnya yang berkaitan dengan tenaga pendidik atau guru

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ayu. “Pengaruh kecerdasan emosional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Malang.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, t.t.
- Ahmadiansah, Reza. “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga.” *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)* 1, no. 2 (2016): 223–36.
- Argensia, Ritha F. Dalimunthe, dan Sitti Raha Agoes Salim. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan).” *Jurnal Ekonom* 17, no. 2 (2014): 39–53.
- Arikunto, Suharsimi. “Dasar-dasar supervisi.” *Jakarta: Rineka Cipta*, 2014.
- Badrun. “Daftar Peringkat SMP-MTS Terbaik Kota Malang Tahun 2019 – K-Blog.” Diakses 24 Februari 2021.
<https://blog.kartunmania.com/2019/11/daftar-peringkat-smp-mts-terbaik-kota-malang-tahun-2019/>.
- Bandhaso, Mira Labi, dan Natalia Paranoan. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar.” *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif* 1, no. 2 (2019): 100–110.
- Cellucci, Anthony J., dan David L. DeVries. *Measuring managerial satisfaction: A manual for the MJSQ*. 11. Center for Creative Leadership, 1978.
- cokroaminoto. “Search Results for ‘Ekspektansi.’” *MEMBANGUN KINERJA STAFF* (blog). Diakses 7 Juli 2021.
<https://cokroaminoto.wordpress.com/?s=ekspektansi>.
- Dessler, Gary. *Organization and management: A contingency approach*. Prentice Hall, 1976.
- Duwi Prayitno. “Analisis, Korelasi, Regresi, dan Multivarian dengan SPSS.” Gawa Nedia Yogyakarta, 2013.
- Halim, Abdul. “Pengaruh Kepemimpinan Manajerial, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.” Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019.

- Hamzah, B. "Uno, Teori Motivasi, dan Pengukurannya." *Cetakan ke*, 2011.
- Handoko, T. Hani. "H.,(2003), Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia." *EdisiKedua. Yogyakarta: BPFE UGM*, 2012.
- Hasibuan, Malayu SP. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta, Indonesia: PT." *Bumi Aksara*, 2008.
- Kadarisman, Muhammad. "Manajemen pengembangan sumber daya manusia." *Jakarta: Rajawali Pers 2* (2012): 13.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. "Organizational Behavior. 7th," 2007.
- Lailatussaadah, Lailatussaadah. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru." *Intelektualita* 3, no. 1 (2015).
- Liana, Lie, dan Tristiana Rijanti. "Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru-guru SMP Negeri Se-kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)," 2016.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi*. Yogyakarta, 2006.
- Madjid, Abd. "Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja." *Yogyakarta: Samudra Biru*, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kesebelas." *PT Remaja Rosdakarya, Bandung*, 2013.
- Marks, James Robert. *Handbook of educational supervision: A guide for the practitioner*. ERIC, 1991.
- Morgan, T. "Clifford." *Introduction to Psychology*, 1986.
- Mulyasa, Enco. "Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan." *Bandung: Remaja Rosdakarya*, 2005, 24–29.
- . "Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru." *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*, 2016.
- Mustaqim. *Supervisi Pendidikan Agama Islam*. Semarang, 2013.
- Nurchayani, Ni Made, dan IGA Dewi Adnyani. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *E-Jurnal Manajemen* 5, no. 1 (2016).
- Paramita, Rahadian P. "Rapor guru dalam hasil uji kompetensi." Lokadata.ID. Diakses 24 Februari 2021. <https://lokadata.id/artikel/rapor-guru-dalam-hasil-uji-kompetensi>.

- Permendikbud, R. I. "Nomor 143 Tahun 2014." *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya*, t.t.
- PPG, Admin. "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN." Diakses 15 Juli 2021. <https://ppg.kemdikbud.go.id/download/undang-undang-republik-indonesia-nomor-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen/>.
- Reza, Aulia. "Reformasi Pendidikan; Langkah Langkah Pembaharuan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dalam Rangka Desentralisasi Sistem Pendidikan Indonesia," 2016.
- Rita, Marcy, Otto Randa Payangan, Yohanes Rante, Ruben Tuhumena, dan Anita Erari. "Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance." *International Journal of Law and Management*, 2018.
- Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori." *Bandung: Rajagrafindo Persada*, 2013.
- Robbins, Stephen P. "Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, terj, Hadyna Puja Atmaka Jakarta: PT." *Prenhallindo, jilid 1* (1996).
- Rosmaini, Rosmaini, dan Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 1–15.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, dan Richard N. Osborn. *Managing Organizational Behavior 3E*, NY. John Wiley & Sons, Inc, 2000.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*. Yogyakarta, 2006.
- Sopiah, Mowday dalam. "Perilaku Organisasi." *Yogyakarta: Andi*, 2008.
- Stephen, Robbins P., dan Handyana Pujatmika. "Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi." *Jilid I. Jakarta: Pressbalindo*, 2001.
- Sugiyono. "Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D." *Alfabeta Bandung*, 2012.
- . "Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatir dan R&D." *Alfabeta Bandung*, 2019.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung, 2018.

- Suharsimi, Arikunto. "Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik." *Jakarta: Rineka Cipta*, 2006, 120–23.
- Tampi, Bryan Johannes. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)." *Acta Diurna Komunikasi* 3, no. 4 (2014).
- Usman, Husaini, dan Teori Manajemen. "Praktik, dan Riset Pendidikan." *Bumi Aksara, Jakarta*, 2006.
- Werner, Jon M., dan Randy L. DeSimone. "Human resource development." *Ohio: Thomson South-Western*, no. 45 (2006): 85–108.
- Wibowo, S. E., dan M. Phil. "Manajemen kinerja." *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*, 2007.
- Wibowo, W. "Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)." *Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers* 70 (2014).
- Yamin, Martinis, dan Maisah Maisah. "Standarisasi kinerja guru." *Jakarta: Gaung Persada* 14 (2010).
- Yulesmi, Yul. "Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Kabupaten Tulang Bawang Barat." UIN Raden Intan Lampung, 2020.

Lampiran 1

Lokasi Penelitian

NO	NAMA MADRASAH	ALAMAT
1	MTs AL-AMIN	JL.. A YANI UTARA GG SIDOMULYO II/19, BLIMBING KEC. BLIMBING
2	MTs AR-ROYAN	JL.. TERUSAN SULFAT NO. 47, BUNULREJO KEC. BLIMBING
3	MTs.HASYIM ASY'ARI	JL.. LAKSDA ADI SUCIPTO 300 A , PANDANWANGI KEC. BLIMBING
4	MTs AL AZHAR	JL.. KH MALIK NO. 88 GANG 21 RT. 03 RW. 08 , BURING KEC. KEDUNGKANDANG
5	MTs AL HAMID	JL.. KECIPIR NO.18B, KEDUNGKANDANG KEC. KEDUNGKANDANG
6	MTs AL HAYATUL ISLAMIYAH	JL.N KH MALIK DALAM RT. 01 RW. 04 , BURING KEC. KEDUNGKANDANG
7	MTs AL HUDA	JL.. SELAT SUNDA VIII D9 NO. 20, SAWOJAJAR KEC. KEDUNGKANDANG
8	MTs DARUL QUR'AN	JL.. MUHARTO V NO 130, KOTALAMA KEC. KEDUNGKANDANG
9	MTs DARUS SHOLICHIN	JL.. KOTALAMA 3B NO. 34, KOTALAMA KEC. KEDUNGKANDANG
10	MTs DARUSSALAM AGUNG	JL..KH MALIK DALAM RT.03 RW.07 , BURING KEC. KEDUNGKANDANG
11	MTs HAMID RUSYDI	JL.. MAYJEN SUNKONO 22 , MERGOSONO KEC. KEDUNGKANDANG
12	MTs HIDAYATUL MUBTADI'IN BA	JL.. KYAI PARSEHJAYA 37 BUMIAYU, BUMIAYU KEC. KEDUNGKANDANG
13	MTs JABAL NUR	JL. BARAN TLOGOWARU , KEDUNGKANDANG KEC. KEDUNGKANDANG
14	MTs KHM SAID	JL.. BABATAN V/30 , ARJOWINANGUN KEC. KEDUNGKANDANG
15	MTs MIFTAHUL ULUM	JL. KALIANYAR RT 03 RW 01 WONOKOYO, KEC. KEDUNGKANDANG
16	MTs MUHAMMADIYAH 2	JL. KYAI SOFYAN YUSUF NO 32 , KEDUNGKANDANG KEC. KEDUNGKANDANG
17	MTs TAHFIZH AL-MADINAH	JL.. SAWOJAJAR GANG XIX, SAWOJAJAR KEC. KEDUNGKANDANG
18	MTsN 2 KOTA MALANG	JL. RAYA CEMOROKANDANG NO 77 CEMOROKANDANG KEC. KEDUNGKANDANG
19	MTs ATTARAQIE	JL.. ADE IRMA SURYANI 50 , KAUMAN KEC. KLOJEN
20	MTs KHADIJAH MALANG	JL. ARJUNO NO 19 A, KLOJEN KEC. KLOJEN
21	MTs MU'ALLIMAT	JL..ADE IRMA SURYANI III/374 , KAUMAN KEC. KLOJEN
22	MTs MU'ALLIMIN NU MALANG	JL.. KAPTEN PIERE TENDEAN II/03 , PENANGGUNGAN KEC. KLOJEN
23	MTsN 1 KOTA MALANG	JL.. BANDUNG NOMOR 7 - , ORO ORO DOWO KEC. KLOJEN
24	MTs DARUTTAUHID	JL.. SUNAN AMPEL 3 NO 10 , DINOYO KEC. LOWOKWARU
25	MTs MA'ARIF NU KOTA MALANG	JL. H.ABD.GHOFUR 9 , LOWOKWARU KEC. LOWOKWARU
26	MTs MUHAMMADIYAH 1 MALANG	JL.. BAIDURI SEPAH NO. 27 , TLOGOMAS KEC. LOWOKWARU
27	MTs NURUL HUDA	JL.. BENDUNGAN SUTAMI 3, SUMBERSARI KEC. LOWOKWARU
28	MTs SURYA BUANA	JL.. GAJAYANA IV/631, , DINOYO KEC. LOWOKWARU
29	MTs TARBİYATUL IMAN	PERUM SRIGADING DALAM KAV 9-12, JATIMULYO, LOWOKWARU KEC. LOWOKWARU
30	MTs YASPURI MALANG	JOYO RAHARJO 240-A, MERJOSARI KEC. LOWOKWARU
31	MTs.HIDAYATUL MUBTADI'IN TS.	JL..KH YUSUF NO.1 TASIKMADU, TASIKMADU KEC. LOWOKWARU
32	MTs IBADURRAHMAN	JL..S. SUPRIADI X/80 B , SUKUN KEC. SUKUN
33	MTs NURUL ULUM MALANG	JL..SATSUITUBUN NO 17 , GADANG KEC. SUKUN
34	MTs SUNAN KALIJOGO KARANGBESUKI	JL.. CANDI 3D NO: 442 KARANGBESUKI, KARANGBESUKI KEC. SUKUN

Lampiran 2

Populasi Penelitian

NO	NAMA MADRASAH	POPULASI
1	MTs AL-AMIN	16
2	MTs AR-ROYYAN	9
3	MTs.HASYIM ASY'ARI	18
4	MTs AL AZHAR	9
5	MTs AL HAMID	13
6	MTs AL HAYATUL ISLAMIYAH	25
7	MTs AL HUDA	6
8	MTs DARUL QUR'AN	16
9	MTs DARUS SHOLICHIN	15
10	MTs DARUSSALAM AGUNG	12
11	MTs HAMID RUSYDI	12
12	MTs HIDAYATUL MUBTADI'IN BA	7
13	MTs JABAL NUR	11
14	MTs KHM SAID	13
15	MTs MIFTAHUL ULUM	15
16	MTs MUHAMMADIYAH 2	12
17	MTs TAHFIZH AL-MADINAH	8
18	MTsN 2 KOTA MALANG	44
19	MTs ATTARAQQIE	49
20	MTs KHADIJAH MALANG	25
21	MTs MU'ALLIMAT	13
22	MTs MU'ALLIMIN NU MALANG	14
23	MTsN 1 KOTA MALANG	77
24	MTs DARUTTAUHID	14
25	MTs MA'ARIF NU KOTA MALANG	12
26	MTs MUHAMMADIYAH 1 MALANG	21
27	MTs NURUL HUDA	10
28	MTs SURYA BUANA	27
29	MTs TARBIYATUL IMAN	11
30	MTs YASPURI MALANG	13
31	MTs.HIDAYATUL MUBTADI'IN TS.	20
32	MTs IBADURRAHMAN	12
33	MTs NURUL ULUM MALANG	49
34	MTs SUNAN KALIJOGO KARANGBESUKI	19
JUMLAH		647

Lampiran 3

ANGKET

IDENTITAS

Nama : _____

Usia : _____

Status Kepegawaian:

- ☐ PNS Non Sertifikasi
- ☐ PNS Sertifikasi
- ☐ Non PNS Non Sertifikasi
- ☐ Non PNS Sertifikasi

Asal Madrasah : _____

Lama Mengajar : _____ Tahun

Keterangan:

- SS : (Sangat setuju), apabila yang guru lakukan/ kondisi sekolah **benar-benar sepenuhnya** sebagaimana pernyataan angket yang ditunjukkan
- S : (Setuju), apabila yang guru lakukan/ kondisi sekolah seringkali/ sebagian besar sebagaimana pernyataan angket yang ditunjukkan
- R : (Ragu-ragu) apabila yang guru lakukan/ kondisi sekolah terkadang sebagaimana pernyataan angket yang ditunjukkan, terkadang juga tidak
- TS : (Tidak Setuju), apabila yang guru lakukan/ kondisi sekolah tidak sepenuhnya sebagaimana pernyataan angket yang ditunjukkan
- STS : (Sangat Tidak Setuju), apabila yang guru lakukan/ kondisi sekolah sama sekali tidak sesuai dengan pernyataan angket yang ditunjukkan

Motivasi kerja

NO.	BUTIR PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Besarnya gaji dan tunjangan di sekolah saya sudah sesuai dan sudah memuaskan sehingga guru di lembaga tempat saya bekerja, memiliki dorongan bekerja					
2.	Kondisi fisik, dan kelengkapan fasilitas sekolah tempat saya bekerja sudah memadai sehingga menyenangkan, sehingga guru di lembaga tempat saya bekerja bersemangat untuk bekerja					
3.	Hubungan saya dengan guru lain, kepala sekolah dan lainnya sangat harmonis, sehingga semuanya bersemangat untuk bekerja					
4.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, sering dibantu dan dimotivasi oleh teman-teman guru dan kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas guru, sehingga semuanya merasa bersemangat dalam bekerja					
5.	Hubungan guru dengan siswa dan orang tua sangat baik, sehingga guru di lembaga tempat saya bekerja, termotivasi untuk bekerja					
6.	Lembaga tempat saya bekerja, sangat menghargai prestasi hasil pekerjaan guru, sehingga guru di lembaga tempat saya bekerja, termotivasi dalam bekerja					
7.	Kepala sekolah dalam mengambil kebijakan selalu dimusyawarahkan dan disosialisasikan sehingga guru di lembaga tempat saya bekerja, merasa dilibatkan dan dihormati sebagai guru					
8.	Jika guru diberi tugas mengikuti diklat, workshop dan lainnya, guru merasa senang dan guru laksanakan dengan penuh tanggung jawab karena dapat meningkatkan kemampuannya					
9.	guru di lembaga tempat saya bekerja, diberi hak mengurus kenaikan kepangkatan, pengembangan karier sehingga saya memiliki semangat dalam bekerja					

Kepuasan Kerja

NO.	BUTIR PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
3.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
4.	Kepala Madrasah selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja					
5.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
6.	Semua guru di madrasah kami diberikan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan					

Kinerja

NO.	BUTIR PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, menyusun perencanaan pembelajaran meliputi praogram semester, program tahunan, rencana pekan efektif, analisis materi pembelajaran dengan lengkap					
2.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, menyusun perencanaan pembelajaran sesuai standar pemerintah					
3.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, melakukan perbaikan perencanaan pembelajaran secara berkala untuk penyempurnaan					
4.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, menyelesaikan penyusunan perencanaan pembelajaran dengan tepat waktu					

5.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, melaksanakan KBM sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat					
6.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, menggunakan media pembelajaran/ alat peraga/ buku teks pelajaran/ modul dalam menunjang KBM					
7.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran dengan baik					
8.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, melakukan evaluasi terhadap KBM yang dilakukan sesuai dengan hasil belajar siswa					
9.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, memberikan pembelajaran ulang kepada siswa yang tidak tuntas					
10.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, memberikan remedial kepada siswa yang tidak tuntas					
11.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, memberikan pengayaan pada siswa yang telah tuntas					
12.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, mengikuti diklat fungsional/ seminar/ kologium/ diskusi panel/ lokakarya minimal 1 kali dalam setahun					
13.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, menyusun publikasi ilmiah meliputi : publikasi hasil penelitian/ gagasan inovatif bidang pendidikan/ membuat buku teks pelajaran/ modul pembelajaran					
14.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, membuat karya inovatif seperti alat peraga/ alat pelajaran/ alat praktikum/ karya seni					
15.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, membimbing kegiatan ekstrakurikuler					
16.	Guru di lembaga tempat saya bekerja, aktif di berbagai kepanitian kegiatan sekolah					

Lampiran 4

DATA MENTAH
VARIABEL MOTIVASI

Responden	Butir Soal									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
1	3	4	4	4	4	2	3	5	2	31
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
7	3	4	5	5	4	4	5	5	5	40
8	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	2	4	4	4	4	4	4	5	3	34
11	2	3	4	4	3	4	4	4	2	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	2	3	4	5	4	4	3	5	4	34
14	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
15	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
17	4	2	5	5	4	5	5	4	5	39
18	2	2	5	4	4	4	4	5	5	35
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
20	3	4	4	4	4	4	5	5	4	37
21	4	3	5	5	5	4	4	5	5	40
22	2	2	4	3	2	3	2	4	4	26
23	4	3	4	4	3	3	3	5	4	33
24	3	2	4	4	3	3	3	4	4	30
25	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
26	3	3	5	5	4	5	4	5	5	39
27	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	2	3	4	5	4	4	3	5	4	34
31	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	5	5	5	5	5	5	5	3	42
34	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
35	4	3	5	4	5	3	4	5	4	37

Responden	Butir Soal									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
36	4	5	5	4	5	4	2	5	3	37
37	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
38	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
39	2	4	4	3	4	4	4	4	3	32
40	1	4	4	4	4	3	4	5	3	32
41	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
44	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
45	3	4	4	4	4	4	5	5	4	37
46	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
47	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
48	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	5	4	4	3	4	4	4	36
52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
53	2	4	4	4	4	3	3	5	4	33
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
56	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
57	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
58	2	2	4	4	4	4	3	4	4	31
59	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
60	2	4	4	3	4	4	4	4	3	32
61	1	4	4	4	4	3	4	5	3	32
62	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
63	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
65	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36
66	4	4	4	4	5	3	5	4	3	36
67	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
68	5	4	3	4	4	3	4	4	3	34
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
70	4	4	3	2	4	2	4	4	3	30
71	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
72	2	3	3	3	3	3	4	4	4	29
73	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
74	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35

Responden	Butir Soal									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
75	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
76	2	2	4	4	4	4	3	4	4	31
77	3	3	4	4	4	4	4	4	1	31
78	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
79	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
80	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
81	1	3	4	4	4	3	4	4	3	30
82	1	3	4	4	4	3	4	4	3	30
83	3	4	5	5	4	4	4	4	3	36
84	2	3	3	3	3	3	4	4	4	29
85	1	3	4	4	4	3	4	4	3	30
86	1	3	4	4	4	3	4	4	3	30
87	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
88	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
89	1	3	5	5	5	5	5	5	3	37
90	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
91	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
92	1	3	4	4	4	3	4	4	3	30
93	3	4	4	4	5	5	5	5	3	38
94	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
95	1	3	5	5	5	5	5	5	3	37
96	3	3	4	4	4	4	4	4	1	31
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
98	1	3	4	4	4	3	4	4	3	30
99	3	3	4	4	4	4	4	4	1	31
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
103	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
104	2	3	2	2	2	2	2	3	2	20
105	5	5	4	5	4	5	5	4	3	40
106	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
107	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42
108	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
109	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
110	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
111	3	3	4	4	4	4	5	5	3	35
112	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
113	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43

Responden	Butir Soal									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
115	3	4	5	5	4	4	5	5	5	40
116	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
118	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
120	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
121	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
122	5	5	4	5	4	5	5	4	3	40
123	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
124	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
125	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
126	4	3	5	4	5	3	4	5	4	37
127	2	2	5	5	5	5	5	5	5	39
128	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
129	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
130	4	5	5	4	5	4	2	5	3	37
131	3	4	5	5	5	4	4	5	3	38
132	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
133	2	4	4	4	4	3	4	4	2	31
134	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
135	2	4	4	4	4	4	4	5	3	34
136	4	3	5	5	5	5	5	5	3	40
137	2	3	4	4	3	4	4	4	2	30
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
139	4	2	5	5	4	5	5	4	5	39
140	2	2	5	4	4	4	4	5	5	35
141	4	3	5	5	5	4	4	5	5	40
142	2	2	4	3	2	3	2	4	4	26
143	4	3	4	4	3	3	3	5	4	33
144	3	2	4	4	3	3	3	4	4	30
145	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
146	3	3	5	5	4	5	4	5	5	39
147	2	2	4	4	4	4	4	4	4	32
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
149	2	3	5	4	4	4	5	5	4	36
150	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36
151	4	4	4	4	5	3	5	4	3	36
152	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40

Responden	Butir Soal									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
153	5	4	3	4	4	3	4	4	3	34
154	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39
155	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
156	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
158	5	5	5	5	5	4	4	3	5	41
159	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
161	2	3	2	2	2	2	2	3	2	20
162	2	2	2	3	2	3	2	2	2	20
163	2	3	2	2	2	2	2	3	2	20
164	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
165	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
166	3	4	4	4	5	5	5	5	3	38
167	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
169	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
170	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
171	5	4	5	4	4	3	4	5	5	39
172	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
173	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
175	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
176	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
178	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
179	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
181	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
182	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
183	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
184	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
185	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
186	5	5	4	5	4	4	4	4	3	38
187	4	4	5	4	4	3	4	4	4	36
188	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
191	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43

Responden	Butir Soal									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
192	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
193	3	4	5	5	4	4	4	4	3	36
194	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
195	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
196	3	4	5	5	5	4	4	5	3	38
197	4	4	4	4	4	5	4	3	4	36
198	4	4	5	4	4	3	4	4	4	36
199	4	3	5	4	4	4	4	4	3	35
200	4	3	5	5	5	5	5	5	5	42
201	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
202	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
203	2	4	4	4	4	3	4	4	2	31
204	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
205	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
206	3	3	4	4	4	3	4	4	3	32
207	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
208	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33
209	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
210	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
211	4	4	3	2	4	2	4	4	3	30
212	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
213	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
214	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
215	3	4	4	5	4	4	4	5	5	38
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
217	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
218	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
219	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
220	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
221	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
222	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
223	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
224	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
225	4	4	4	5	5	5	5	4	5	41
226	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
227	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
228	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
229	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
230	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33

Responden	Butir Soal									Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
231	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
232	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
233	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
234	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
235	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
236	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
237	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
238	2	4	4	4	4	3	3	5	4	33
239	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
240	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
241	2	3	5	4	4	4	5	5	4	36
242	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
243	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
244	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
245	3	4	4	4	4	4	5	5	4	37
246	4	5	5	5	5	5	5	5	3	42
247	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Jumlah	911	968	1076	1049	1055	1011	1028	1088	957	
Mean/Rata-rata	3.69	3.92	4.36	4.25	4.27	4.09	4.16	4.40	3.87	

DATA MENTAH
VARIABEL KEPUASAN KERJA

Responden	Butir Soal						Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
1	4	4	4	5	5	3	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	4	4	4	3	24
7	5	4	4	5	5	4	27
8	5	5	4	4	4	4	26
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	5	4	4	5	5	27
11	4	4	2	3	4	2	19
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	2	3	4	4	21
14	5	5	5	4	5	4	28
15	4	4	4	4	4	2	22
16	4	4	4	3	4	4	23
17	5	5	4	4	4	4	26
18	5	5	2	5	5	5	27
19	4	4	3	4	4	4	23
20	5	4	3	4	4	4	24
21	5	5	4	4	5	5	28
22	3	5	3	3	3	2	19
23	4	4	4	3	4	3	22
24	4	4	4	2	3	3	20
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	4	5	5	5	29
27	3	4	2	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	2	22
30	4	4	2	3	4	4	21
31	5	5	5	4	5	4	28
32	4	4	4	4	4	2	22
33	5	5	4	5	5	5	29
34	4	4	4	5	5	4	26
35	5	5	4	4	5	4	27

Responden	Butir Soal						Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
36	5	5	5	3	5	3	26
37	4	4	4	3	3	2	20
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	3	4	4	4	23
40	4	4	1	4	5	3	21
41	4	5	4	5	4	3	25
42	5	4	5	5	5	4	28
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	3	4	4	4	23
45	5	4	3	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	5	25
47	4	4	4	5	5	4	26
48	5	5	4	4	5	4	27
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	5	4	4	4	4	25
52	5	4	5	5	5	5	29
53	4	4	2	4	4	3	21
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	3	23
56	5	5	4	5	5	5	29
57	5	4	4	5	4	4	26
58	3	5	3	4	4	4	23
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	3	4	4	4	23
61	4	4	1	4	5	3	21
62	4	5	4	5	4	3	25
63	5	4	5	5	5	4	28
64	4	4	4	4	4	4	24
65	3	4	4	3	4	3	21
66	4	5	4	4	4	3	24
67	5	5	5	4	5	4	28
68	4	4	5	5	5	3	26
69	3	4	4	4	4	3	22
70	4	4	3	4	5	3	23
71	5	5	4	5	5	5	29
72	4	4	2	3	4	3	20
73	5	5	5	4	4	5	28
74	3	4	4	3	3	3	20

Responden	Butir Soal						Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
75	5	4	4	5	4	4	26
76	3	5	3	4	4	4	23
77	4	5	4	4	4	4	25
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	5	4	25
80	4	4	4	5	4	4	25
81	3	4	3	3	4	2	19
82	3	4	3	3	4	2	19
83	3	5	3	4	4	3	22
84	4	4	2	3	4	3	20
85	3	4	3	3	4	2	19
86	3	4	3	3	4	2	19
87	4	4	3	4	4	3	22
88	5	4	4	4	4	4	25
89	3	5	1	5	5	5	24
90	4	5	4	4	4	4	25
91	5	5	5	4	4	5	28
92	3	4	3	3	4	2	19
93	4	4	4	5	4	3	24
94	4	4	4	4	4	4	24
95	3	5	1	5	5	5	24
96	4	5	4	4	4	4	25
97	5	5	4	4	4	4	26
98	3	4	3	3	4	2	19
99	4	5	4	4	4	4	25
100	5	5	4	4	4	4	26
101	4	4	4	4	4	4	24
102	5	5	5	5	5	5	30
103	5	5	4	4	5	4	27
104	2	3	2	2	2	2	13
105	5	5	5	5	5	5	30
106	4	4	5	5	5	4	27
107	5	5	5	5	4	4	28
108	4	4	4	4	5	4	25
109	5	4	4	4	4	4	25
110	4	5	4	4	4	4	25
111	4	5	3	5	4	4	25
112	4	4	2	4	4	4	22
113	5	5	4	4	4	4	26

Responden	Butir Soal						Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
114	4	4	4	4	4	4	24
115	5	4	4	5	5	4	27
116	4	4	4	5	4	4	25
117	4	4	4	4	4	4	24
118	4	5	4	4	4	3	24
119	5	5	5	5	5	5	30
120	5	5	4	4	4	4	26
121	4	4	4	4	5	4	25
122	5	5	5	5	5	5	30
123	4	4	5	5	5	4	27
124	4	4	4	3	3	2	20
125	4	4	4	4	5	4	25
126	5	5	4	4	5	4	27
127	5	5	5	5	5	5	30
128	4	4	4	3	4	4	23
129	4	4	4	5	5	4	26
130	5	5	5	3	5	3	26
131	5	5	4	4	5	3	26
132	4	4	4	5	5	4	26
133	4	4	3	3	4	4	22
134	4	4	4	4	5	4	25
135	4	5	4	4	5	5	27
136	5	5	5	5	5	4	29
137	4	4	2	3	4	2	19
138	4	4	4	4	4	4	24
139	5	5	4	4	4	4	26
140	5	5	2	5	5	5	27
141	5	5	4	4	5	5	28
142	3	5	3	3	3	2	19
143	4	4	4	3	4	3	22
144	4	4	4	2	3	3	20
145	4	4	4	4	4	4	24
146	5	5	4	5	5	5	29
147	3	4	2	4	4	4	21
148	4	4	4	4	4	4	24
149	4	4	3	4	4	4	23
150	3	4	4	3	4	3	21
151	4	5	4	4	4	3	24
152	5	5	5	4	5	4	28

Responden	Butir Soal						Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
153	4	4	5	5	5	3	26
154	4	4	4	4	4	4	24
155	3	4	4	3	3	3	20
156	4	5	4	4	4	4	25
157	4	4	4	4	4	4	24
158	4	5	5	5	5	4	28
159	4	5	5	5	5	5	29
160	5	4	5	5	5	5	29
161	2	3	2	2	2	2	13
162	2	3	2	2	2	2	13
163	2	3	2	2	2	2	13
164	5	4	5	5	5	4	28
165	4	4	4	4	4	4	24
166	4	4	4	5	4	3	24
167	5	4	5	4	5	3	26
168	5	5	5	5	5	5	30
169	4	5	4	4	4	4	25
170	5	5	5	4	4	4	27
171	5	5	5	5	4	3	27
172	4	3	4	4	4	4	23
173	4	5	5	5	5	4	28
174	4	4	4	4	4	4	24
175	5	5	5	4	5	4	28
176	4	5	4	4	4	4	25
177	4	4	4	4	4	4	24
178	5	4	5	5	5	4	28
179	5	5	5	5	5	3	28
180	4	4	4	3	4	4	23
181	5	5	5	4	5	4	28
182	4	4	4	4	4	4	24
183	4	4	4	4	4	4	24
184	5	4	4	4	4	4	25
185	5	5	5	5	5	5	30
186	3	5	5	5	4	3	25
187	4	4	4	3	4	4	23
188	4	4	4	4	4	4	24
189	5	5	5	5	5	5	30
190	4	4	4	4	4	4	24
191	5	5	5	4	5	5	29

Responden	Butir Soal						Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
192	4	5	5	4	4	4	26
193	3	5	3	4	4	3	22
194	4	5	4	4	4	4	25
195	4	4	4	4	5	4	25
196	5	5	4	4	5	3	26
197	4	5	4	4	5	4	26
198	4	5	4	4	4	4	25
199	4	5	4	4	4	3	24
200	5	5	5	5	4	4	28
201	4	5	4	4	4	4	25
202	4	4	4	4	4	4	24
203	4	4	3	3	4	4	22
204	5	5	5	5	5	5	30
205	5	5	5	5	5	5	30
206	4	4	3	4	4	3	22
207	4	4	5	4	4	4	25
208	4	4	4	2	4	4	22
209	4	4	4	4	5	4	25
210	3	4	4	4	4	3	22
211	4	4	3	4	5	3	23
212	5	5	5	4	5	5	29
213	3	4	3	4	4	3	21
214	4	4	4	4	4	5	25
215	4	4	4	5	5	5	27
216	4	4	4	4	4	4	24
217	5	4	5	5	4	5	28
218	5	5	5	5	5	5	30
219	5	5	4	4	4	5	27
220	4	4	4	4	4	4	24
221	5	4	4	4	4	5	26
222	5	5	5	5	5	5	30
223	4	4	4	4	4	4	24
224	4	5	4	4	5	5	27
225	5	5	5	4	5	5	29
226	3	4	3	4	4	3	21
227	4	4	4	4	4	4	24
228	4	4	4	4	4	3	23
229	4	4	5	4	4	4	25
230	4	4	4	2	4	4	22

Responden	Butir Soal						Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
231	5	5	5	5	5	5	30
232	5	5	4	4	5	4	27
233	4	4	4	4	4	4	24
234	5	4	5	5	5	5	29
235	4	4	3	4	4	4	23
236	4	5	4	4	4	3	24
237	5	5	5	5	5	5	30
238	4	4	2	4	4	3	21
239	4	4	4	4	4	2	22
240	5	5	5	5	5	4	29
241	4	4	3	4	4	4	23
242	5	5	5	5	5	4	29
243	5	5	4	4	5	4	27
244	4	4	4	4	4	4	24
245	5	4	3	4	4	4	24
246	5	5	4	5	5	5	29
247	4	4	4	4	4	4	24
Jumlah	1038	1084	967	1007	1061	946	
Mean/Rata-rata	4.20	4.39	3.91	4.08	4.30	3.83	

DATA MENTAH
VARIABEL KINERJA

Responden	Butir Soal																Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	60
2	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	73
3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	76
4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	66
5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	64
6	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	68
7	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	67
8	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	72
9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	65
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	74
11	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	56
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
13	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	70
14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	77
15	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	60
17	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	74
18	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	73
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	59
21	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	73
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
25	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
26	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	73
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	67
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	67
30	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	70
31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	77
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	67
33	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	71
34	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	67
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	59

Responden	Butir Soal																Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	
36	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	74
37	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	71
38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
39	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
40	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	78
42	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	70
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	59
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	63
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	79
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	66
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	62
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	76
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	61
54	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	66
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	61
56	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
57	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	74
58	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
59	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66
60	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
61	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
62	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
63	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	70
64	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	63
66	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	70
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	77
68	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	70
69	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	61
70	5	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	58
71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
72	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
73	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	69
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	61

Responden	Butir Soal																Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	
75	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	73
76	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	59
77	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	58
78	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	69
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	69
80	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	74
81	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	59
82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	59
83	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	58
84	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
85	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	59
86	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	59
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
88	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	73
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	77
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
91	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	69
92	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	59
93	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	66
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	76
96	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	58
97	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	61
98	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	59
99	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	58
100	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	61
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
102	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	75
103	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
104	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	36
105	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	74
106	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	71
107	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	69
108	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	69
109	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	72
110	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	69
111	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	73
112	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	74
113	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	75

Responden	Butir Soal																Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
115	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	69
116	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	74
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
118	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	69
119	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	75
120	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	77
122	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	74
123	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	71
124	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	77
126	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	59
127	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	77
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	60
129	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
130	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	73
131	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	61
132	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	77
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	62
134	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	69
135	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	76
136	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	68
137	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62
139	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	73
140	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	72
141	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	72
142	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60
143	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	62
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	62
145	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
146	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	72
147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	60
148	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
149	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	5	4	5	4	4	58
150	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	62
151	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	68
152	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	76

Responden	Butir Soal																Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	
153	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	68
154	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	68
155	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	60
156	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	72
157	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
158	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	73
159	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	74
160	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
161	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	36
162	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	36
163	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	36
164	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	74
165	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	65
166	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66
167	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	65
168	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	78
169	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	72
170	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	72
171	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	70
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	68
173	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	73
174	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	60
175	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	62
176	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
177	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
178	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	75
179	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	68
180	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	68
181	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
183	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	78
184	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
185	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	70
186	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	73
187	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
188	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	76
190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
191	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	75

Responden	Butir Soal																Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	
192	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
193	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	58
194	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
195	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	68
196	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	61
197	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	68
198	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	62
199	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
200	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	69
201	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	69
202	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
204	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	58
205	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	58
206	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
207	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	63
208	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	73
209	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	77
210	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	61
211	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	58
212	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	60
214	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	63
215	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	61
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	62
217	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	75
218	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	76
219	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	62
220	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
221	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	75
222	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	73
223	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
224	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	73
225	4	5	5	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
226	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	59
227	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
228	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	58
229	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	61
230	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	64

Responden	Butir Soal																Total
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	
231	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	73
232	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	76
233	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	65
234	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	76
235	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
236	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	70
237	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	76
238	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	61
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
240	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
241	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	70
242	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
243	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	76
244	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	64
245	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	59
246	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	71
247	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
Jumlah	1042	1048	1038	1007	1042	1054	1048	1048	1034	1058	1022	1018	992	1008	1017	1061	
Mean/Rata-rata	4.22	4.24	4.20	4.08	4.22	4.27	4.24	4.24	4.19	4.28	4.14	4.12	4.02	4.08	4.12	4.30	

Lampiran 5

OUTPUT UJI-T, Uji-F, DAN R²

Regression

		Notes
Output Created		06-Jun-2022 11:09:47
Comments		
Input	Data	D:\TESIS KHOLISH 2022\DATA UJI -t.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	247
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00.079
	Elapsed Time	00:00:00.031
	Memory Required	1628 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\TESIS KHOLISH 2022\DATA UJI -t.sav

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.571	4.81214

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7617.196	2	3808.598	164.471	.000 ^a
	Residual	5650.221	244	23.157		
	Total	13267.417	246			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.318	2.535		8.410	.000
	Motivasi Kerja	.721	.129	.453	5.595	.000
	Kepuasan Kerja	.767	.187	.333	4.112	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6

DATA MOTIVASI, KEPUASAN, DAN KINERJA TIAP MADRASAH

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Al Amin

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	16.67
32	-	39	tinggi	50.00
40	-	47	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Al Amin

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	66.67
26	-	30	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Al Amin

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	50.00
67	-	79	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Al Azhar

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	33.33
40	-	47	sangat tinggi	66.67
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Al Azhar

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	33.33
26	-	30	sangat tinggi	66.67
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Al Azhar

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	33.33
67	-	79	sangat tinggi	66.67
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Al Hamid

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	50.00
32	-	39	tinggi	50.00
40	-	47	sangat tinggi	0.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Al Hamid

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	50.00
21	-	25	tinggi	0.00
26	-	30	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Al Hamid

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	50.00
67	-	79	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Al Hayatul Islamiyah

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	88.89
40	-	47	sangat tinggi	11.11
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Al Hayatul Islamiyah

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	66.67
26	-	30	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Al Hayatul Islamiyah

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	44.44
67	-	79	sangat tinggi	55.56
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs AL HUDA

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	50.00
32	-	39	tinggi	0.00
40	-	47	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs AL HUDA

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	50.00
21	-	25	tinggi	0.00
26	-	30	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs AL HUDA

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	50.00
67	-	79	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Ar-Royyan Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	33.33
32	-	39	tinggi	33.33
40	-	47	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Ar-Royyan Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	33.33
21	-	25	tinggi	66.67
26	-	30	sangat tinggi	0.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Ar-Royyan Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	66.67
67	-	79	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Attaraqqie

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	73.68
40	-	47	sangat tinggi	26.32
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Attaraqqie

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	5.26
21	-	25	tinggi	57.89
26	-	30	sangat tinggi	36.84
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Attaraqqie

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	31.58
67	-	79	sangat tinggi	68.42
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs DARUL QUR'AN

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	50.00
40	-	47	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs DARUL QUR'AN

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	66.67
26	-	30	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs DARUL QUR'AN

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	66.67
67	-	79	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Darus Sholichin

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	66.67
40	-	47	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Darus Sholichin

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	66.67
26	-	30	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Darus Sholichin

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	66.67
67	-	79	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Daruttauhid

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	20.00
32	-	39	tinggi	60.00
40	-	47	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Daruttauhid

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	80.00
26	-	30	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Daruttauhid

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	80.00
67	-	79	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs HAMID RUSYDI

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	60.00
40	-	47	sangat tinggi	40.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs HAMID RUSYDI

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	80.00
26	-	30	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs HAMID RUSYDI

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	40.00
67	-	79	sangat tinggi	60.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Hasyim Asy'ari

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	28.57
32	-	39	tinggi	42.86
40	-	47	sangat tinggi	28.57
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Hasyim Asy'ari

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	14.29
21	-	25	tinggi	28.57
26	-	30	sangat tinggi	57.14
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Hasyim Asy'ari

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	42.86
67	-	79	sangat tinggi	57.14
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs IBADURRAHMAN

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	40.00
32	-	39	tinggi	40.00
40	-	47	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs IBADURRAHMAN

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	20.00
21	-	25	tinggi	60.00
26	-	30	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs IBADURRAHMAN

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	60.00
67	-	79	sangat tinggi	40.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Jabal Nur

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	50.00
32	-	39	tinggi	25.00
40	-	47	sangat tinggi	25.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Jabal Nur

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	50.00
21	-	25	tinggi	50.00
26	-	30	sangat tinggi	0.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Jabal Nur

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	50.00
67	-	79	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

Mts Khadijah

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	40.00
32	-	39	tinggi	50.00
40	-	47	sangat tinggi	10.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

Mts Khadijah

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	40.00
21	-	25	tinggi	50.00
26	-	30	sangat tinggi	10.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

Mts Khadijah

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	70.00
67	-	79	sangat tinggi	30.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs KHM SAID

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	20.00
32	-	39	tinggi	80.00
40	-	47	sangat tinggi	0.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs KHM SAID

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	80.00
26	-	30	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs KHM SAID

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	80.00
67	-	79	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Ma'arif NU Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	40.00
32	-	39	tinggi	40.00
40	-	47	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Ma'arif NU Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	20.00
21	-	25	tinggi	40.00
26	-	30	sangat tinggi	40.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Ma'arif NU Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	80.00
67	-	79	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

Mts Miftahul ulum

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	14.29
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	28.57
40	-	47	sangat tinggi	57.14
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

Mts Miftahul ulum

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	14.29
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	28.57
26	-	30	sangat tinggi	57.14
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

Mts Miftahul ulum

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	14.29
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	0.00
67	-	79	sangat tinggi	85.71
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Muallimat

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	80.00
40	-	47	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Muallimat

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	60.00
26	-	30	sangat tinggi	40.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Muallimat

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	20.00
67	-	79	sangat tinggi	80.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Muhammadiyah 1 Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	75.00
40	-	47	sangat tinggi	25.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Muhammadiyah 1 Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	12.50
21	-	25	tinggi	25.00
26	-	30	sangat tinggi	62.50
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Muhammadiyah 1 Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	12.50
67	-	79	sangat tinggi	87.50
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

Mts Muhammadiyah 2 Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	60.00
40	-	47	sangat tinggi	40.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

Mts Muhammadiyah 2 Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	20.00
26	-	30	sangat tinggi	80.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

Mts Muhammadiyah 2 Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	60.00
67	-	79	sangat tinggi	40.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Nurul Huda

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	25.00
32	-	39	tinggi	50.00
40	-	47	sangat tinggi	25.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Nurul Huda

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	50.00
26	-	30	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Nurul Huda

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	25.00
67	-	79	sangat tinggi	75.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Sunan Kalijogo

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	28.57
32	-	39	tinggi	57.14
40	-	47	sangat tinggi	14.29
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Sunan Kalijogo

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	28.57
21	-	25	tinggi	28.57
26	-	30	sangat tinggi	42.86
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Sunan Kalijogo

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	57.14
67	-	79	sangat tinggi	42.86
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Surya Buana

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	10.00
32	-	39	tinggi	70.00
40	-	47	sangat tinggi	20.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Surya Buana

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	10.00
21	-	25	tinggi	60.00
26	-	30	sangat tinggi	30.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Surya Buana

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	60.00
67	-	79	sangat tinggi	40.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs Tahfidz Al Madinah

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	100.00
40	-	47	sangat tinggi	0.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs Tahfidz Al Madinah

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	50.00
21	-	25	tinggi	50.00
26	-	30	sangat tinggi	0.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs Tahfidz Al Madinah

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	50.00
67	-	79	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTS Tarbiyatul Iman

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	25.00
40	-	47	sangat tinggi	75.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTS Tarbiyatul Iman

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	50.00
26	-	30	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTS Tarbiyatul Iman

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	25.00
67	-	79	sangat tinggi	75.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

Mts Yaspuri

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	75.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	0.00
40	-	47	sangat tinggi	25.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

Mts Yaspuri

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	75.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	0.00
26	-	30	sangat tinggi	25.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

Mts Yaspuri

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	75.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	0.00
67	-	79	sangat tinggi	25.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs. Hidayatul Mubtadi'in Bumiayu

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	50.00
40	-	47	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs. Hidayatul Mubtadi'in Bumiayu

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	50.00
26	-	30	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs. Hidayatul Mubtadi'in Bumiayu

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	50.00
67	-	79	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs. Hidayatul Mubtadi'in Ts.

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	50.00
40	-	47	sangat tinggi	50.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs. Hidayatul Mubtadi'in Ts.

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	37.50
26	-	30	sangat tinggi	62.50
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs. Hidayatul Mubtadi'in Ts.

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	25.00
67	-	79	sangat tinggi	75.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs. Nurul Ulum

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	57.89
40	-	47	sangat tinggi	42.11
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs. Nurul Ulum

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	57.89
26	-	30	sangat tinggi	42.11
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs. Nurul Ulum

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	47.37
67	-	79	sangat tinggi	52.63
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA

MTs.Darussalam Agung

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	100.00
40	-	47	sangat tinggi	0.00
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA

MTs.Darussalam Agung

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	60.00
26	-	30	sangat tinggi	40.00
TOTAL				100.00

DATA KINERJA

MTs.Darussalam Agung

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	60.00
67	-	79	sangat tinggi	40.00
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA
MTsN 1 Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	6.06
32	-	39	tinggi	66.67
40	-	47	sangat tinggi	27.27
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA
MTsN 1 Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	63.64
26	-	30	sangat tinggi	36.36
TOTAL				100.00

DATA KINERJA
MTsN 1 Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	66.67
67	-	79	sangat tinggi	33.33
TOTAL				100.00

DATA MOTIVASI KERJA
MTsN 2 Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
8	-	15	Sangat rendah	0.00
16	-	23	rendah	0.00
24	-	31	sedang	0.00
32	-	39	tinggi	52.94
40	-	47	sangat tinggi	47.06
TOTAL				100.00

DATA KEPUASAN KERJA
MTsN 2 Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
5	-	10	Sangat rendah	0.00
11	-	15	rendah	0.00
16	-	20	sedang	0.00
21	-	25	tinggi	52.94
26	-	30	sangat tinggi	47.06
TOTAL				100.00

DATA KINERJA
MTsN 2 Kota Malang

INTERVAL			KRITERIA	PROSENTASE
14	-	26	Sangat rendah	0.00
27	-	39	rendah	0.00
40	-	52	sedang	0.00
53	-	66	tinggi	41.18
67	-	79	sangat tinggi	58.82
TOTAL				100.00

Lampiran 7



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs AR-ROYAN

di Tempat

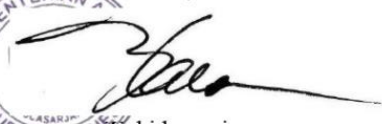
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs.HASYIM ASY'ARI

di Tempat

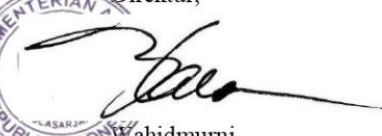
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs AL AZHAR

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs AL HAMID

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs AL HAYATUL ISLAMIYAH

di Tempat

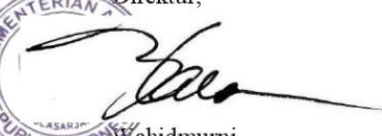
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs AL HUDA

di Tempat

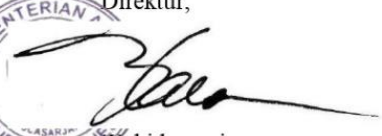
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs DARUL QUR'AN

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs DARUS SHOLICHIN

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs DARUSSALAM AGUNG

di Tempat

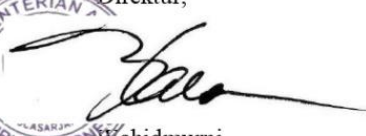
Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs HAMID RUSYDI

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs HIDAYATUL MUBTADI'IN BA

di Tempat

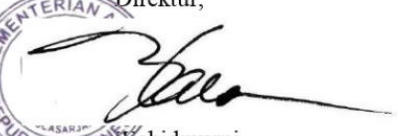
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs JABAL NUR

di Tempat

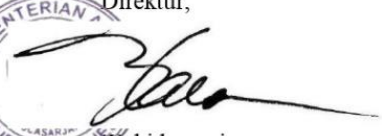
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs KHM SAID

di Tempat

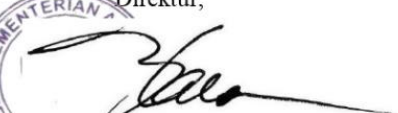
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs MIFTAHUL ULUM

di Tempat

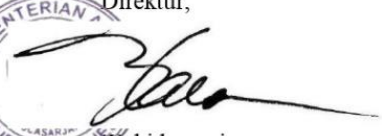
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs MUHAMMADIYAH 2

di Tempat

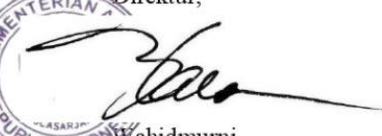
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs TAHFIZH AL-MADINAH

di Tempat

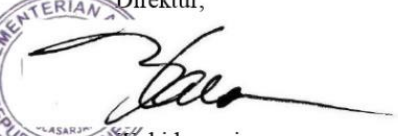
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTsN 2 KOTA MALANG

di Tempat

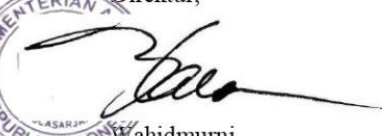
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs ATTARAQQIE

di Tempat

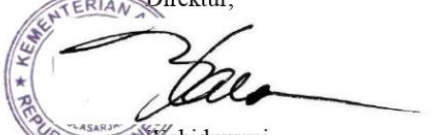
Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs KHADIJAH MALANG

di Tempat

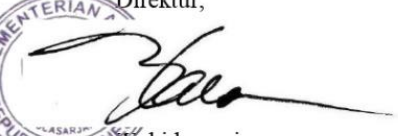
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs MU'ALLIMAT

di Tempat

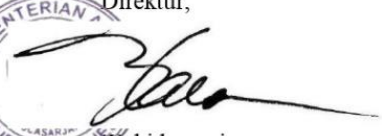
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs MU'ALLIMIN NU MALANG

di Tempat

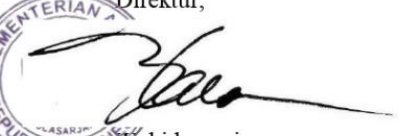
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTsN 1 KOTA MALANG

di Tempat

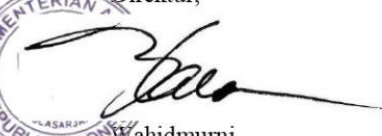
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs DARUTTAUHID

di Tempat

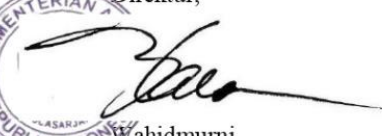
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs MA'ARIF NU KOTA MALANG

di Tempat

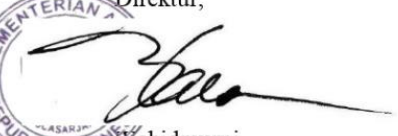
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs MUHAMMADIYAH 1 MALANG

di Tempat

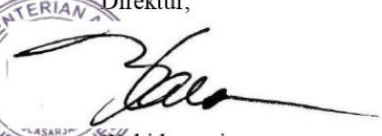
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs NURUL HUDA

di Tempat

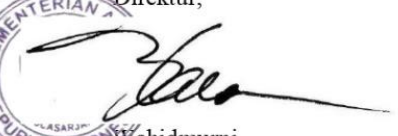
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs SURYA BUANA

di Tempat

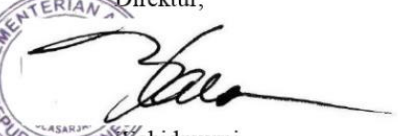
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs TARBIYATUL IMAN

di Tempat

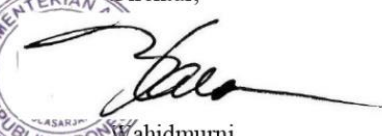
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133

Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs YASPURI MALANG

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs.HIDAYATUL MUBTADI'IN TS.

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs IBADURRAHMAN

di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs NURUL ULUM MALANG

di Tempat

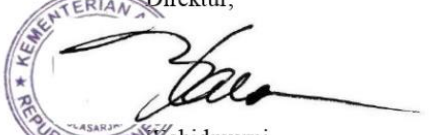
Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama	: Mohamad Kholish Widodo
NIM	: 19711009
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	: 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd 2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-99/Ps/HM.01/06/2022
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Juni 2022

Kepada
Yth. Kepala MTs SUNAN KALIJOGO KARANGBESUKI

di Tempat

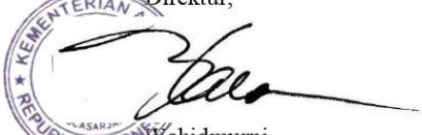
Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
2. Drs. H. Basri, MA, Ph.D
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Wahidmurni

Lampiran 8



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH KOTA MALANG

MTs. MUHAMMADIYAH 1 MALANG

NSM: 121235730017 NPSN: 20583820

STATUS TERAKREDITASI "A"

Jl. Baiduri Sepah 27 Telp. (0341) 556816

Website: www.mtsmuh1malang.sch.id E-Mail: mtsmuhwahid@gmail.com



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 171/III.4.AU/F/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama lengkap : Truli Maulida W., MA
Jabatan : Kepala Madrasah
Nama Madrasah : MTs. Muhammadiyah 1 Malang
Alamat : Jl. Baiduri Sepah 27 Malang
Telp. (0341-556816)

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Mohammad Khilis Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian di MTs. Muhammadiyah 1 Kota Malang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah se-Kota Malang"

Penelitian dilakukan pada tanggal 2-14 Juni 2022 dan hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan kondisi di madrasah.

Demikian surat Keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya kami ucapkan banyak terimakasih.

Malang, 14 Juni 2022 M

14 Dzulqadha 1443 H

Kepala MTs. Muhammadiyah 1 Malang



Truli Maulida W., MA
NBM: 1065571



YAYASAN TAMAN PENDIDIKAN ISLAM “SUNAN KALIJOGO KARANGBESUKI”
MADRASAH TSANAWIYAH
MTs SUNAN KALIJOGO KARANGBESUKI
STATUS : AKREDITASI B

JL. Candi 3D/442 Karangbesuki – Sukun – Malang Telp. (0341) 5087384 Kode Pos 65146

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 039/A/MTsSUKA/VI/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. Farid Wajidi Sjaifullah, M.Pd
NIP : 196809071996031001
Pangkat/Golongan : Pembina/ IV/a
Jabatan : Kepala MTs Sunan Kalijogo Karangbesuki Kota Malang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas:

Nama : Mohamad Kholis Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim

Benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Sunan Kalijogo Karangbesuki Kota Malang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul:

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang”

Penelitian dilakukan pada tanggal 2-14 Juni 2022 dan hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan kondisi riil di madrasah.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya



Malang, 14 Juni 2022
Kepala Madrasah,

Drs. Farid Wajidi Sjaifullah, M.Pd
NIP. 196809071996031001



YAYASAN MASJID KHADIJAH MALANG
MADRASAH TSANAWIYAH KHADIJAH
TERAKREDITASI "A"(UNGGUL) NSM: 121235730010 NPSN: 20583815
Jl. ARJUNO 19A TELP. (0341) 354361 MALANG 65119
e-mail: mtskhadijahmalang@gmail.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor : 287 /3.d/MTs/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eko Wardoyo, S.Pd
NIP : -
Pangkat/Golongan : -
Jabatan : Kepala MTs Khadijah Malang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : Mohamad Kholis Widodo
NIM : 1971 1009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Khadijah Malang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah se- Kota Malang".

Penelitian dilakukan pada tanggal 02 – 14 juni 2022 dan hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan kondisi riil di madrasah.

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

W a s s a l a m

14 Dzulqa'dah 1443 H

Malang,

Juni 2022 M



Eko Wardoyo, S.Pd



YAYASAN DARUTTAUHID MALANG
MADRASAH TSANAWIYAH DARUTTAUHID

STATUS TERAKREDIATASI A – NSM : 121235730015, NPSN : 20583818

Jl. Sunan Ampel III/10 Kota Malang Telp. (0341)5022640, website: daruttauhid-malang.ac.id email:
mtsdaruttauhidmlg@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : B.086/SKet/MTs-YDM/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Daruttauhid
Malang:

Nama : Drs. Taufik Hidayat
Unit Kerja : MTs Daruttauhid
Alamat : Jl. Sunan Ampel III/10 Lowokwaru Kota Malang

Menerangkan bahwa:

Nama : Mohamad Kholish Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana UIN Maulana Maliki Ibrahim Malang

Adalah betul-betul telah melaksanakan penelitian guna melengkapi data tesis dengan
judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang**, di Madrasah Tsanawiyah
(MTs) Daruttauhid Malang dari tanggal 2-14 Juni 2022

Demikian Surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Dikeluarkan di : **Malang**
Pada tanggal : **14 Juni 2022**

Kepala Madrasah



Drs. Taufik Hidayat



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM "AR-ROHMAH"
MTs NURUL ULUM
KEMENKUMHAM NOMOR AHU-07078.50.10.2014
NSM : 121.235.730.021 Terakreditasi : A NPSN : 20583824



SURAT KETERANGAN

Nomor : 12/ MTSS-NU / F / VI / 2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **Muhammad Atha Ullah, M.Pd**

Jabatan : **Kepala Madrasah**

Menerangkan bahwa :

Nama : **MOCHAMAD KHOLIS WIDODO**

NIM : **19711009**

Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Fakultas : **PASCASARJANA UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Telah selesai melaksanakan penelitian di MTs. Nurul Ulum Malang dalam rangka menyelesaikan tesis yang berjudul :

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang”.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Juni 2022



Kepala Madrasah

Muhammad Atha Ullah, M.Pd



**MADRASAH TSANAWIYAH AL-AMIN MALANG
TERAKREDITASI : "B"**

SK. Menteri Agama No. Wm. 06.02./1284/B/Ket. 1988
Alamat : Jl. Sidomulyo II/19 Telp. (0341) 496798 Blimbing – Malang

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 2072/MTs.A/XI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Musrifah, S.Pd
NIP : -
Pangkat/Golongan : -
Jabatan : Kepala MTs. Al – Amin Kota Malang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : Mohamad Kholis Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Benar – benar telah melakukan penelitian di MTs. Al – Amin Kota Malang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang"

Penelitian dilakukan pada tanggal 02 – 14 Juni 2022 dan hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan kondisi riil di Madrasah.

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

Malang, 14 Juni 2022

Kepala MTs. Al – Amin Kota Malang


Musrifah, S.Pd



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MADRASAH TSANAWIYAH MA'ARIF NU KOTA MALANG
NSM : 121235730027 NPSN : 69881693
TERAKREDITASI " B "
Alamat : Jl. H. Abd. Ghofur No. 9 Malang Telp (0341) 486144
E-mail: mts.maarifmalang@gmail.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : MTs.Ma.15.25.18/PP.005/029/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Denik Indah Sulistiowati, S.Sos., M.Pd
NIP : -
Pangkat/Golongan : -
Jabatan : Kepala MTs Ma'arif NU Kota Malang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas:

Nama : Mohamad Kholis Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim

Benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Ma'arif NU Kota Malang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul:

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang."

Penelitian dilakukan pada tanggal 2-14 Juni 2022 dan hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan kondisi riil di madrasah.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juni 2022

Kepala Madrasah,



Denik Indah Sulistiowati, S.Sos., M.Pd.



**LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MADRASAH TSANAWIYAH MU'ALLIMAT
NSM : 121235730011 NPSN : 20583816**

Alamat : Jl. Ade Irma Suryani III/374 Malang Telp (0341) 327998, Email:mtsmuallimat.mlg@gmail.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 636/PP.00.5/IX.170/mts.18/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. Hasnawati, MJ
NIP : -
Pangkat/Golongan : -
Jabatan : Kepala MTs Mu'allimat Malang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : Mohamad Kholis Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana UIN Malik Ibrahim Malang

Benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Mu'allimat Malang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah se-kota Malang”.

Penelitian dilakukan pada tanggal 2 – 14 Juni 2022 dan hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan kondisi riil di madrasah.

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

Malang, 14 Juni 2022

Kepala Madrasah,

Dra. Hasnawati, MJ



YAYASAN DARUL RAHMAN AL ISLAMY
MADRASAH TSANAWIYAH IBADURRAHMAN
"Terakreditasi B"

SK. KEMENKUMHAM. Nomor: AHU-7184.AH.01.04. Tahun 2013
NSM : 121235730026 NPSN: 69726409

Jl. S. Supriadi Gang X No. 80 Telp: (0341) 344 750 Sukun-Malang 65147 email.mts.ibadurrahman.ngalam@gmail.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

031/MTs.IB/SKet/VI/2022

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zakki Rahmat Dani, S.HI, MM
NIP : -
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MTs Ibadurrahman Malang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama Lengkap : Mohamad Kholis Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian di MTs Ibadurrahman Kota Malang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang"

Penelitian dilakukan pada tanggal 2-14 Juni 2022 dan hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan kondisi di madrasah.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juni 2022

Kepala Madrasah,



Zakki Rahmat Dani, S.H.I., M.M.

Dipindai dengan CamScanner



مؤسسة التربية والتعليم الترقى - مالانج

YAYASAN PENDIDIKAN DAN KEGURUAN ATTARAQQIE

MADRASAH TSANAWIYAH ATTARAQQIE

NSM : 121235730009

NPSN : 20583814

TERAKREDITASI : A

Jl. Ade Irma Suryani No. 50 Telp. 0341-369500/081330038738 Malang 65119

Jl. Syarif Al-Qodri No. 35 Telp. 0341-3031930/081234561874 Malang 65117

Email : mtsattaraqqie.malang@gmail.com Website : www.mtsattaraqqie.sch.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

NOMOR : 0094/B.09/MTS.ATR/ADM/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hadijah, S.Ag
NIP : -
Pangkat / Golongan : -
Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Attaraqqie

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : Mohamad Kholis Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Benar-benar telah melakukan penelitian di MTS ATTARAQQIE Kota Malang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang”

Penelitian dilakukan pada tanggal 2-14 Juni 2022 dan hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan konsistensi di madrasah.

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

Malang, 14 Juni 2022

Kepala Madrasah,

Hadijah, S.Ag

NIP : -



YAYASAN NURUL HUDA MALANG
AKTE NOTARIS NO : 47
MADRASAH TSANAWIYAH NURUL HUDA MALANG
"TERAKREDITASI A"

Jalan Bendungan Sutami 3 Telp. (0341) 553019 Malang
NSM : 121235730018 NPSN : 20583821 Email : mts_nurulhudamalang@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 36/III-4/MTs.NH/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ABDUL ROKHIM, S.Pd
NIP. : -
Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Malang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : MOHAMAD KHOLISH WIDODO
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Malang

yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di MTs. Nurul Huda Malang pada 2 – 14 Juni 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juni 2022
Kepala Madrasah,

ABDUL ROKHIM, S.Pd



YAYASAN PENDIDIKAN MUALLIMIN NAHDHATUL ULAMA

MTs. MU'ALLIMIN NU

NSM : 121235730012 NPSN : 20583817

Jl. Kapten Piere Tendean II/03 Telp. (0341) 352216 Malang 65117

Jl. Kolonel Sugiono X Telp. (0341) 7688190 Malang 65148

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : MTs.Ma.15.25.18/PP.005/029/VI/2022

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Damat, S. Ag., S. Pd
NIP : -
Pangkat/Golongan : -
Jabatan : Kepala MTs. Mu'allimin NU Kota Malang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : Mohamad Kholis Widodo
NIM : 19711009
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim

Benar – benar telah melakukan penelitian di MTs. Mu'allimin NU Kota Malang untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Madrasah Tsanawiyah se-Kota Malang”

Penelitian dilakukan pada tanggal 2 – 14 Juni 2022 dan hasil penelitian tersebut sudah sesuai dengan kondisi riil di madrasah.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juni 2022.

Kepala MTs Mu'allimin NU Malang



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAHSE-KOTA MALANG

by Mohamad Kholish Widodo

Submission date: 16-Jun-2022 04:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 1857846213

File name: TESIS_MOHAMAD_KHOLISH_WIDODO_-_19711009.docx (2.36M)

Word count: 25228

Character count: 108859

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH SE-KOTA MALANG

ORIGINALITY REPORT

15%	13%	1%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Curtin University of Technology Student Paper	<1 %
2	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
3	vera-cerrewet.blogspot.com Internet Source	<1 %
4	cokroaminoto.wordpress.com Internet Source	<1 %
5	eprints.umk.ac.id Internet Source	<1 %
6	www.neliti.com Internet Source	<1 %
7	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
8	www.festo.com Internet Source	<1 %

repositories.usu.ac.id

9	Internet Source	<1 %
10	Submitted to Bournemouth University Student Paper	<1 %
11	mm-smkn4-malang.blogspot.com Internet Source	<1 %
12	alamat-sekolahku.blogspot.com Internet Source	<1 %
13	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
14	idoc.vn Internet Source	<1 %
15	digilib.stikeskusumahusada.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
18	repo.sttsetia.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.ummat.ac.id Internet Source	<1 %
20	dhta21.wordpress.com Internet Source	<1 %

21	ejournal.unuja.ac.id Internet Source	<1 %
22	f.123dok.com Internet Source	<1 %
23	www.tci.ir Internet Source	<1 %
24	Rio Septian. "Manajemen Membangun Brand Image (Citra Sekolah) Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing di Smp Muhammadiyah 3 Yogyakarta", Media Manajemen Pendidikan, 2022 Publication	<1 %
25	Submitted to University of South Australia Student Paper	<1 %
26	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
27	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	<1 %
28	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
29	hermawanug.wordpress.com Internet Source	<1 %
30	proceeding.uim.ac.id Internet Source	<1 %

31	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
32	dira201332025.weblog.esaunggul.ac.id Internet Source	<1 %
33	blajakarta.kemenag.go.id Internet Source	<1 %
34	teguhmanuwell.blogspot.com Internet Source	<1 %
35	journal.upgris.ac.id Internet Source	<1 %
36	etheses.bham.ac.uk Internet Source	<1 %
37	Submitted to University of Leicester Student Paper	<1 %
38	maer-elamien.blogspot.com Internet Source	<1 %
39	www.stkipppgrismp.ac.id Internet Source	<1 %
40	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
41	repository.usm.ac.id Internet Source	<1 %
42	ejournal.iainponorogo.ac.id	

	Internet Source	<1 %
43	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
44	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
45	taufansetyawan.wordpress.com Internet Source	<1 %
46	www.kemenag.go.id Internet Source	<1 %
47	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
48	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1 %
49	etd.eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
50	indryfile.blogspot.com Internet Source	<1 %
51	repository.unida.ac.id Internet Source	<1 %
52	Submitted to Universiti Pendidikan Sultan Idris Student Paper	<1 %
53	repository.maranatha.edu Internet Source	

		<1 %
54	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
55	perpusnwu.web.id Internet Source	<1 %
56	Submitted to stipram Student Paper	<1 %
57	Submitted to University of Hull Student Paper	<1 %
58	fastef.ucad.sn Internet Source	<1 %
59	www.mof.gov.cy Internet Source	<1 %
60	ibriez.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
61	pendidikanmatematika.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
62	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
63	Eneng Muslihah. "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Model Pengembangan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Atas	<1 %

Negeri Provinsi Banten", Jurnal Pendidikan
dan Kebudayaan, 2014

Publication

64	journal.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
65	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
66	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %
67	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
68	www.auamii.com Internet Source	<1 %
69	www.emerald.com Internet Source	<1 %
70	Premi Wahyu Widyaningrum. "Pengaruh Label Halal, Asosiasi Merek, Iklan, dan Celebrity Endroser terhadap Keputusan Pembelian (Survei Pada Konsumen Wardah Di Malang", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018 Publication	<1 %
71	eprints.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %

73	uwe-repository.worktribe.com Internet Source	<1 %
74	Abdul Basit, Ika Nirmala Fulvia. "PENGARUH PERSONAL SELLING DAN ADVERTISING TERHADAP PENJUALAN POLIS ASURANSI PADA PT JASARAHARJA PUTERA CABANG MATARAM", JURKAMI : Jurnal Pendidikan Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
75	e-journal.ikhac.ac.id Internet Source	<1 %
76	journal.lppm-unasman.ac.id Internet Source	<1 %
77	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
78	rajin-cerdas.blogspot.nl Internet Source	<1 %
79	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
80	Repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
81	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
82	jurnal.syntax-idea.co.id Internet Source	<1 %

83	silo.pub Internet Source	<1 %
84	www.kreativeklasse.dk Internet Source	<1 %
85	Submitted to Oxford Brookes University Student Paper	<1 %
86	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
87	lokadata.id Internet Source	<1 %
88	mobt3ath.com Internet Source	<1 %
89	repo.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
90	repository.ju.edu.et Internet Source	<1 %
91	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
92	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
93	www.sysrevpharm.org Internet Source	<1 %
94	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %

95	journal.uinsi.ac.id Internet Source	<1 %
96	repository.ptiq.ac.id Internet Source	<1 %
97	www.jptam.org Internet Source	<1 %
98	ejournal.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
99	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
100	repository.uhn.ac.id Internet Source	<1 %
101	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
102	repository.um.ac.id Internet Source	<1 %
103	www.aziznawadi.net Internet Source	<1 %
104	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
105	Denika Syifa Isnaini. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SWASTA JURUSAN	<1 %

AKUNTANSI DI JAKARTA TIMUR", Prosiding
Seminar Nasional Ahlimedia, 2021

Publication

106 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur <1 %
Student Paper

107 Rosidi Roslan. "Pengaruh Kecerdasan
Emosional, Kompetensi Kerja, dan Komitmen
Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Serta
Implikasinya pada Kinerja Perawat
Puskesmas", Jurnal Ilmu Kesehatan
Masyarakat, 2019 <1 %
Publication

108 Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi
dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan
Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada
Karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Cabang
Pontianak", Equator Journal of Management
and Entrepreneurship (EJME), 2020 <1 %
Publication

109 Submitted to Universiti Teknologi Malaysia <1 %
Student Paper

110 Submitted to poltekim <1 %
Student Paper

111 Submitted to Universitas Musamus Merauke <1 %
Student Paper

Submitted to Universitas Trunojoyo

112	Student Paper	<1 %
113	Widiya Dewi Anjaningrum, Agus Purnomo Sidi. "Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi Dan Kreativitas Produk Terhadap Kinerja Industri Kreatif Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018 Publication	<1 %
114	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
115	e-journal.ivet.ac.id Internet Source	<1 %
116	gicipress.com Internet Source	<1 %
117	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
118	pns.web.id Internet Source	<1 %
119	skripsi-fkip-inggris.blogspot.com Internet Source	<1 %
120	takihumasunj.com Internet Source	<1 %
121	www.dictio.id Internet Source	<1 %

122	www.ejournal.citrabakti.ac.id Internet Source	<1 %
123	www.mcser.org Internet Source	<1 %
124	www.thapra.lib.su.ac.th Internet Source	<1 %
125	Bashirotul Hidayah. "PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK MELALUI KEPEMIMPINAN KYAI DAN BUDAYA ORGANISASI", Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan, 2020 Publication	<1 %
126	Sri Rumiati Junus, Mr. Suwandi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRES TEGAL KOTA", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2017 Publication	<1 %
127	Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Publication	<1 %
128	asrowi-stitda.blogspot.com Internet Source	<1 %
129	ejurnal.unim.ac.id Internet Source	<1 %

130	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
131	jurnal.unprimdn.ac.id Internet Source	<1 %
132	kyoto-minsaikita.blogspot.com Internet Source	<1 %
133	oit.org Internet Source	<1 %
134	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
135	repository.pnj.ac.id Internet Source	<1 %
136	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
137	sdm.data.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
138	www.ilo.org Internet Source	<1 %
139	www.jurnal.una.ac.id Internet Source	<1 %
140	www.jurnal.unma.ac.id Internet Source	<1 %
141	www.ozyazilim.com Internet Source	<1 %

142	Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
143	Nurlina Nurlina, Safrida Safrida, Musmulyadi Musmulyadi, Burhan Burhan. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021 Publication	<1 %
144	Umi Wahidatul Lailiyah, Tri Harsini Wahyuningsih. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DRIVER GRAB-BIKE KABUPATEN BANJARNEGARA", Media Ekonomi, 2019 Publication	<1 %
145	Submitted to Universiti Sains Malaysia Student Paper	<1 %
146	ajibayustore.blogspot.com Internet Source	<1 %
147	e-jurnal.stkiprokania.ac.id Internet Source	<1 %
148	ejournal.unp.ac.id	

	Internet Source	<1 %
149	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
150	journal.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
151	ngalam.co Internet Source	<1 %
152	pdfdog.org Internet Source	<1 %
153	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
154	repository.widyamataram.ac.id Internet Source	<1 %
155	vdocuments.mx Internet Source	<1 %
156	www.pps.unud.ac.id Internet Source	<1 %
157	Aldeana Meliani, Ahmad Mulyadi Kosim, Hilman Hakiem. "Pengaruh Religiusitas, Gaya Hidup, dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Produk Busana Muslim di Marketplace", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2021 Publication	<1 %

158	Aulia Desrian, Kustopo Budiraharjo, Suryani Nurfadilah. "Analisis Keputusan Pembelian Konsumen Terhadap Produk Selada pada Supermarket Gelael di Semarang", Agroland: Jurnal Ilmu-ilmu Pertanian, 2022 Publication	<1 %
159	Fauzi Muharom. "MAPPING KEBUTUHAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU PAI SD DI SUKOHARJO: SEBAGAI PIJAKAN DALAM MENDESAIN PROGRAM PENGABDIAN DOSEN PAI", INFERENSI, 2015 Publication	<1 %
160	L. Eka M Julianingsih, Wayan Paramartha. "KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU AGAMA HINDU PADA SD NEGERI SE-KECAMATAN KUTA SELATAN, KABUPATEN BADUNG", Dharmasmrti: Jurnal Ilmu Agama dan Kebudayaan, 2018 Publication	<1 %
161	arpusda.semarangkota.go.id Internet Source	<1 %
162	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
163	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
164	eprints.ulm.ac.id Internet Source	<1 %

165	eprints.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
166	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
167	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
168	jurnal.dim-unpas.web.id Internet Source	<1 %
169	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	<1 %
170	karya-ilmiah.um.ac.id Internet Source	<1 %
171	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
172	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
173	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
174	repository.uinib.ac.id Internet Source	<1 %
175	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
176	skripsi-baru.blogspot.com Internet Source	<1 %

- | | | |
|-------|--|------|
| 177 | www.journal-aquaticscience.com
<small>Internet Source</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 178 | Abdul Syaban, Nerlin Nerlin. "KINERJA GURU PKN YANG BERSERTIFIKAT DALAM PELAKSANAAN TUGAS PEMBELAJARAN (STUDI PADA SMK NEGERI 4 KENDARI)", SELAMI IPS, 2020
<small>Publication</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 179 | Muhammad Dede Septiadi, Luis Marnisah, Susi Handayani. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2020
<small>Publication</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 180 | Rani Nur Indah Lestari, Miftahul Huda, Abdul Karman. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT INVESTASI DI PASAR MODAL SYARIAH PADA MAHASISWA FEBI IAIN FATTAHUL MULUK PAPUA", OIKONOMIKA : Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Syariah, 2020
<small>Publication</small> | <1 % |