



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA GURU RAUDHATUL ATHFAL DI KECAMATAN
PATRANG KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh:

ENDANG PRIYANTI

NIM 140210205032

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA GURU RAUDHATUL ATHFAL DI KECAMATAN
PATRANG KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

ENDANG PRIYANTI

140210205032

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERSEMBAHAN

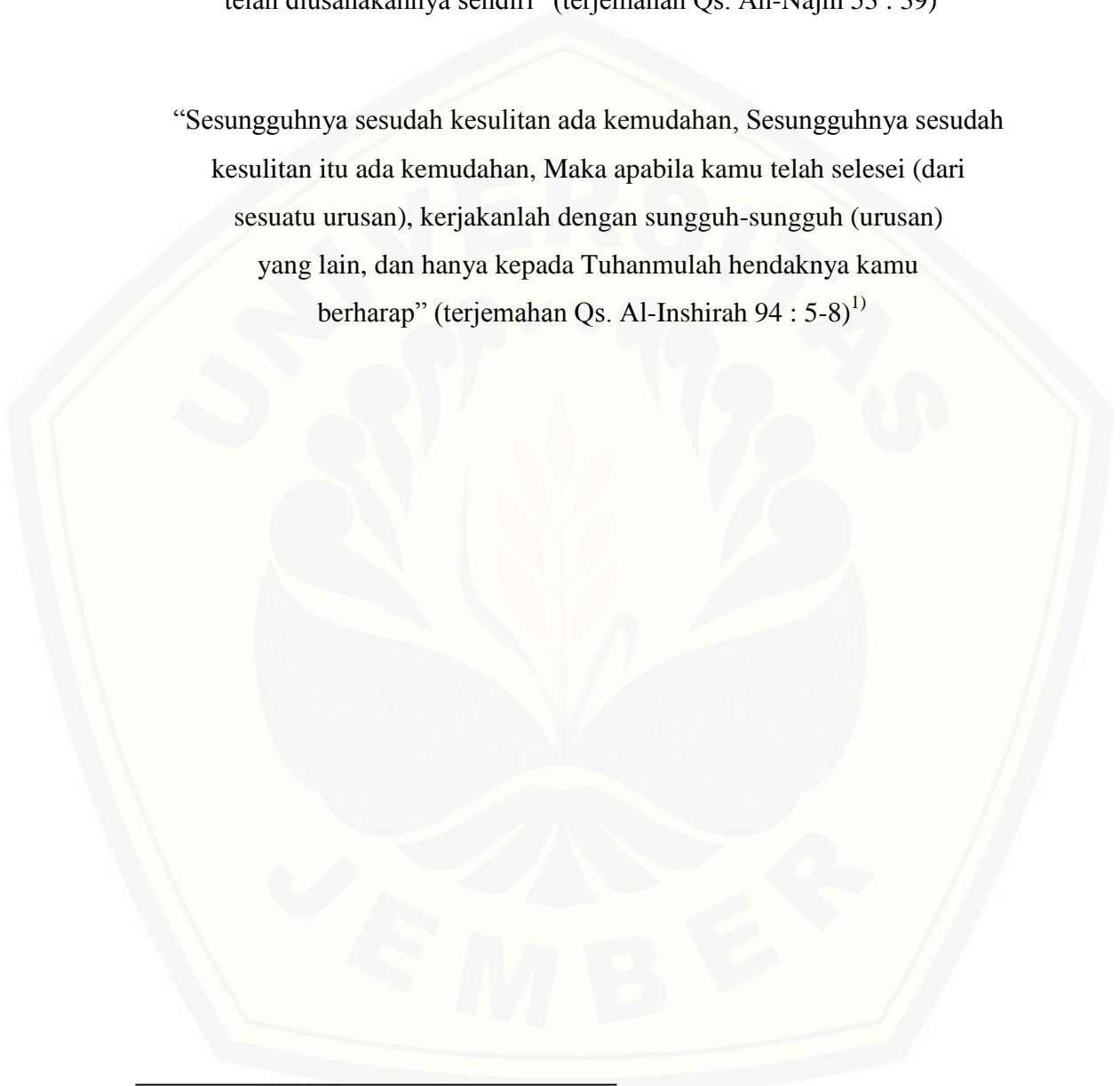
Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan petunjuk dan ridho-NYA, serta Nabi Muhammad SAW yang menjadi tauladan bagi umat islam. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayahanda Suradi dan Ibunda Sanijah tercinta yang telah mendoakan, memberikan bimbingan, serta memberikan semangat dan kasih sayang yang tiada henti-hentinya, sehingga menjadi penyemangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Kakak tersayang saya Andayani dan Sudi Wahyuni yang telah memberikan motivasi untuk mewujudkan cita-cita saya.
3. Guru-guru tercinta sejak Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah mengantarkan saya menuju masa depan yang cerah.
4. Ibu Dra. Khutobah, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Anak Usia dini yang berkenan memberikan motivasi dan semangat.
5. Almamater Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, khususnya program studi Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Jember.

MOTTO

“Dan bahwa seorang manusia tiada akan memperoleh sesuatu selain apa yang telah diusahakannya sendiri” (terjemahan Qs. An-Najm 53 : 39)¹⁾

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (terjemahan Qs. Al-Inshirah 94 : 5-8)¹⁾



¹⁾ Departement Agama Republik Indonesia. 2002. Mushaf Al-Qur'an Terjemahan. Depok : Al-Huda

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endang Priyanti

NIM : 140210205032

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul: “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya. Hasil karya ilmiah ini belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap dan etika ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Desember 2017

Yang menyatakan,

Endang Priyanti

NIM 140210205032

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA GURU RAUDHATUL ATHFAL DI KECAMATAN
PATRANG KABUPATEN JEMBER**

Oleh

Endang Priyanti

NIM 140210205032

Pembimbing:

Pembimbing Utama : Dra. Khutobah, M.Pd

NIP : 19561003 198212 2 001

Pembimbing Anggota : Dr. Nanik Yuliati, M.Pd

NIP : 19610729 198802 2 001

PENGAJUAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA GURU RAUDHATUL ATHFAL DI KECAMATAN
PATRANG KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

Nama : Endang Priyanti
NIM : 140210205032
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : PG. PAUD
Angkatan Tahun : 2014
Daerah Asal : Jember
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 02 April 1996

Disetujui,

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Dra. Khutobah M.Pd
NIP. 19561003 198212 2 001

Dr. Nanik Yuliati, M.Pd
NIP. 19610729 198802 2 001

PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul: “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, Tanggal : Jum’at, 22 Desember 2017

Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Tim Penguji,

Ketua,

Sekretaris,

Dra. Khutobah, M.Pd
NIP. 19561003 198212 2 001

Dr. Nanik Yuliati, M.Pd
NIP. 19610729 198802 2 001

Penguji I,

Penguji II,

Drs. Misno, M.Pd
NIP. 19550813 198103 1 003

Laily Nur Aisyah, S.Pd., M.Pd
NIP. 19800718 201504 2 001

Mengesahkan,

Dekan FKIP Universitas Jember,

Prof. Drs. Dafik, M.Sc., Ph.D
NIP. 19680802 199303 1 004

RINGKASAN

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember; Endang Priyanti; 140210205032; 2017; 58 Halaman; Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini; Jurusan Ilmu Pendidikan; Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember.

Motivasi merupakan sebuah kekuatan dari dalam diri individu untuk bertindak atau melakukan suatu hal. Motivasi ini akan timbul pada setiap diri manusia. Tidak ada manusia yang tidak memiliki motivasi karena untuk makan pun manusia membutuhkan motivasi terlebih dahulu. Begitu pula dengan guru ketika melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah. Ketika bekerja guru membutuhkan motivasi agar kewajibannya dalam melaksanakan tugasnya berjalan dengan baik dan lancar. Motivasi guru tidak hanya datang dari dalam diri guru saja, melainkan dorongan dari luar juga. Beberapa hal yang memicu timbulnya motivasi guru atau hal yang memicu tumbuhnya motivasi guru yaitu meliputi tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian.

Mengenai kepuasan kerja guru, ketika guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan tujuan yang telah dirancangnya telah tercapai, maka guru akan merasakan kepuasan dimana guru tersebut merasa berhasil dan hasil pekerjaannya tidak sia-sia. Namun disisi lain ada beberapa hal yang dapat memicu kepuasan guru semakin terpenuhi yaitu meliputi kepemimpinan kepala sekolah, gaji, dan penghargaan. Melalui kepemimpinan kepala sekolah, segala kebijakan-kebijakan kepala sekolah akan memberikan timbal balik terhadap aspek kepuasan kerja guru. Begitu pula dengan gaji dan penghargaan. Gaji merupakan hak guru atas hasil kerjanya yang wajib dibayarkan. Meskipun menjadi guru RA yang gajinya sangat kecil, guru tetap berhak menerima gaji sebagai pemicu semangat dalam bekerja. Mengenai penghargaan, ketika guru mampu berinovasi dan berprestasi, maka guru membutuhkan sebuah penghargaan atau biasa disebut

reward. *Reward* tidak harus berupa barang, berupa ucapan pun guru sangat senang karena merasa bangga atas dirinya dan orang lain menghargainya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember?”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan menggunakan pendekatan *Product Moment* Pearson dengan bantuan *Software SPSS v.24* telah diperoleh r_{hitung} sebesar 0,804 sedang r_{tabel} adalah 0,361 dengan taraf signifikansi 5 % maka r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Kemudian apabila dikonsultasikan menggunakan tabel pedoman inteprestasi koefisien korelasi r_{hitung} berada pada rentang antara 0,800 sampai dengan 1,000 maka hubungan yang terjadi termasuk kedalam kriteria hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya berdasarkan penerimaan dan penolakan hipotesis jika dihubungkan dengan besaran r_{hitung} yang diperoleh maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember”.

Beberapa saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah hendaknya kepala sekolah juga memperhatikan dan memberikan dorongan yang lebih kepada guru-guru agar guru-guru semakin termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala sekolah hendaknya juga mempertimbangkan terlebih dahulu dalam mengeluarkan kebijakan-kebijakan. Mengenai penghargaan apabila sekolah mampu, maka untuk guru yang berprestasi hendaknya diberikan sesuatu yang tidak hanya berupa lisan akan tetapi juga berupa barang. Untuk guru, apapun yang terjadi di sekolah hendaknya senantiasa memiliki motivasi yang positif agar ketika bekerja, pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik dan mencapai tujuan, kemudian dapat merasakan kepuasan kerja.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sholawat serta salam kita sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) sebagai sarjana pendidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. Dafik, M.Sc., Ph.D. selaku Dekan FKIP Universitas Jember, yang memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi ini;
2. Dr. Nanik Yuliati, M.Pd. selaku ketua jurusan Ilmu Pendidikan, FKIP Universitas Jember sekaligus Dosen Pembimbing 2 yang telah membantu menyelesaikan sampai skripsi ini dapat terselesaikan;
3. Dra. Khutobah, M.Pd. selaku ketua program studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah membantu serta memberikan dorongan motivasi sehingga skripsi ini selesai;
4. Bapak Yoggie Pebrian Rustami, S.Pd. selaku validator instrumen penelitian;
5. Ibu Rosyidamayanti T. M., S.Psi., M.Pd. yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini;
6. Seluruh dosen Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FKIP Universitas Jember;
7. Kepala Sekolah dan guru-guru RA MAN 2, Terpadu Bustanul Ulum, Fitri Mulia, Abu Bakar As Shiddiqi, Bustanul Ulum, Bahrul Ulum, dan Darussalam yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan;

9. Ayahanda Suradi dan Ibunda Sanijah tercinta yang tiada henti memberikan doa dan dukungan moril, serta memberikan kasih sayang yang sangat besar;
10. Kakak tersayang Andayani dan Sudi Wahyuni yang tiada henti memberikan motivasi dan semangat dalam mencapai cita-cita;
11. Edi Iswanto, A.md. Orang istimewa yang telah membantu memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi;
12. Teman-teman Chat Bebas yang telah berkenan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dan menjadikan kehidupan saya lebih berwarna warni selama kuliah;
13. Seluruh teman-teman angkatan 2014 Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini yang telah menemani dan membantu selama kuliah;
14. Ibu bapak kos dan teman-teman kos-kosan 117 A yang tiada henti memberikan semangat dan motivasi, serta menemani dan menjadi keluarga kedua saya selama di Jember;
15. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga Karya Ilmiah (Skripsi) ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai acuan penelitian-penelitian selanjutnya.

Jember, Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGAJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
RINGKASAN	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Motivasi Kerja Guru	7
2.1.1 Tanggung Jawab Sebagai Motivasi Kerja Guru.....	14
2.1.2 Prestasi Sebagai Motivasi Kerja Guru	15
2.1.3 Pengembangan Diri Sebagai Motivasi Kerja Guru	16
2.1.4 Kemandirian Sebagai Motivasi Kerja Guru	17
2.2 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Guru	18
2.3 Kepuasan Kerja Guru	20
2.3.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	23

2.3.2 Gaji Guru.....	24
2.3.3 Penghargaan Guru	25
2.4 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal	26
2.5 Hipotesis.....	27
2.6 Penelitian yang Relevan	28
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.3 Teknik Penentuan Responden Penelitian	33
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.4.1 Motivasi Kerja.....	34
3.4.2 Kepuasan Kerja	34
3.5 Rancangan Penelitian	34
3.6 Data dan Sumber Data	36
3.7 Teknik Pengumpulan Data	36
3.7.1 Wawancara.....	37
3.7.2 Metode Angket.....	37
3.7.3 Dokumentasi.....	38
3.8 Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas	38
3.8.1 Uji Validitas	38
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.9 Metode Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data	42
3.9.1 Pengolahan Data.....	42
3.9.2 Analisis Data	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Sekolah.....	45
4.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	45
4.3 Pelaksanaan Penelitian	48
4.3.1 Wawancara.....	48
4.3.2 Angket	49

4.3.3 Dokumentasi.....	49
4.3.4 Temuan Penelitian.....	49
4.4 Uji Hipotesis	51
4.5 Analisis Data.....	53
BAB 5 PENUTUP.....	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
5.2.1 Bagi Kepala Sekolah	54
5.2.2 Bagi Guru	55
5.2.3 Bagi Peneliti Lain.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.6 Penelitian Yang Relevan.....	29
Tabel 3.1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	39
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 3.4 Tingkat Keterandalan Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 4.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	45
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4.3 Pedoman Intepretasi Koefisien Korelasi.....	51
Tabel 4.4 Hasil Analisis Tiap Indikator Hubungan Motivasi kerja Variabel (X) dengan Kepuasan Kerja Guru Variabel (Y).....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.5 Bagan Rancangan Penelitian.....	35



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Matriks Penelitian.....	59
Lampiran B. Instrumen Penelitian	60
Lampiran C. Lembar Wawancara	62
Lampiran D Lembar Angket Penelitian	64
Lampiran E. Tabel Data Hasil <i>Scoring</i> Jawaban Uji Validitas Angket Hubungan Motivasi Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)	67
Lampiran F. Hasil <i>Output SPSS v.24</i> Uji Validitas Motivasi Kerja (X).....	69
Lampiran G. Hasil Output Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	71
Lampiran H. Hasil <i>Output SPSS v.24</i> Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	73
Lampiran I. Hasil <i>Scoring</i> Perolehan Jawaban Angket Responden Penelitian Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja	74
Lampiran J. Hasil Analisis dengan <i>Pearson Product Moment</i> Melalui <i>Software SPSS v.24</i> Tiap Indikator.....	76
Lampiran K. Tabel r	82
Lampiran L. Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru.....	86
Lampiran M. Biodata Kepala Sekolah dan Guru	97
Lampiran N. Dokumentasi Sertifikat Pelatihan Guru	100
Lampiran O. Dokumentasi Piala Penghargaan Guru	101
Lampiran P. Dokumentasi Catatan Sekolah Daftar Prestasi Guru.....	102
Lampiran Q. Dokumentasi Pelaksanaan KBM Guru Di kelas.....	104
Lampiran R. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian	105
Lampiran S. Dokumentasi Daftar Sarana dan Prasarana Sekolah	108
Lampiran T. Lembar Surat Izin Penelitian.....	112
Lampiran U. Lembar Surat Penerimaan Penelitian.....	119
Lampiran V. Biodata Peneliti.....	120

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pendahuluan yang meliputi: 1) Latar belakang, 2) Rumusan masalah, 3) Tujuan penelitian, 4) Manfaat penelitian. Berikut masing-masing uraiannya.

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya manusia dalam rangka memajukan kehidupannya dengan meningkatkan mutu pengetahuan dan wawasannya dengan cara membentuk nilai, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan norma yang berlaku. Pendidikan merupakan upaya meningkatkan kualitas hidup. Seperti yang diungkapkan oleh Ki Hadjar Dewantara mengatakan bahwa “Pendidikan sebagai daya upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran, dan fisik seseorang” (Sujiono, 2009 : 125).

Raudhatul Athfal adalah lembaga pendidikan formal untuk anak usia dini yang berada dibawah naungan Kementrian Agama dan setara dengan Taman Kanak-Kanak, namun pada lembaga Raudhatul Athfal banyak kegiatan yang mengajarkan mengenai agama. Guru Raudhatul Athfal tidak hanya wajib memiliki ketrampilan mengenai hal umum namun harus memiliki keahlian dalam mengajar mengenai agama Islam. Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dalam lembaga Raudhatul Athfal mengutamakan mengajarkan dan mengenalkan agama sejak dini kepada anak. Sama dengan lembaga pendidikan lainnya guru Raudhatul Athfal tidak hanya mengajar melainkan juga mengelola administrasi sekolah. Di dalam lembaga Raudhatul Athfal guru juga harus melakukan koordinasi yang baik dengan kepala sekolah. Koordinasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru akan memudahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada proses pelaksanaan pendidikan, di dalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta kepemimpinan kepala sekolah yang perlu melakukan pengoptimalan fungsinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan dilembaganya. Salah satu faktor yang

menjadi faktor pendorong keberhasilan dalam proses belajar mengajar disekolah adalah guru yang profesional. Guru profesional artinya guru yang memiliki kompetensi dasar untuk mengajar dan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja guru.

Motivasi merupakan sebuah dorongan dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk berperilaku dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Motivasi kerja guru merupakan dorongan intrinsik dan ekstrinsik guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibanya di sekolah. Tugas dan kewajiban seorang guru tidak mudah dilakukan apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik dan berkoordinasi dengan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor pendorong timbulnya motivasi kerja guru di sekolah. Kinerja guru bergantung kepada perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan tepat dapat menstimulasi guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibanya dengan baik juga. Teladan guru di sekolah adalah kepala sekolah, sehingga baik buruknya perilaku dan tindakan kepala sekolah akan dijadikan cermin oleh pihak yang berkaitan di sekolah. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memotivasi dan menghargai guru untuk mengambil tindakan, membangun kerja sama dan kepercayaan akan lebih disukai oleh guru-guru sehingga guru tersebut lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus bisa menggerakkan guru untuk ikut membantu dalam mengembangkan dan memajukan lembaga pendidikannya. Soepardi (dalam Mulyasa, 2007:107-108) mengatakan bahwa :

“Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk mampu menggerakkan, memotivasi, mengajak, menasehati, memberikan arahan, menjatuhkan sanksi, serta membina anggota kelompok agar mampu mengatur dan melaksanakan tugas serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Robbinson (dalam (Uno, 2014 : 55) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dalam mempengaruhi anggota kelompok agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Ketika kepala sekolah mampu menggerakkan dan memotivasi guru, maka diharapkan dapat tercipta sebuah kerja sama yang baik antara guru dengan kepala sekolah. Adanya kerja

sama yang baik akan menimbulkan mitra kerja yang baik pula. Apabila telah tercipta mitra kerja yang baik maka akan menciptakan motivasi kerja yang baik juga dalam diri guru. Peran kepala sekolah yang baik akan meningkatkan motivasi kerja guru (Farisi, 2012).

Motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pada dasarnya setiap aktivitas yang akan dilakukan oleh seseorang dilandasi oleh adanya dorongan baik intrinsik maupun ekstrinsik untuk mencapai tujuan atau terpenuhinya suatu kebutuhan. Ketika tujuan dalam pembelajaran tercapai maka guru akan mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik. Hal ini sejalan yang diungkapkan oleh Ebert dalam Gunawan (dalam Barnawi & Arifin, 2012:144) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan antar karyawan menyangkut hubungan antara guru dengan kepala sekolah, kerjasama yang baik antar keduanya akan menciptakan kepuasan kerja

Kelangsungan perkembangan lembaga pendidikan menjadi tanggung jawab kepala sekolah dengan cara harus tetap menjaga dan membina guru agar tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi. Yudha (dalam Dariyo, 2004:76) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari beberapa komponen pendekatan yang meliputi pendekatan psikologi sosial, pendekatan neo ekonomi klasik dan pendekatan sosiologi. Pada pendekatan sosiologi menekankan pada hubungan interpersonal dalam konteks sosial, termasuk hubungan guru dengan guru, kepala sekolah dengan guru.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Ketika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka tingkat kepuasan kerja guru juga tinggi. Namun apabila motivasi kerja guru rendah, maka tingkat kepuasan kerja guru akan rendah, karena guru merasa bahwa tujuannya pembelajarannya belum tercapai. Hasil penelitian Eres (dalam Tukiyo, 2015) pada guru Sekolah Dasar di Ankara (Turki) menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja terbilang rendah. Rendahnya motivasi dan kepuasan kerja guru mempengaruhi kualitas kinerja guru .

Pada penelitian ini, peneliti mengambil judul motivasi kerja dan kepuasan kerja guru-guru Raudhatul Athfal yang tepatnya berada diseluruh Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil observasi guru-guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang memiliki usia dan tingkat pendidikan yang variatif. Motivasi kerja guru-guru didalam maupun antar sekolah berbeda. Tingkat prestasi dan kualitas lembaga pendidikan masing-masing sekolah di Kecamatan Patrang juga berbeda. Semua guru memiliki tingkat kepuasan kerjayang berbeda. Hal ini dilihat dari gaji yang diterima oleh guru dan penghargaan atas prestasi yang diterima oleh guru di masing-masing lembaga Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang yang berbeda. Masalah lain di Raudhatul Athfal Kecamatan Patrang ini adalah jumlah peningkatan dan penurunan jumlah siswa pada masing-masing lembaga Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang tersebut dipengaruhi oleh kualitas lembaga pendidikan. Kualitas lembaga pendidikan tidak hanya dilihat dari sarana dan prasarana sekolah, melainkan dilihat dari kualitas guru dalam mengajar. Kualitas guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dasar yang dimiliki akan tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah masing-masing lembaga Raudhatul Athfal kemungkinan berbeda sehingga menyebabkan kualitas masing-masing sekolah berbeda.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas yaitu semakin naik dan semakin turunnya tingkat kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang yang diduga disebabkan oleh tinggi dan rendahnya motivasi kerja guru yang menyebabkan kualitas lembaga ada yang mengalami peningkatan dan penurunan. Untuk itu, peneliti ingin mengetahui tingkat motivasi kerja guru dan apa penyebab menurunnya motivasi kerja guru sehingga guru yang mengalami penurunan motivasi kerja tidak dapat merasakan kepuasan kerja dan pada akhirnya berpengaruh pada kualitas sekolah. Peneliti tertarik mengkaji Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Hal-hal yang berhubungan dengan identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan cara penelitian akan diuraikan pada penelitian di bawah ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu : Adakah Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian mengacu pada rumusan masalah di atas yaitu : untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini diantaranya dapat digunakan sebagai gambaran dalam pemahaman kepentingan pribadi maupun kepentingan umum. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti antara lain:

- a. Untuk menambah pengetahuan tentang penelitian.
- b. Memperoleh hal-hal positif sebagai bekal apabila menjadi kepala sekolah atau guru.
- c. Menambah pengalaman peneliti mengenai penelitian korelasional.

1.4.2 Bagi Kepala Sekolah

Manfaat penelitian ini bagi kepala sekolah Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang yaitu:

- a. Dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan terkait dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru-guru.

- b. Kepala sekolah RA di Kecamatan Patrang yang selama ini memiliki gaya kepemimpinan yang tidak tepat maka adanya penelitian ini dapat mengubah gaya kepemimpinannya ke arah yang lebih tepat.
- c. Kepala sekolah menemukan strategi baru untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

1.4.3 Bagi Sekolah

Manfaat penelitian ini bagi sekolah antara lain:

- a. Dapat dijadikan sebagai acuan dalam meningkatkan kualitas sekolah.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dan guru.

1.4.4 Bagi Peneliti Lain

Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain antara lain:

- a. Dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan perbandingan, menambah ilmu pengetahuan mengenai motivasi kerja dengan kepuasan guru.
- b. Peneliti lain dapat menemukan strategi atau metode baru untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan guru.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang definisi teori dari beberapa sumber yang dapat menguraikan tentang konsep-konsep yang ada dalam judul penelitian, yang meliputi: 1) Motivasi kerja, 2) Kepuasan kerja. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah dorongan yang membuat seseorang melakukan atau bertindak sesuatu. Dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam motivasi adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif (Siagian, 2004:142). Namun dalam pengertian lain, motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menjadi penyebab individu bertindak atau berbuat sesuatu. Adi (dalam Uno, 2014:3) mengungkapkan bahwa motif tidak dapat diamati secara langsung akan tetapi dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya, yang berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya tingkah laku tertentu. Dengan demikian “Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu” (Winkel, 1996:151). Jadi, motif merupakan sebuah kekuatan sebelum manusia mendapatkan dorongan untuk bertindak sesuatu.

Berikut beberapa jenis motif yang ada dalam diri manusia menurut Surya (2013:52) yaitu:

1) Motif Biologis yang Bersifat Instingtif

Motif instingtif merupakan motif yang berada dalam diri individu akibat pembawaan sejak lahir yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar individu. Motif dasar ini terdiri atas motif lapar, haus, bernafas, eliminasi, menghadapi sakit dan keadaan ekstrem, tidur dan istirahat, maternal, dan perlindungan diri.

2) Motif Sosial Psikologis

Motif ini terbentuk bergantung pada kondisi lingkungan sosial, budaya, pendidikan, agama dan keyakinan setiap individu. Terdapat beberapa jenis motif sosial psikologis yang diantaranya motif berafiliasi, motif untuk memperoleh dan motif kompetisi.

Berdasarkan paparan tersebut, definisi motivasi dapat berupa dorongan dari luar maupun dalam individu. Motivasi dapat dikatakan antara melaksanakan dan baru akan melaksanakan. Timbulnya motivasi dalam diri individu sesuai dengan kegiatan yang akan dilakukan pada saat itu atau sesuai dengan kebutuhan dari individu tersebut. Oleh karena itu, setiap perbuatan yang dilakukan yang didasarkan atas motivasi tertentu dan tergantung pada tema yang sesuai dengan apa yang mendasarinya.

Secara umum, “Teori motivasi dibagi menjadi dua kategori yang meliputi teori kandungan yang memusatkan tujuan pada teori kebutuhan individu, sasaran, tujuan, proses, dan hal yang berkaitan dengan cara individu “ (Uno, 2014:39).

Berikut teori-teori perkembangan motivasi yang diungkapkan oleh tokoh-tokoh dunia (dalam Uno, 2014:39):

1. Taylor F.W dan Manajemen Ilmiah

Taylor F.W adalah seorang tokoh angkatan manajemen ilmiah, manajemen berdasarkan ilmu pengetahuan. Pendekatan ini memusatkan pada perhatian yang membuat pekerjaan dilakukan secara efektif dengan cara merampingkan metode kerja, pembagian tenaga kerja, dan penilaian pekerjaan. Pekerjaan dibagi kedalam beberapa komponen, diukur dengan menggunakan teknik-teknik penilaian pekerjaan dan diberikan imbalan sesuai dengan produktivitasnya.

Taylor beranggapan bahwa insentif atau gaji adalah motivasi utama seorang tenaga kerja. Namun pada kenyataan perkembangan dalam dunia kerja, orang yang bekerja pada lajur produksi atau melakukan pekerjaan yang tidak menyenangkan dan pekerjaan yang sulit dilakukan, biasanya tidak termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri. Akan tetapi dengan keadaan seperti itu peningkatan pendapatan menjadi alternatif dalam peningkatan motivasi kerja,

karena uang merupakan motivasi utama seseorang melakukan pekerjaan dengan peningkatan pendapatan upaya yang dilakukan oleh pekerja akan di maksimalkan

2. Teori keberadaan, keterkaitan, dan pertumbuhan (Teori ERG)

Tokoh dalam teori ini adalah Aldefer yang mengembangkan kembali teori Maslow ke dalam tiga kelompok, yang dapat di uraikan sebagai teori keberadaan, keterkaitan, dan pertumbuhan. Berikut penjelasan teori pengembangan Alfender (dalam Uno, 2014:43):

1) Kebutuhan akan keberadaan

“Kebutuhan akan keberadaan adalah semua kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman pada hierarki Maslow”.

Jadi, kebutuhan akan keberadaan adalah segala sesuatu kebutuhan yang berkaitan dengan kondisi atau keberadaan manusia. Di dalam teori ini kebutuhan yang dimaksud ialah kebutuhan yang harus terpuaskan agar bisa tetap bertahan hidup. Kebutuhan yang dibutuhkan dalam teori ini meliputi sandang (pakaian), pangan (makanan dan minuman), dan papan (rumah sebagai tempat untuk berlindung dan mendapatkan rasa aman), udara untuk bernafas.

2) Kebutuhan keterkaitan

“Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan hubungan kemitraan”. Jadi hubungan kemitraan yang dimaksud adalah hubungan kerjasama. Misalkan antara guru dengan kepala sekolah. Kebutuhan kemitraan diperlukan karena dalam suatu organisasi membutuhkan kerja sama dan koordinasi yang baik. Koordinasi yang baik akan menjadi tolak ukur keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Lembaga pendidikan salah satu organisasi yang membutuhkan koordinasi dan kerja sama yang tinggi antar personel yang ada didalamnya.

3) Kebutuhan Pertumbuhan

“Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan perkembangan potensi perorangan, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri seperti yang diungkapkan oleh Abraham Maslow”. Maksud dari perkembangan potensi perorangan dalam dunia pendidikan adalah perkembangan

potensi guru, kepala sekolah dan karyawan. Perkembangan potensi guru sangat penting dalam dunia pendidikan karena nanti akan mempengaruhi kinerja guru disekolah. Potensi guru harus dikembangkan untuk menunjang guru menjadi guru yang profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “Guru profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi dasar yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional”. Untuk itu kepala sekolah perlu mendorong guru untuk mengembangkan potensinya, dan hal tersebut masuk kedalam kebutuhan guru.

3. Teori Motivasi Kesehatan Herzberg

Herzberg mengembangkan teori dua faktor. Di dalam teori tersebut menjelaskan terdapat faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dan terpisah dari faktor motivasi lain yang membangkitkan upaya dan kinerja yang istimewa. Teori Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor kesehatan tidak mendorong minat para pegawai. Akan tetapi jika faktor-faktor tersebut dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal, misalkan gaji tidak cukup tinggi dan kondisi kerja yang tidak menyenangkan, maka faktor-faktor tersebut menjadi sumber ketidakpuasan dalam potensial yang besar. Namun motivator yang sebenarnya adalah faktor-faktor yang dapat mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi dan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Di dalam teori Herzberg, gaji dianggap tidak penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja, dalam banyak hal, terutama pegawai profesional dan manajerial. Gaji dapat dianggap sebagai motivator apabila gaji yang diterima cukup dan dianggap adil oleh orang-orang yang bersangkutan dalam organisasi tersebut.

4. Teori X dan Teori Y GregorMc

GregorMc dalam teorinya mengungkapkan bahwa manajer teori X memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki. Pada manajer teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan waktu istirahat dan bermain. GregorMc juga mengatakan bahwa pada dasarnya individu cenderung bekerja keras dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pada teori ini

mengatakan bahwa seorang manajer yang mampu mengayomi akan mempengaruhi motivasi bawahan.

5. Teori Manusia Kompleks

Kebanyakan teori yang diungkapkan oleh tokoh-tokoh besar bahwa individu termotivasi karena adanya suatu dorongan. Pada teori kompleks akan dipaparkan mengenai model utama yang di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Manusia ekonomi

Manusia ekonomi adalah manusia termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan karena adanya suatu dorongan yang berupa imbalan. Terutama imbalan keuangan. Imbalan ini akan digunakan untuk mencukupi kehidupan ekonomi manusia tersebut.

2) Manusia Sosial

Manusia sosial artinya manusia tersebut tergerak atau termotivasi untuk melakukan pekerjaannya karena adanya hubungan kemitraan atau hubungan kerja sama dengan seseorang lainnya.

3) Manusia Mengaktualisasikan diri

Teori ini mengangkat dari teori Maslow dan GregorMc. Pada teori ini menyatakan bahwa sifat setiap orang berbeda sehingga dorongan semangat mereka juga berbeda.

6. Teori Penguatan

Tokoh dalam teori penguatan adalah Skinner. Skinner mengatakan bahwa didalam kehidupan organisasional, manajer tidak perlu memikirkan peristiwa-peristiwa internal yang bersifat kognitif karena yang mengendalikan perilaku para bawahan adalah faktor-faktor penguatan (Siagian, 2004 : 174). Maksud dari penguatan adalah apabila tindakan seseorang mendapat konsekuensi yang muncul sebagai akibat adanya suatu respons, maka hal tersebut akan menjadi alasan tindakan yang dilakukan oleh orang tersebut akan diulangi. Menurut Skinner (dalam Surya, 2013 : 58) setiap respon yang didapatkan akibat adanya suatu rangsangan maka akan timbul rangsangan baru untuk mendapatkan kembali penguatan melakukan suatu tindakan. Skinner mengelompokkan jenis penguatan kedalam 4 jenis yang di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Penguatan positif

Memberikan penguatan terhadap suatu tindakan yang termasuk tindakan positif. Misalkan guru menciptakan model pembelajaran baru, maka kepala sekolah harus memberikan penguatan positif terhadap guru tersebut. Tujuannya agar guru tersebut tetap terus berinovasi dan berprestasi.

2) Penguatan negatif

Memberikan penguatan atau intinya memberikan penjelasan bahwa tindakan yang dilakukannya tersebut tidak baik dan akan merugikan diri sendiri maupun orang lain. Misalkan guru yang selalu datang ke sekolah terlambat, kepala sekolah harus memberikan penguatan bahwa yang dilakukan tersebut tidak boleh, karena guru merupakan teladan dari peserta didik guru yang memiliki perilaku seperti ini perlu diluruskan oleh kepala sekolah.

3) Penghapusan

Upaya untuk menurunkan suatu tindakan yang bersifat negatif yang kadangkala terjadi. Misalkan guru membuang sampah sembarangan, maka kepala sekolah wajib menegur seketika itu ketika melihat guru melakukan tindakan tersebut. Hal ini dilakukan agar perilaku buruk dari guru tersebut dapat hilang perlahan-lahan.

4) Hukuman

Pemberian hukuman kepada seseorang yang melanggar peraturan yang telah disepakati sebelumnya. Misalkan seorang guru tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, sering izin tidak masuk mengajar, dan guru seperti ini perlu diberikan hukuman yang pertama berupa teguran.

7. Teori Hierarki Kebutuhan

Tokoh dalam teori hierarki kebutuhan ini adalah Abraham Maslow atau lebih familiar disebut Maslow. Maslow merumuskan teori ini masuk kedalam motivasi. Menurut Maslow motivasi yang timbul dari dalam diri setiap individu tidak terlepas dari adanya suatu kebutuhan yang mendorong individu tersebut melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Maslow (dalam Alwisol, 2004 : 241) mengatakan bahwa jenjang motivasi yang bersifat mengikat. Maksudnya kebutuhan pada tingkat rendah harus relatif terpuaskan sebelum orang

yang dimotivasi oleh kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi. Maslow mengelompokkan jenis kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan meta.

Berdasarkan paparan perkembangan teori motivasi di atas, maka motivasi kerja adalah sebuah dorongan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2004:72). Pendapat Mulyasa (dalam Adriana, 2017) bahwa para guru akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, guru akan memperlihatkan minat, perhatian, dan turut serta dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan. Motivasi dapat muncul secara internal dan eksternal. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar sedangkan motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri guru. Keduanya merupakan sumber timbulnya motivasi dalam diri guru.

Menurut Uno (2014 :49) terdapat 3 teori lain mengenai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan diantaranya sebagai berikut :

1) Teori keadilan (*equity*)

Teori ini menonjolkan kenyataan bahwa motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baik mereka diperlakukan dalam organisasi jika dibandingkan dengan orang lain. Apabila setiap individu diperlakukan tidak sama, artinya atasan memihak salah satunya, maka orang tersebut tidak memiliki dorongan motivasi dalam kinerjanya.

2) Teori Sasaran (*Goal*)

Pada teori sasaran ini didasarkan pada kepercayaan bahwa sasaran ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaannya dan seberapa besar upaya yang mereka gunakan. Didalam teori ini menyatakan terdapat indikasi memiliki sasaran yang jelas akan membantu mendorong minat, dan hal tersebut untuk mendorong organisasi untuk berupaya mengembangkan rencana kinerja manajemen yang lengkap.

3) Teori Perlambang (*attributtion*)

Teori ini menyatakan bahwa motivasi tergantung pada faktor internal yang meliputi atribut pribadi, dan faktor luar yang dapat berupa kebijakan organisasi, tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang sedang ditangani.

Berdasarkan uraian teori-teori di atas, terdapat beberapa hal penting yang dijadikan peranan pendorong motivasi kerja guru. Hal yang menjadi pendorong motivasi kerja guru diantaranya tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

2.1.1 Tanggung Jawab Sebagai Motivasi Kerja Guru

Tanggung jawab adalah sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan. Tanggung jawab guru berarti sebuah tugas dan kewajiban guru untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Bab VI Pasal 2 (dalam Nur, 2009) bahwa:

“Guru bertugas dan bertanggung jawab sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaanya secara optimum pada jalur pendidikan formal jenjang sekolah dasar dan menengah maupun pendidikan anak usia dini”.

Adanya peraturan pemerintah tersebut mau tidak mau guru harus melaksanakan tanggung jawabnya disekolah sebagai seorang pendidik. Di dalam melaksanakan tugasnya guru perlu mengembangkan motivasi kerja. Bahkan melalui peraturan pemerintah tersebut guru dapat termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar. Banyak tenaga pendidik di Indonesia yang belum meningkatkan profesionalisme kerjanya, hal ini perlu mendapatkan perhatian pemerintah dengan cara mengangkat martabat tenaga pendidik dan kependidikan agar para pendidik serta tenaga kependidikan lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Nur, 2009).

Berdasarkan pernyataan tersebut peran pemerintah juga penting dalam meningkatkan motivasi kerja para pendidik dan tenaga kependidikan. Jadi tanggung jawab ini berkaitan dengan motivasi kerja guru. Semakin besar

tanggung jawab yang diberikan kepada guru maka semakin besar juga motivasi kerja yang harus ditingkatkan oleh guru, motivasi ini harus didukung dari pemerintah dan kepala sekolah, sehingga guru semakin bersemangat dan merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya.

2.1.2 Prestasi Sebagai Motivasi Kerja Guru

Prestasi merupakan hasil dari usaha guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mendapatkan label sebagai guru yang berprestasi. Guru yang berprestasi artinya guru yang berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan sekolah. Guru yang berprestasi dapat diartikan sebagai guru yang profesional. Mangkunegara (dalam Sejati, 2012) prestasi kerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang telah berhasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dari awal dibebankan kepada pegawai/guru, serta dengan semakin meningkatnya kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh organisasi/lembaga (Sejati, 2012). Prestasi guru berhubungan dengan bagaimana motivasi kerja guru. Guru yang memiliki prestasi tinggi akan terus berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya, atau guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk mencetak prestasi yang lebih.

Menjadi guru yang berprestasi tidak mudah. Banyak hal yang perlu dilakukan sebelum menjadi seorang yang berprestasi. Misalkan harus sering mengikuti lomba guru antar sekolah, atau menciptakan metode-metode baru dalam mengajar supaya peserta didik mampu menangkap apa yang sedang disampaikan. Guru yang mampu membuat inovasi baru dalam dunia pendidikan akan mendapatkan penghargaan dari pemerintah dan di promosikan sebagai guru yang berprestasi. Untuk menjadi guru yang berprestasi maka memerlukan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi nanti akan

membawa guru ke dalam dunia yang membuat guru senang berinovasi dan mencapai kesuksesan.

Berdasarkan paparan di atas, prestasi memiliki peranan penting dalam peningkatan motivasi kerja guru. Guru yang berprestasi akan memiliki semangat berinovasi dalam dunia pendidikan. Prestasi yang dicapai oleh guru akan menambah nilai positif di lembaga tersebut.

2.1.3 Pengembangan Diri Sebagai Motivasi Kerja Guru

Pengembangan diri adalah sebuah upaya yang dilakukan guru untuk mengembangkan dirinya agar menjadi guru yang profesional. Di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 (dalam Wuryandini, 2014) menyatakan bahwa:

“Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ipteks. Kegiatan dalam pengembangan diri guru adalah seperti pelatihan-pelatihan yang mampu menambah wawasan dan pengetahuan guru mengenai bidang masing-masing guru”.

Contoh pelatihan yang harus diikuti guru misalkan pelatihan tari untuk anak usia dini. Di dalam pelatihan ini nanti akan memberikan pengetahuan dan wawasan guru lebih luas lagi mengenai bagaimana mengajarkan tari kepada anak usia dini dengan cara yang lebih mudah dan menyenangkan. Kepala sekolah wajib memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan dirinya.

Tercatat dalam Peraturan Menteri Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 (dalam Wuryandini, 2014) bahwa “Setiap sekolah wajib memberikan kesempatan pada guru untuk mengikuti program PKB (Program Keprofesionalan Berkelanjutan) yang diadakan oleh pemerintah yang dilaksanakan setahun dengan jumlah sesuai dengan yang ditetapkan”. Dinas Pendidikan/Sekolah boleh menambahkan jumlah alokasi waktu untuk pelaksanaan program PKB ini jika memerlukannya. Manfaat adanya pengembangan diri guru akan dapat dirasakan oleh sekolah. Hal ini menambah kualitas sekolah dan menambah kualitas guru. Ketika kualitas guru bagus maka

kinerja guru tersebut akan bagus. Guru yang memiliki kualitas bagus adalah guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi artinya totalitas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah. Program pengembangan diri ini akan menambah semangat guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4 Kemandirian Sebagai Motivasi Kerja Guru

Kemandirian adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dengan tujuan untuk mewujudkan kehendak atau keinginannya secara nyata dengan tidak menggantungkan dirinya pada orang lain (Maulana, 2013). Dalam hal ini yang dimaksud kemandirian adalah ketika guru mampu melaksanakan pembelajarannya secara efektif dan efisien dan dapat menciptakan suatu model pembelajaran bagaimana supaya peserta didiknya mendengarkannya ketika guru sedang mengajar, bagaimana caranya supaya peserta didik mudah memahami pelajaran yang disampaikan.

Guru yang mandiri adalah yang mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik tanpa bergantung kepada orang lain. Mandiri ketika ada permasalahan di dalam kelas ketika guru tersebut sedang mengajar, maka guru mampu mengatasinya dan mencari solusinya. Untuk itu sebelum mengajar guru harus menyiapkan beberapa rencana untuk mengantisipasi adanya suatu permasalahan yang tidak terduga terjadi di dalam kelas. Di dalam proses perkembangan kemandirian guru, terdapat 2 faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah faktor dari dalam dan dari luar. Berikut penjelasan kedua faktor tersebut yang dikemukakan oleh Chabib dalam Sutisna (dalam Maulana, 2013) :

1) Faktor dari dalam

Faktor dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kemandirinya adalah kematangan usia dan jenis kelamin. Kematangan usia, apabila guru memiliki usia yang tidak cukup matang maka guru tersebut tidak akan memiliki keberanian untuk mengajar sendiri dan mengatasi permasalahan yang tiba-tiba terjadi di kelas. Hal ini karena guru tersebut masih belum bisa mengendalikan dirinya. Namun untuk

guru yang memiliki usia matang, ia akan mampu mengendalikan diri dan berusaha mengatasi permasalahan yang terjadi didalam kelasnya.

2) Faktor dari luar

Faktor dari luar dibedakan menjadi dua yaitu faktor kebudayaan dan faktor keluarga. Faktor kebudayaan yang dimaksud adalah adanya tuntutan dalam kehidupannya sehingga mendorong timbulnya kemandirian. Mengenai faktor dari keluarga, hal ini menyangkut dengan cara mendidik keluarga, cara memberikan penilaian kepada orang lain, bagaimana cara memperlakukan orang lain sehingga ketiga hal tersebut yang menjadi penyebab keluarga menjadi faktor yang mempengaruhi dalam perkembangan kemandirian.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemandirian merupakan hal yang penting dimiliki oleh guru, karena guru harus mampu mengatasi segala situasi dan kondisi yang terjadi di dalam kelasnya. Mampu mengatasi permasalahan yang ada didalam kelas dilandasi oleh motivasi kerja yang tinggi, sehingga guru tersebut berupaya mengatasi masalah dan mencari solusi terhadap permasalahan tersebut.

2.2 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat prinsip-prinsip yang dijadikan acuan dalam motivasi kerja. Berikut beberapa prinsip-prinsip dalam motivasi kerja guru menurut Surya (2013:58) antara lain :

1) Prinsip Kompetisi

Prinsip kompetisi adalah sebuah persaingan secara sehat dan baik antar pribadi maupun antar kelompok.. Di dalam dunia pendidikan juga terdapat persaingan antar guru. Masing-masing guru bersaing untuk meraih prestasi.

2) Prinsip Pemacu

Definisi prinsip pemacu adalah dorongan untuk melakukan berbagai tindakan yang akan terjadi apabila ada pemacu tertentu. Pemacu ini adalah informasi, nasehat, amanat, dan peringatan.

3) Prinsip Ganjaran dan Hukuman

Ganjaran sama halnya dengan imbalan. Ganjaran akan memberikan dorongan pada individu untuk melakukan suatu tindakan. Setiap pegawai yang memiliki unjuk kerja yang baik maka akan diberikan ganjaran oleh atasan. Demikian juga mengenai hukuman. Apabila melakukan kesalahan atau melanggar peraturan dalam suatu organisasi maka seseorang tersebut akan diberikan hukuman. Hukuman ini dapat menjadi pendorong timbulnya motivasi dalam diri individu untuk berperilaku yang baik atau melakukan tindakan yang sesuai dengan peraturan atau bahkan hukuman dapat menghambat motivasi kerja individu. Semua yang terjadi bergantung pada masing-masing individu dalam menyikapi ganjaran atau hukuman.

4) Prinsip Kejelasan dan Kedekatan Tujuan

Apabila tujuan semakin jelas dan dekat maka akan memberikan dorongan dorongan pada individu untuk melakukan suatu tindakan yang dapat membuat individu tersebut termotivasi untuk semakin cepat mencapai tujuan.

5) Prinsip Pemahaman Hasil

Pemahaman hasil adalah hasil yang dicapai seseorang akan menjadi balikan terhadap upaya yang telah dilakukannya. Perasaan individu yang merasa bahwa dirinya telah sukses akan mendorongnya untuk selalu memelihara dan meningkatkan kinerjanya. Balikan berkaitan erat dengan kepuasan.

6) Prinsip Pengembangan Minat

Setiap individu yang memiliki minat besar dalam pekerjaannya, maka akan mendorong dirinya untuk meningkatkan kinerjanya. Pekerjaan yang sesuai dengan minat pegawai akan mendorong diri pegawai untuk memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya.

7) Prinsip Lingkungan

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik maupun sosial yang kondusif akan menumbuhkan dan mengembangkan motivasi setiap individu untuk berperilaku baik dan produktif. Untuk itu dalam sebuah organisasi, terutama lembaga pendidikan perlu diupayakan penciptaan suasana lingkungan kerja yang kondusif demi terlaksananya sebuah tujuan yang diharapkan.

2.3 Kepuasan Kerja

Newstrom (dalam Barnawi & Arifin, 2012:134) mengungkapkan definisi kepuasan kerja bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee view their work*”, artinya kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (pegawai) dalam bekerja. Menurut Sinambela (dalam Barnawi & Arifin, 2012:133) juga mengungkapkan bahwa Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Wexyel & Yukl (dalam Barnawi & Arifin, 2012:134) menyatakan kepuasan kerja sebagai “*The way an employee feels about his or her job*”, artinya kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Berikut beberapa definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli :

- 1) Menurut Smith *et al* (dalam Barnawi & Arifin, 2012:135) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya.
- 2) Donely dalam Gunawan (dalam Barnawi & Arifin, 2012 : 136) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat ketika seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja.

Tokoh Wexley dalam Gunawan (dalam Barnawi & Arifin, 2012 :137-141) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja dikelompokkan ke dalam 3 teori yang meliputi teori ketidaksesuaian, teori keadilan, dan teori dua faktor”. Berikut paparan penjelasan mengenai ketiga teori tersebut :

1. Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ketidaksesuaian ini dikemukakan oleh tokoh Proter. Proter mengemukakan bahwa posisi kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada dan banyaknya apa yang ada. Menurut Locke kepuasan kerja pegawai bergantung kepada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Menurut Locke apa yang seharusnya ada artinya penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan yang adil dan kekurangan atas

kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Jadi, perbandingan apa yang didapat dan yang diharapkan oleh pegawai menjadi tolak ukur kepuasan kerja yang di rasakan oleh para pegawai. Sinambela (2012:259) mengungkapkan bahwa:

“Jika kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai lebih besar, maka mereka akan merasakan puas. Namun sebaliknya apabila yang diperoleh oleh pegawai rendah dari apa yang telah diharapkan maka para pegawai akan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya”.

2. Teori Keadilan (*equity theory*)

Pada teori keadilan ini memaparkan mengenai situasi dan kondisi yang mendasari orang dalam melakukan pekerjaannya. Teori ini dikembangkan oleh Adam yang merupakan jenis dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, dan perbandingan. Wexley & Yukl (dalam Sinambela, 2012:258-259) mengungkapkan bahwa “*Input is anything of value that an employee perceives that contributed to this job*”, artinya input adalah semua nilai yang diterima oleh pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor ini dikenalkan oleh tokoh Herzberg. Herzberg melakukan penelitian tentang kepuasan dan produktivitas dengan 250 responden pada sembilan perusahaan di Pittsburg. Di dalam penelitian tersebut, Herzberg mengembangkan teori dari Abraham Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Kedua faktor tersebut diberi nama faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Berikut penjelasan mengenai *satisfier* dan *disatisfier* oleh Herzberg (dalam Dariyo, 2003:81-82):

1) *Satisfier*

Herzberg mengemukakan bahwa sumber kepuasan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya adalah prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan promosi.

2) *Disatisfier*

Disatisfier adalah faktor-faktor yang menjadi penyebab individu merasakan ketidakpuasan. Misalkan akibat kebijakan dari pimpinan yang tidak sesuai, teknik pengawasan, gaji, hubungan interpersonal dan kondisi lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dapat berupa kepuasan kerja yang positif dapat juga berupa negatif. Berdasarkan beberapa hal tersebut, “Untuk mengetahui kepuasan kerja seseorang atau kelompok, kita harus melihatnya dari berbagai persepektif pemikiran” (Dariyo, 2003 :77). Grenberg & Baron (dalam Dariyo, 2003:77) juga mengungkapkan bahwa dalam memandang kepuasan kerja harus meliputi atau melihat dari beberapa unsur yang di antaranya :

- 1) Komponen evaluatif (*evaluative componen*) artinya perasaan atau emosi untuk menilai suatu objek.
- 2) Komponen kognitif (*cognitive componen*) artinya komponen kognitif mengacu pada aspek intelektual individu dalam menilai suatu objek.
- 3) Komponen perilaku (*behavioral componen*) adalah komponen perilaku memiliki pengertian tentang bagaimana menentukan perilaku yang seharusnya dilakukan terhadap apa yang diketahui oleh individu tersebut terhadap objek.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah segala bentuk perasaan yang dialami oleh setiap guru ketika tujuan yang direncanakan telah tercapai atau belum tercapai. Misalkan tujuan pembelajaran yang telah direncanakan oleh guru. Ketika guru telah berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka terdapat rasa kepuasan yang dirasakan oleh guru. Sebaliknya, apabila tujuan pembelajaran tidak tercapai, guru akan merasa tidak puas.

Segala bentuk kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, peneliti mengambil tiga fokus penelitian ini diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, gaji, dan penghargaan. Peneliti memilih ketiga fokus penelitian tersebut karena terdapat teori yang mendukung. Selain itu, pemilihan ketiga fokus penelitian ini juga didasarkan pada kondisi yang ada. Adapun penjelasannya mengenai ketiga fokus penelitian tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

2.3.1 Kepemimpinan Kepala sekolah

Tjutju & Suwatno (dalam Barnawi & Arifin, 2012:67) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya serta dapat memberikan inspirasi kepada pihak-pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Menurut Tampubolon (dalam Barnawi & Arifin, 2012:67) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa anggota kelompoknya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama orang-orang diluar kelompok. “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain melalui proses tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Barnawi & Arifin, 2012:68).

R.L Kahn (dalam Ranupandopojo dan Husnan, 2011:218) mengatakan bahwa orientasi karyawan manajemen mengenai fungsi-fungsi pemimpin. Kahn mengatakan seorang pemimpin yang baik adalah apabila pemimpin mampu menjalankan pekerjaannya seperti berikut ini :

- 1) Pemimpin yang dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan para pegawainya
- 2) Penyusunan tujuan yang jelas. Pemimpin perlu membuat dan memberikan pedoman kepada karyawan atau pegawainya untuk penyamaan misi dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, pencapaian tujuan ini berkaitan dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan atau pegawai.
- 3) Menghilangkan hambatan-hambatan dalam proses pencapaian tujuan. Jadi, seseorang pemimpin harus membuat strategi dalam pelaksanaan program kerjanya, sehingga pegawai atau karyawan mendapatkan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Di dalam dunia pekerjaan, tentunya terdapat hambatan yang membuat organisasi tersebut kesulitan dalam mencapai tujuan, untuk itu pemimpin harus memiliki perencanaan yang matang. Misalkan

memiliki Plan A, Plan B, Plan C untuk mengantisipasi terjadinya suatu permasalahan ditengah pelaksanaan program kerjanya.

- 4) Mengubah tujuan karyawan sehingga tujuan mereka bisa berguna secara organizatoris. Artinya pemimpin harus mampu mengarahkan pegawai atau karyawannya serta memadukan tujuan pemimpin dengan pegawai agar keduanya sinkron dan mengerti tugas dan kewajibannya masing-masing, sehingga memudahkan mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Masi & Douglas (dalam Uno, 2014:55) seorang pemimpin harus memiliki determinan dalam kepemimpinan yang terdiri atas orang, posisi, dan situasi. Berdasarkan paparan di atas, kepemimpinan kepala sekolah harus tegas dan bijak. Kebijakan-kebijakan kepala sekolah harus sesuai dengan kondisi di lingkungan sekolahnya. Tidak hanya koordinasi dengan guru-gurunya. Kepala sekolah juga harus mampu membangun komunikasi dengan peserta didik dan wali murid karena peserta didik dan wali murid juga ikut andil dalam pencapaian tujuan yang direncanakan oleh sekolah. Seperti yang diungkapkan oleh Romli (dalam Uno, 2014:69) bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan akan terlihat pada kemampuannya dalam berkomunikasi secara verbal, menuangkan gagasannya secara verbal, komunikasi secara verbal dengan peserta didik, komunikasi secara verbal dengan orang tua dan masyarakat di dalam lingkungan sekolah. Tidak hanya itu saja, kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus meningkatkan upayanya dalam memberikan kebijakan serta memperhatikan perilaku kepemimpinannya agar kualitas sekolahnya terjaga, dimana hal tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja guru yang nantinya akan meningkatkan kinerja guru.

2.3.2 Gaji Guru

Salah satu hal yang menjadi alat kepuasan kerja guru adalah uang. Di dalam dunia pendidikan istilah pemberian imbalan kepada guru-guru di sebut dengan gaji. KBBI (dalam Barnawi & Arifin, 2012:47) menjelaskan bahwa gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang

diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Jika guru tersebut PNS maka gaji akan langsung dibayarkan oleh pemerintah, namun apabila guru kontrak maka yang membayarnya atau yang memberi gaji adalah dari pihak sekolah sendiri. Antara gaji guru yang sudah PNS dan guru yang masih menjadi guru kontrak berbeda. Akan tetapi meskipun seperti itu tidak menjadi masalah asalkan kepala sekolah memiliki kebijakan dalam memberi gaji kepada guru kontrak disesuaikan dengan kondisi dan situasi serta kebutuhan jaman sekarang. "Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja" (Barnawi & Arifin, 2012:45).

"Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka" (Handoko, 2008:155). Guru berhak mendapatkan gaji sesuai posisinya, berhak mendapatkan bonus sesuai dengan cara bekerjanya atau jam bekerjanya. Pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sudah tercatat bahwa "Gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan satuan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai peraturan perundang-undangan". Tercantum juga pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pada pasal 1 (a) yang menyatakan bahwa "Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial"

Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan hal pokok yang wajib diberikan kepada guru dimana gaji tersebut selain menunjang kesejahteraan sosial guru aan tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Adanya gaji, guru dapat menikmati hasil kerja kerasnya selama bekerja.

2.3.3 Penghargaan Guru

Seperti yang diungkapkan pada teori Abraham Maslow (dalam Uno, 2004:42) bahwa penghargaan merupakan kebutuhan. Guru memerlukan penghargaan sebagai tanda bahwa selama bekerja guru tersebut melakukan hal-hal yang baik atau turut berkontribusi dalam memajukan dan mengembangkan sekolah ditempatnya mengajar. Penghargaan juga merupakan alat kepuasan kerja guru. Ketika guru memperoleh penghargaan maka guru tersebut akan merasa

bahwa dirinya berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya dan untuk melaksanakan pekerjaan selanjutnya guru tersebut akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, penghargaan memiliki peranan penting dalam peningkatan kepuasan kerja guru. Penghargaan yang diterima oleh guru akan memberikan dorongan guru merasakan kepuasan kerja. Penghargaan merupakan bentuk sikap menghargai hasil kerja guru yang berprestasi.

2.4 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru RA

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan dari dalam dan dari luar guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja menjadi modal utama guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik. Di dalam dunia pendidikan, keberhasilan ditentukan oleh kepala sekolah dan guru-gurunya. Untuk itu untuk mencapai keberhasilan diperlukan kinerja yang baik dari kepala sekolah dan guru. Kualitas pendidikan ditentukan dari bagaimana kualitas guru dalam mengajar. Ketika mengajar diperlukan motivasi yang tinggi dari guru untuk menciptakan sebuah kegiatan pembelajaran yang bermakna dan menyenangkan. Segala kegiatan guru di sekolah dipengaruhi oleh bagaimana motivasi kerja guru. Namun guru yang profesional pasti memiliki motivasi kerja yang tinggi. “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan” (Uno, 2014:71).

Berawal dari motivasi kerja yang tinggi sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar dan ketika tujuan dari pembelajaran tercapai, maka guru tersebut akan dapat merasakan kepuasan kerja. Guru akan merasa berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga untuk waktu selanjutnya guru bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun semangat dari dalam diri guru tidak cukup, perlu adanya semangat dari luar yakni dukungan dari kepala sekolah sehingga guru tersebut akan lebih merasa sangat dihargai dan akan meningkatkan kinerjanya.

Pekerjaan seorang guru tidak mudah, apalagi seorang guru Raudhatul Athfal yang mendidik anak-anak usia dini. Sebagai guru di Raudhatul Athfal

membutuhkan tenaga, tidak hanya tenaga akan tetapi motivasi kerja pula. Guru Raudhatul Athfal harus mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan karena peserta didiknya adalah anak-anak usia dini. Sebagai guru Raudhatul Athfal harus berhati-hati dalam mempertimbangkan segala hal. Misalkan kegiatan pembelajarannya harus disesuaikan dengan usia anak. Hal ini membutuhkan motivasi kerja yang tinggi. Apabila tidak ada motivasi mungkin kegiatan pembelajaran anak tidak akan efektif serta kemampuan tidak dapat berkembang. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ada hubungannya dengan kepuasan kerja pada guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.

2.5 Hipotesis

Menurut Masyhud (2014:72) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan pertautan atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang merupakan dugaan atau jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian untuk menentukan benar tidaknya masih perlu pengujian secara empiris melalui pengumpulan dan pengolahan data penelitian”.

Sugiono (2011:64) mengemukakan bahwa dalam hipotesis dilihat dari segi rumusnya dibagi menjadi dua yaitu :

1. Hipotesis Nol (H_0), yaitu hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain.
2. Hipotesis Alternatif (H_a), yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain.

Berdasarkan pemaparan teori yang ada di dalam kajian pustaka, maka premis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ada hubungannya dengan kepuasan kerja guru. Motivasi kerja dan kepuasan kerja ini akan meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik dalam rangka menambah kualitas dirinya dan lembaga pendidikannya. Berdasarkan premis tersebut, berikut hipotesis dari penelitian ini : (H_a) Terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Untuk

membuktikan benar atau tidak dugaan tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut.

2.6 Penelitian Yang Relevan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, relevan artinya kait-mengait, bersangkutan paut, berguna secara langsung. Kurnia (2011) menggambarkan mengenai penelitian yang relevan yaitu penelitian yang mendeskripsikan hasil penelitian yang relevan dengan masalah penelitian. Baik yang mendukung maupaun yang bertentangan. Hasil penelitian yang relevan dapat diambil melalui jurnal dan buku teks. Tujuannya adalah untuk menjelaskan persamaan dan perbedaan yang ada dalam masing-masing penelitian tersebut. Adapun penelitian yang dianggap relevan diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti yang di Telaah	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Titin Eka Ardiana (JURNAL Akuntansi dan Pajak, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun	Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa motivasi kerja (X) kinerja guru SMK (Y) ada pengaruh besar dan positif. Variabel motivasi kerja menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kerja guru Akuntansi di SMK Kota Madiun. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama terkait dengan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini adalah terletak pada variabel y yaitu mengenai kinerja guru.
No.	Nama Peneliti yang di Telaah	Jurnal Penelitian	Hasil Penelitian
2.	M. Madzhub Farisi (JURNAL , 2012)	Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru	Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa peran kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama terkait dengan motivasi kerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel x yaitu peran kepala sekolah

No.	Nama Peneliti yang di Telaah	Jurnal Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Suryani Dewi Pratiwi (JURNAL Pendidikan Insan Mandiri, 2013)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri	Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa terdapat pengaruh pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut Persepsi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama terkait dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jumlah variabel yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan banyak variabel yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim sekolah
No.	Nama Peneliti yang di Telaah	Jurnal Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Tukiyo (JURNAL Seminar Nasional Pendidikan dan ISPI, 2015)	Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten	Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama terkait dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada hasil dari penelitian yang menyatakan tidak ada

No.	Nama Peneliti yang di Telaah	Jurnal Penelitian	Hasil Penelitian
			hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja
No.	Nama Peneliti yang di Telaah	Jurnal Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Purnama Sejati (JURNAL Universitas Negeri Yogyakarta, 2012)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman	Dalam penelitian ini terdapat penemuan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja guru dan karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama terkait dengan motivasi kerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada variabel y yaitu prestasi kerja

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

BAB 3. METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini menguraikan tentang: 1) Jenis penelitian, 2) Tempat dan waktu penelitian, 3) Teknik penentuan responden, 4) Definisi operasional, 5) Rancangan penelitian, 6) Data dan sumber data, 7) Teknik pengumpulan data, 8) Uji reliabilitas dan validitas, 9) Teknik penyajian data dan pengolahan data.

3.1 Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dalam dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terjadi manipulasi variabel (Fraenkel & Wallen, 2008:328). Masyhud (2014:28) mengatakan bahwa “Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya atau sejauh mana variasi-variasi pada suatu variabel berhubungan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih variabel lainnya”.

Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional karena peneliti ingin mengetahui ada tidaknya atau sejauh mana hubungan antara variabel X (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat dimana proses studi digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah selama penelitian berlangsung (Sukardi, 2011:53). Penentuan tempat penelitian menggunakan metode *purposive area*, yaitu menentukan tempat penelitian dengan sengaja dipilih berdasarkan tujuan dan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2015:68). Memperhatikan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian di lembaga pendidikan Raudhatul Athfal yang ada di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.

Adapun beberapa pertimbangan dalam memilih Raudhatul Athfal di daerah Kecamatan Patrang Kabupaten Jember adalah sebagai berikut :

1. Lembaga Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang ini adalah lembaga pendidikan yang dekat dengan tempat tinggal peneliti.
2. Peneliti ingin mengetahui ada tidaknya atau sejauh mana hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.
3. Peneliti mengetahui situasi dan kondisi daerah tempat diadakannya penelitian.

Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sekitar 4 bulan, yaitu 2 bulan persiapan, 1 bulan penelitian, 1 bulan pembuatan laporan setelah proposal disetujui dan diseminarkan. Tahap yang sudah dilakukan oleh peneliti yaitu persiapan pada bulan September sampai Oktober 2017, penelitian pada bulan November 2017, serta pembuatan laporan pada bulan Desember 2017.

3.3 Teknik Penentuan Responden Penelitian

Di dalam teknik penentuan responden, peneliti memilih menggunakan teknik *purposive random sampling*. “*Random sampling* adalah teknik yang digunakan apabila bersifat honogin [*sic!*] atau diasumsikan homogen” (Masyhud, 2014:99). Arikunto (2006:134) juga mengatakan bahwa teknik pengambilan sampel ini dilakukan karena peneliti mencampur subjek-subjek dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama dan peneliti memberikan hak yang sama kepada subjek yang telah dipilih.

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive random sampling* karena responden dalam penelitian ini berada di beberapa tempat di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam Jember University Pres (2012:23) merupakan uraian yang tidak memiliki batas pada setiap istilah dan frasa kunci yang digunakan didalam penelitian dengan makna tunggal dan terukur. Menurut Masyhud (2014:55) definisi operasional yang dimaksudkan ialah sebuah definisi

yang didasarkan atas sifat yang telah didefinisikan dan bisa diamati. Didalam definisi operasional hanya menggambarkan variabel-variabel yang diukur oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sebagai penjabar variabel serta cara pengukuran variabel-variabel tersebut.

3.4.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah kekuatan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri setiap individu untuk berperilaku atau bertindak sesuatu dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator-indikator yang digunakan peneliti dalam variabel motivasi kerja diantaranya adalah tanggung jawab guru, prestasi guru, pengembangan diri guru, dan kemandirian guru.

3.4.2 Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dirasakan setiap individu dalam menilai hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah perasaan dimana guru merasakan puas terhadap hasil kerjanya. Kepuasan kerja dirasakan oleh guru ketika tujuan yang sudah rencanakan telah berhasil tercapai. Didalam penelitian ini kepuasan kerja akan diukur melalui indikator-indikator yang diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, gaji guru, dan penghargaan guru.

3.5 Rancangan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti harus menyiapkan sebuah rancangan penelitian. Tujuan dari di buatnya rancangan penelitian ini adalah agar kegiatan penelitian tersusun secara sistematis dari tahap perencanaan hingga tahap pelaporan, sehingga memudahkan peneliti dalam melaksanakannya. Desain penelitian ini berisi tentang langkah-langkah yang ditempuh, sub-sub komponen yang harus ada sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, rancangan penelitian dapat digambarkan dalam bentuk diagram (Jember University Press, 2012:23). Berikut ini adalah desain penelitiannya:



Keterangan:

| = Adanya hubungan

→ = Searah

3.5 Bagan Rancangan Penelitian

3.6 Data dan Sumber Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti dalam bentuk deskripsi maupun angka yang diambil dari sebuah fakta yang ada. “Data adalah sekumpulan fakta atau informasi yang dapat berbentuk angka atau deskripsi yang berbentuk sumber data” (Jember Univeristy Press, 2012:23). Sumber data adalah sebuah uraian mengenai asal data penelitian yang diperoleh peneliti. “Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh” (Arikunto, 2006:129).

“Sumber data penelitian ada dua jenis, yang meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder” (Jember University Press. 2012:23). Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:20) cara memperoleh data dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan penelitian. Misalkan melalui angket atau kuesioner.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain.

Di dalam penelitian ini, yang menjadi data primer adalah isian angket yang diperoleh dari 30 responden dan wawancara serta dokumentasi. Penentuan responden menggunakan teknik *random sampling* yang diambil dari beberapa guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Untuk data sekunder, peneliti mengambil dari kepustakaan yang berkaitan dengan masalah yang ada dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah sebuah cara dimana peneliti mengumpulkan data dalam penelitiannya. Menurut Arikunto (2006:127) pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Menurut Siregar (2013:17) data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis sehingga pengumpulan data menjadi langkah yang penting dalam penelitian. Berdasarkan paparan di atas, berikut teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti:

3.7.1 Wawancara

Wawancara merupakan sebuah metode penelitian yang biasanya digunakan oleh peneliti dengan cara memberikan pertanyaan langsung kepada responden untuk menggali data yang diperlukan. Arikunto (2006:155) menyatakan bahwa wawancara merupakan percakapan atau dialog yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari responden. Di dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan metode wawancara untuk menggali data yang diperlukan. Data-data tersebut adalah data mengenai prestasi guru, kegiatan pelatihan apa saja yang pernah diikuti oleh guru dalam rangka pengembangan diri guru, serta pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut dalam variabel kepuasan kerja guru yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, gaji guru, dan penghargaan yang pernah diterima oleh guru.

3.7.2 Metode Angket

Menurut Arikunto (2006:151) angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang sengaja dibuat dan digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden mengenai masalah penelitian yang diajukan oleh peneliti. Di dalam angket atau kuesioner ini pertanyaan-pertanyaan mengenai hal pribadi atau hal-hal yang diketahui oleh responden. “Angket adalah instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Masyhud, 2014:218).

Menurut Masyhud (2014:218) angket yang dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ada dua jenis diantaranya :

1. Angket terbuka, yaitu angket sederhana dimana responden dapat mengisinya sesuai dengan keadaan dan kehendaknya.
2. Angket tertutup, yaitu angket yang dibuat dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa angket atau kuesioner merupakan sejumlah daftar pernyataan yang dibuat oleh peneliti sesuai indikator dan ditujukan untuk responden dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang diperlukan oleh

peneliti. Penelitian ini menggunakan angket tertutup. Peneliti sudah menyiapkan karakteristik dan guru hanya akan memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria dirinya. Di dalam penelitian ini sebelum angket dijadikan pengumpul data, terlebih dahulu diadakan analisis validitas. Analisis validitas ini melalui uji coba instrumen.

3.7.3 Dokumentasi

Menurut Masyhud (2014:227) dokumentasi merupakan alat pengumpul data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi mengenai responden. Di dalam dokumentasi ini berisi hal apa saja yang peneliti butuhkan dalam dokumen. “Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya” (Arikunto, 2006:158).

Berdasarkan pemaparan di atas, pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi dari responden melalui tulisan-tulisan, catatan, dan dokumen-dokumen yang dimiliki oleh responden tersebut. Adapun data yang diraih dalam dalam proses dokumentasi ini diantaranya:

1. Profil kepala sekolah dan guru.
2. Daftar prestasi guru berupa catatan sekolah atau dokumen yang berupa sertifikat sebagai bukti prestasi yang pernah diraih.
3. Foto kegiatan belajar mengajar.
4. Foto piala penghargaan guru.
5. Foto sertifikat pelatihan guru.
6. Daftar sarana dan prasarana sekolah.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) validitas adalah menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan peneliti mampu mengukur hal apa yang ingin diukur oleh peneliti dalam penelitiannya. Masyhud (2014:230) juga mengatakan bahwa

instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat validitas, artinya instrumen tersebut sesuai dengan apa yang hendak diukur oleh peneliti. Arikunto (2006:168) menyatakan bahwa instrumen yang valid adalah instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi. Didalam uji validitas peneliti membuat instrumen penelitian yang terdiri dari instrumen variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kepuasan Kerja Guru). Setelah instrumen penelitian dibuat, maka langkah selanjutnya instrumen tersebut diuji cobakan kepada guru RA selain responden. Uji coba instrumen dilaksanakan pada awal bulan November 2017. Setelah data diperoleh, maka data tersebut akan diuji kevalidannya dengan menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson. Untuk efisiensi pengolahan data, pengujian validitas menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan program *SPSS (Statistic Program For Social Science) v.24.0* Uno (2014:106) menyatakan bahwa “Pengambilan keputusan bahwa suatu butir soal valid atau tidak, maka ditentukan oleh perbandingan antara harga r_{hitung} dengan r_{tabel} ”.

Kriteria yang dilakukan pada uji validitas adalah jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tersebut dinyatakan valid. Kemudian nilai r_{tabel} yang digunakan dengan signifikansi 5% (0,05) dan $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$, maka r_{tabel} tercatat sebesar 0,361. Nilai r_{hitung} dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan total skor. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Indikator	Nomor Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Tanggung Jawab Sebagai Motivasi Kerja Guru	X-1	0,438	0,361	Valid
	X-2	0,477	0,361	Valid
	X-3	0,475	0,361	Valid
Prestasi Sebagai Motivasi Kerja Guru	X-4	0,632	0,361	Valid
	X-5	0,547	0,361	Valid
Pengembangan Diri Sebagai Motivasi Kerja Guru	X-6	0,493	0,361	Valid
	X-7	0,457	0,361	Valid
Kemandirian	X-8	0,590	0,361	Valid

Indikator	Nomor Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Sebagai Motivasi Kerja Guru	X-9	0,413	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 3.3, dapat dilihat bahwa semua nilai r_{hitung} untuk setiap item kuesioner pada variabel X (Motivasi Kerja) menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,361. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item kuesioner pada variabel X (Motivasi Kerja) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember..

Pada variabel Y (Kepuasan Kerja Guru) berikut hasil perhitungan dari uji validitasnya:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Indikator	Nomor Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Y-1	0,570	0,361	Valid
	Y-2	0,410	0,361	Valid
	Y-3	0,494	0,361	Valid
	Y-4	0,670	0,361	Valid
Gaji Guru	Y-5	0,806	0,361	Valid
	Y-6	0,567	0,361	Valid
Penghargaan Guru	Y-7	0,593	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 3.2, dapat dilihat bahwa semua nilai r_{hitung} untuk setiap item kuesioner pada variabel Y (Kepuasan Kerja Guru) menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,361. Berdasarkan perhitungan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item kuesioner pada variable Y (Kepuasan Kerja Guru) juga dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178) reliabilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dinilai baik. Menurut Masyhud (2014:231) instrumen dinilai telah memenuhi syarat reliabilitas apabila instrumen tersebut mampu menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan bantuan program *SPSS (Statistic Program For Social Science) v.24.0* dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kriteria dalam penggunaan *Cronbach Alpha* yaitu apabila *Cronbach Alpha* dari suatu variabel lebih besar 0,60 maka butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel/dapat diandalkan. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka butir pernyataan tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,606	Reliabel
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0,631	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 24.0

Berdasarkan Tabel 3.3, hasil uji reliabilitas yang diperoleh pada masing-masing variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,606 untuk variabel X dan 0,631 untuk variabel Y. Berikut tabel keterandalan instrumen penelitian sebagai pedoman dalam uji reliabilitas:

Tabel 3.4 Tingkat Keterandalan Instrumen Penelitian

Koefisien r	Tingkat Keterandalan
Antara 0,800 sampai 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai 0,800	Tinggi
Antara 0,400 sampai 0,600	Cukup
Antara 0,200 sampai 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai 0,200	Sangat rendah

Arikunto (2006:276)

Jadi, berdasarkan tabel 3.4 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini terbukti reliabel dengan kriteria rtabel terletak antara 0.600 sampai dengan 0.800 dan tingkat keterandalanya ialah tinggi sehingga dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.

3.9 Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

3.9.1 Pengolahan Data

Menurut Siregar (2013:86) pengolahan data adalah proses pengolahan data ringkasan menggunakan cara atau rumusan tertentu. Arikunto (2006:235) mengatakan bahwa sebelum peneliti melakukan analisis data maka harus mengolah data terlebih dulu. Di dalam pengolahan data, peneliti harus meneliti kembali catatan hasil pengumpulan data yang telah diperoleh untuk diuji apakah sudah cukup baik dan telah memenuhi syarat sebagai bahan untuk diproses ke tahap yang selanjutnya. Terdapat beberapa langkah dalam proses pengolahan data yang diantaranya sebagai berikut:

1. Persiapan

Pada tahap persiapan peneliti melakukan persiapan dengan mengecek kelengkapan data-data yang akan termasuk identitas responden yang telah diperoleh sebelumnya. Arikunto (2006:236) mengatakan bahwa tujuan dilakukan persiapan ini adalah agar data yang akan di bawa ke tahap selanjutnya rapi sehingga tinggal melaksanakan analisis. Kegiatan dalam persiapan ini antara lain:

- a. Pengecekan kelengkapan data, seperti identitas responden.
- b. Pengecekan isi instrumen pengumpulan data.
- c. Pengecekan isian data.

2. Tabulating

Tabulasi merupakan langkah kedua setelah persiapan. Pada langkah ini peneliti. Menurut Siregar (2013:88) tabulasi merupakan proses penempatan data

ke dalam bentuk tabel yang telah diberikan kode sesuai dengan kebutuhan untuk analisis. Berikut langkah-langkah dalam tabulasi:

1) *Coding*

Coding merupakan pemberian tanda/kode tertentu bagi tiap-tiap data yang masuk ke dalam kategori/kelompok yang sama pada jawaban responden yang telah diklasifikasi oleh peneliti.. Kode/tanda yang digunakan dalam proses *coding* ini adalah dalam bentuk angka atau huruf.

2) *Scoring*

Setelah *coding* dilakukan maka peneliti melakukan tahap selanjutnya, yaitu *scoring*. Masyhud (2014:225) mengatakan bahwa dalam penyusunan jawaban responden peneliti menggunakan skala *Likerts* yang memiliki tingkatan jawaban mulai dari 1 hingga 5. Tingkatan tersebut berurutan dari tingkatan terendah hingga tingkatan tertinggi. Berikut contoh skala penilaian untuk jawaban dari sebuah pertanyaan pada angket yang digunakan untuk menggali data atau informasi tertentu dari responden:

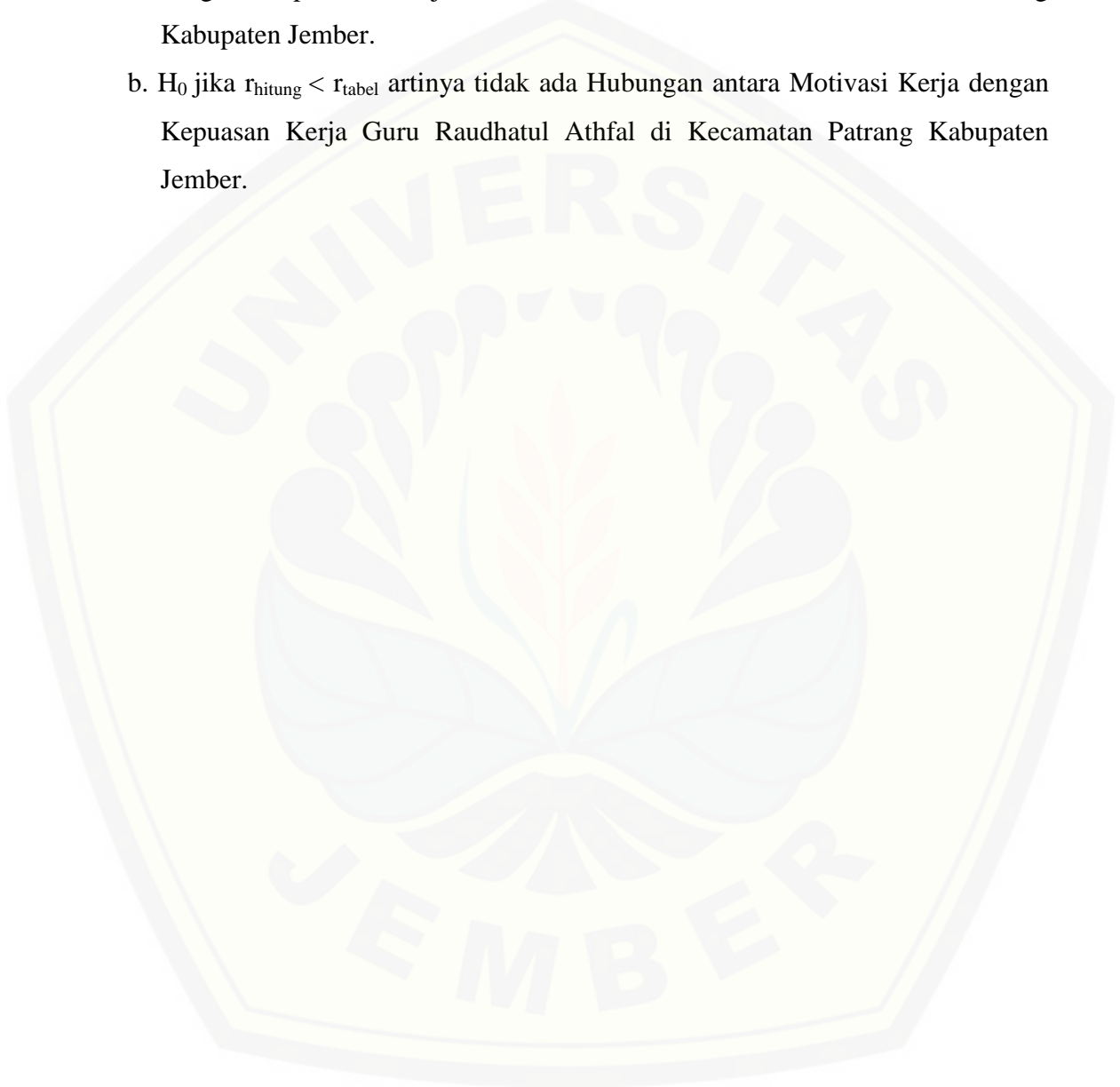
- a. Responden memilih jawaban Sangat Setuju (SS) maka diberi skor 5
- b. Responden memilih jawaban Setuju (S) maka diberi skor 4
- c. Responden memilih jawaban Kurang Setuju (KS) maka diberi skor 3
- d. Responden memilih jawaban Tidak Setuju (TS) maka diberi skor 2
- e. Responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maka diberi skor 1

3.9.2 Analisis Data

Menurut Sugiono (2011:147) teknik analisis data adalah pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari responden, menyajikan data pada tiap variabel, melakukan perhitungan untuk menyiapkan jawaban pada rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data yang sudah diperoleh kemudian di analisis dengan menggunakan metode analisis data. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *SPSS versi 24.0* .

Setelah data dianalisis maka hasil yang didapatkan akan diuji hipotesisnya dengan kriteria berikut ini :

- a. H_a diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.
- b. H_0 jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya tidak ada Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang: 1) Kesimpulan, dan 2) Saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan “Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember”, artinya H_0 yang berbunyi “Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember” ditolak, dan H_a yang berbunyi “Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember” diterima. Hasil yang diperoleh dari analisis data menunjukkan r_{hitung} sebesar 0,804 maka apabila dikonsultasikan dengan harga kritik r_{tabel} dengan $df = n-2$, $30-2 = 28$ dan taraf signifikansi 5 % adalah sebesar 0,361, r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Namun apabila hasil dikonsultasikan dengan r_{tabel} berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka data berada pada rentang 0.800 sampai dengan 1.000 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Kepala Sekolah

- a. Bagi kepala sekolah hendaknya juga mempertimbangkan dan memperhatikan untuk memberikan sebuah dorongan semangat untuk guru agar guru-guru memiliki motivasi dalam bekerja karena dorongan dari kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting bagi guru.
- b. Apabila mampu, hendaknya kepala sekolah memberikan penghargaan berupa barang kepada guru yang berprestasi.

5.2.2 Bagi Guru

- a. Bagi guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya semaksimal mungkin, karena kualitas sekolah juga bergantung pada hasil kerja guru, sedangkan hasil kerja guru ditentukan bagaimana motivasi kerja guru. Semua hal dilakukan guru bergantung pada motivasi yang ada dalam diri guru. Hasil kerja atau kepuasan kerja guru juga ditentukan bagaimana motivasinya.
- b. Hendaknya guru mampu mengendalikan diri dengan memunculkan motivasi diri yang positif dalam dirinya agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

5.2.3 Bagi Peneliti Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang lebih lanjut terkait motivasi dan kepuasan kerja guru.
- b. Peneliti lain hendaknya memanfaatkan kesempatan untuk menciptakan metode baru dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. <http://jurnal.stie-aas.ac.id>. [diakses pada tanggal 24 September 2017]
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnawi & Arifin, Mohammad. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Dariyo, Agus. 2003. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Farisi, M. Madzhub. 2012. *Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru*. <http://id.yhs4.search.yahoo.com/yhs/search>. [diakses pada tanggal 17 September 2017]
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- https://www.bappenas.go.id/files/3513/5211/1083/prijono_20091015125259_2356_0.pdf. [diakses pada 24 September 2017]
- Jember University Press. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Jember Univesity Press
- Masyhud, Sulthon. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jember: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Profesi Kependidikan (LPMPK)
- Maulana. 2013. *Kemandirian Belajar Guru Sekolah Dasar*. <http://file.upi.edu/Direktori/KD-SUMEDANG/198001252008121002/MAULANA/Artikel/Artikel/Kemandirian%20Belajar%20Guru%20SD%20di%20Enam%20Kabupaten.pdf>. [diakses pada tanggal 24 September 2017]
- Mulyasa, E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nur, Hamzah. 2009. *Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. http://www.ft-unm.net/medtek/Jurnal%20Medtek%20Vo.%201_No.2_Oktober%202009/Hamzah%20Nur.pdf. [diakses pada tanggal 24 September 2017]

- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad, Husnan. 2011. *Manajemen Personalia Edisi Keempat*. Yogyakarta : BPFE-UGM
- Sejati, Purnama. 2012. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. <http://eprints.uny.ac.id/9622/1/JURNAL.pdf>. [diakses pada tanggal 24 September 2017]
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siregar, Sofyan. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sujiono, Yuliani Nuraini. 2009. *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta : PT Indeks
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Surya, Mohamad. 2013. *Psikologi Guru*. Bandung : Alfabeta
- Tukiyo. 2015. *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*. <http://www.jurnal.fkip.uns.ac.id>. [diakses pada tanggal 24 September 2017]
- Uno, Hamzah B. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Winkel. 1996. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Grafindo
- Wuryandini, Endang. 2014. *Analisis Permasalahan dan Kebutuhan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen Pasca Sertifikasi di Kota Semarang*. <http://journals.ums.ac.id>. [diakses pada tanggal 24 September 2017]

Lampiran A

Matriks Penelitian

Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Variabel Penelitian	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember	Adakah hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember ?	Motivasi kerja Kepuasan kerja	1. Tanggung jawab sebagai motivasi kerja guru 2. Prestasi sebagai motivasi kerja guru 3. Pengembangan diri sebagai motivasi kerja guru 4. Kemandirian sebagai motivasi kerja guru 1. Kepemimpinan kepala sekolah 2. Gaji Guru 3. Penghargaan Guru	1. 30 guru Raudhatul Athfal 2. Dokumentasi 3. Referensi yang relevan 4. Penelitian terdahulu	1. Jenis Penelitian : Penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif 2. Penentuan daerah menggunakan teknik <i>purposive area</i> 3. Metode penentuan subyek penelitian menggunakan <i>Purposive Random Sampling</i> . 4. Pengumpulan data: a. Wawancara b. Angket c. Dokumentasi 5. Teknik Analisis data : Pendekatan <i>product moment</i> dari Pearson melalui program SPSS versi 24,0	Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Lampiran B

INSTRUMEN PENELITIAN

I. Pedoman Wawancara

No.	Data yang akan diperoleh	Sumber data
1.	Informasi tentang guru yang berprestasi dan pelatihan-pelatihan	Kepala Sekolah RA di Kecamatan Patrang
2.	Informasi pelatihan yang pernah diikuti	Guru RA di Kecamatan Patrang
3.	Informasi prestasi dan penghargaan yang pernah diraih	Guru RA di Kecamatan Patrang
4.	Tanggapan guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah	Guru RA di Kecamatan Patrang
5.	Tanggapan guru mengenai tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian merupakan faktor pendorong motivasi kerja	Guru RA di Kecamatan Patrang
6.	Tanggapan guru mengenai gaji yang diterima	Guru RA di Kecamatan Patrang
7.	Tanggapan guru ketika tujuan pembelajaran telah tercapai	Guru RA di Kecamatan Patrang

II. Kisi-Kisi Angket

Motivasi Kerja		Nomor Angket	Sumber Angket
Indikator	Data yang diraih		
Tanggung Jawab Sebagai Motivasi Kerja Guru	Kerja keras	1	Responden
	Pencapaian tujuan	2	Responden
	Menyatu dengan tugas	3	Responden
Prestasi Sebagai Motivasi Kerja Guru	Dorongan untuk sukses	4	Responden
	Unggul	5	Responden
Pengembangan Diri Sebagai Motivasi Kerja Guru	Peningkatan ketrampilan	6	Responden
	Dorongan untuk maju	7	Responden
Kemandirian Sebagai Motivasi Kerja Guru	Mandiri dalam bekerja	8	Responden
	Menyukai tantangan	9	Responden

Kepuasan Kerja		Nomor Angket	Sumber Data
Indikator	Data yang diraih		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Cepat dan tepat mengambil keputusan	10	Responden
	Menyediakan sumber-sumber yang diperlukan	11	Responden
	Meningatkan moral dan semangat guru	12	Responden
	Bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok	13	Responden
Kepuasan Kerja		Nomor Angket	Sumber Data
Indikator	Data yang diraih		
Gaji Guru	Perasaan senang dan lebih bersemangat	14	Responden
	Merasa puas terhadap gaji yang diterima sesuai dengan kinerjanya	15	Responden
Penghargaan Guru	Merasa dihargai dan lebih giat dalam bekerja	16	Responden

III. Pedoman Dokumentasi

No.	Data Yang Diraih	Sumber Data
1.	Profil guru dan kepala sekolah	Dokumentasi
2.	Daftar prestasi guru	Dokumentasi
3.	Foto kegiatan belajar mengajar	Dokumentasi
4.	Foto piala penghargaan guru	Dokumentasi
5.	Foto sertifikat pelatihan guru	Dokumentasi
6.	Daftar sarana dan prasarana sekolah	Dokumentasi

Lampiran C

LEMBAR WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Kepala Sekolah RA di Kecamatan Patrang

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Siapa saja guru yang berprestasi ?	
2.	Penghargaan apa yang diberikan kepada guru yang berprestasi?	
3.	Apakah pernah mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	
4.	Manfaat apa saja yang didapatkan sekolah ketika guru diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	

Narasumber

Jember,.....2017

Pewawancara

.....

.....

LEMBAR WAWANCARA GURU

Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Guru RA di Kecamatan Patrang

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Prestasi apa saja yang pernah diraih?	
2.	Penghargaan apa yang dapatkan dari prestasi tersebut ?	
3.	Kapan prestasi tersebut diraih?	
4.	Pelatihan-pelatihan apa saja yang pernah diikuti selama ini ?	
5.	Apakah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja ?Mengapa?	
6.	Apakah tanggung jawab, prestasi,pengembangan diri dan kemandirian menjadi pendorong motivasi kerja?	
7.	Bagaimana cara menyikapi kebijakan-kebijakan kepala sekolah ?	
8.	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan?Apakah sudah puas terhadap gaji tersebut?	

Jember,.....2017

Narasumber

Pewawancara

.....

.....

*Lampiran D***Angket Penelitian****1. Pengantar**

Assalamualaikum, Wr. Wb

Berkenaan dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang Strata-1 Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Jember, yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember” dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Endang Priyanti

NIM : 140210205032

Peneliti memohon dengan hormat atas kesediaan ibu-ibu sekalian untuk mengisi daftar pertanyaan/angket yang telah saya sediakan dengan keadaan yang sejujur-jujurnya atau sesuai dengan kenyataan yang ada. Pengisian angket ini semata-mata hanya untuk bahan informasi dalam penelitian yang tengah diadakan.

Saya selaku peneliti sangat mengharapkan partisipasi dan bantuan dari ibu-ibu sekalian. Atas segala bantuan dan kerja sama peneliti mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

2. Petunjuk Pengisian Jawaban

- a. Tulislah identitas anda terlebih dahulu
- b. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama sebelum anda memberikan jawaban
- c. Tulislah pendapat anda pada setiap pertanyaan dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan.

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Ragu-Ragu (R)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Identitas Responden

Nama :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Asal Lembaga :

4. Daftar Pertanyaan

No.	Pertanyaan	Kriteria Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
I. MOTIVASI KERJA						
A. TANGGUNG JAWAB SEBAGAI MOTIVASI KERJA GURU						
1.	Tugas dan kewajiban di sekolah merupakan bagian hidup dari seorang guru					
2.	Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, guru berusaha mengerahkan kemampuan yang dimiliki					
3.	Mengerjakan tugas yang menantang merupakan kesempatan guru untuk lebih maju					
B. PRESTASI SEBAGAI MOTIVASI KERJA GURU						
1.	Guru berusaha keras untuk mencapai prestasi terbaik					
2.	Dalam melaksanakan tugas yang bersifat kompetitif setiap guru selalu bersaing					
C. PENGEMBANGAN DIRI SEBAGAI MOTIVASI KERJA GURU						
1.	Guru menciptakan hal-hal baru dalam mencapai keberhasilan					
2.	Selalu berinisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja					

No.	Pertanyaan	Kriteria Penilaian				
		SS 5	S 4	R 3	TS 2	STS 1
D. KEMANDIRIAN SEBAGAI MOTIVASI KERJA GURU						
1	Guru berusaha mencari informasi sendiri untuk mengatasi berbagai hambatan ketika proses KBM berlangsung					
2.	Guru terdorong bekerja karena ada metode baru yang akan diterapkan dalam pembelajaran					
II. KEPUASAN KERJA						
A. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH						
1.	Guru memerlukan kepala sekolah yang mampu mengambil keputusan yang bersifat mendesak secara tepat dan cepat					
2.	Guru merasa nyaman ketika fasilitas yang diperlukan telah disediakan					
3.	Lebih menyukai kepala sekolah yang dapat meningkatkan moral dan semangat guru-gurunya					
4.	Menyukai kepala sekolah yang mampu bekerja sama secara aktif dengan guru untuk mencapai tujuan					
B. GAJI GURU						
1.	Pemberian gaji tepat waktu membuat guru merasa dihargai					
2.	Gaji yang diterima oleh guru disesuaikan dengan kinerja guru					
C. PENGHARGAAN GURU						
1.	Guru merasa dihargai ketika diberi penghargaan atas prestasi yang diraihinya					

Lampiran E

Tabel Data Hasil Scoring Jawaban Uji Validitas Angket Hubungan Motivasi Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tanggung Jawab			Jml	Prestasi		Jml	Pengembangan diri		Jml	Kemandirian		Jml	Kepemimpinan Kepala Sekolah				Jml	Gaji Guru		Jml	Penghargaan Guru		Jml
5	5	3	13	4	4	8	5	5	10	3	3	6	5	5	4	4	18	5	5	10	5	5	
3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	
4	5	3	12	4	4	8	5	5	10	4	3	7	4	5	5	5	19	4	4	8	4	4	
4	5	4	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	4	4	18	5	4	9	4	4	
4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	4	4	18	5	4	9	4	4	
5	4	5	14	5	4	9	4	4	8	4	4	8	5	5	4	4	18	5	4	9	4	4	
4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	5	5	5	19	5	4	9	4	4	
3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	4	3	13	3	3	6	3	3	
2	4	3	9	5	4	9	5	5	10	4	4	8	2	5	4	5	16	5	5	10	5	5	
4	5	5	14	5	5	10	4	4	8	5	5	10	5	4	5	5	19	5	5	10	4	4	
5	2	3	10	4	4	8	4	4	8	3	4	7	5	4	3	5	17	5	5	10	4	4	
4	2	3	9	5	4	9	5	5	10	2	5	7	4	3	5	5	17	5	4	9	5	5	
4	2	3	9	5	3	8	5	5	10	3	3	6	4	3	4	5	16	5	4	9	5	5	
3	4	5	12	5	4	9	5	5	10	3	3	6	4	3	5	5	17	5	4	9	5	5	
5	4	3	12	5	4	9	5	5	10	3	3	6	3	4	5	5	17	5	5	10	5	5	
2	3	3	8	5	4	9	4	4	8	3	3	6	4	4	5	5	18	4	4	8	5	5	
4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	3	5	5	18	5	5	10	5	5	
2	4	4	10	5	4	9	4	4	8	5	4	9	4	4	4	5	17	5	5	10	5	5	
3	2	5	10	4	3	7	3	4	7	5	5	10	3	2	4	5	14	5	5	10	5	5	
5	4	3	12	4	5	9	4	4	8	4	5	9	2	3	4	5	14	5	5	10	5	5	
4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	5	5	10	5	3	5	5	18	5	5	10	5	5	

Tanggung Jawab			Jml	Prestasi		Jml	Pengembangan diri		Jml	Kemandirian		Jml	Kepemimpinan Kepala Sekolah				Jml	Gaji Guru		Jml	Penghargaan Guru		Jml
3	4	3	10	5	5	10	5	5	10	3	3	6	4	4	5	5	18	5	5	10	5	5	
2	3	3	8	3	2	5	4	4	8	2	4	6	4	4	4	5	17	5	4	9	5	5	
5	2	5	12	5	3	8	5	4	9	5	5	10	5	3	5	5	18	5	5	10	5	5	
4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	4	5	5	19	5	4	9	5	5	
3	3	5	11	5	3	8	5	5	10	4	4	8	3	3	4	5	15	4	5	9	5	5	
2	3	5	10	5	3	8	5	5	10	4	4	8	2	2	5	5	14	4	5	9	5	5	
2	4	5	11	5	3	8	5	5	10	4	4	8	2	5	5	5	17	4	5	9	5	5	
2	4	4	10	4	3	7	4	4	8	4	4	8	2	4	4	5	15	4	5	9	5	5	
4	5	3	12	5	3	8	5	5	10	4	4	8	4	3	4	5	16	4	5	9	5	5	

	Sig. (2-tailed)	.000	.920	.911	.079		.162	.000	.000	.295	.651
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.547**	.402*	.443*	-.104	.262	1	.074	.081	.154	.076
	Sig. (2-tailed)	.002	.028	.014	.583	.162		.696	.671	.416	.690
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.493**	.081	.144	.000	.696**	.074	1	.918**	-.147	-.147
	Sig. (2-tailed)	.006	.671	.447	1.000	.000	.696		.000	.438	.440
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.457*	-.018	.157	.000	.674**	.081	.918**	1	-.160	-.160
	Sig. (2-tailed)	.011	.926	.407	1.000	.000	.671	.000		.397	.399
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.590**	.049	.262	.610**	.198	.154	-.147	-.160	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.001	.797	.162	.000	.295	.416	.438	.397		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.413*	.162	-.156	.423*	.086	.076	-.147	-.160	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.391	.411	.020	.651	.690	.440	.399	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Y6	Pearson Correlation	.567**	-.052	-.088	.176	.657**	.401*	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.784	.644	.352	.000	.028		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.593**	-.093	-.214	.397*	.775**	.453*	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.626	.257	.030	.000	.012	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Lampiran H

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.606	9

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	7

Lampiran I

Hasil Scoring Perolehan Jawaban Angket Responden Penelitian Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tanggung Jawab			Jml	Prestasi		Jml	Pengembangan Diri		Jml	Kemandirian		Jml	Kepemimpinan Kepala Sekolah				Jml	Gaji Guru		Jml	Penghargaan		Jml
5	5	5	15	5	4	9	3	5	8	5	5	10	4	4	4	5	17	4	4	8	5	5	
5	5	5	15	5	4	9	4	5	9	4	4	8	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	
4	4	4	12	5	4	9	5	4	9	4	4	8	5	5	4	5	19	4	4	8	4	4	
4	4	4	12	5	4	9	4	4	9	3	2	5	4	4	3	4	15	4	2	6	4	4	
5	5	5	15	5	4	9	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	
5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	2	4	6	5	5	5	5	20	4	4	8	5	5	
5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	5	4	9	5	5	5	5	20	5	5	10	4	4	
5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	
5	5	5	15	5	2	7	5	5	10	3	4	7	4	5	5	5	19	5	5	10	4	4	
5	5	5	15	5	2	7	5	5	10	4	3	7	3	4	5	5	17	5	4	9	4	4	
4	5	5	14	5	4	9	5	5	10	4	4	8	5	5	5	5	20	4	4	8	4	4	
5	4	4	13	5	4	9	4	4	8	5	5	10	5	5	5	5	20	5	4	9	4	4	
5	4	4	13	5	4	9	4	4	8	5	5	10	5	5	5	5	20	5	4	9	4	4	
5	4	4	13	5	4	9	4	4	8	5	5	10	5	5	5	5	20	5	4	9	4	4	
5	4	4	13	4	2	6	5	5	10	5	4	9	5	5	4	4	18	5	4	9	4	4	
5	4	4	13	5	4	9	4	4	8	5	5	10	5	5	5	5	20	5	4	9	4	4	
4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	
5	4	4	13	5	5	10	5	3	8	4	4	8	5	5	4	4	18	5	5	10	5	5	
3	3	3	9	4	1	5	3	3	6	5	5	10	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	
5	5	5	15	5	1	6	5	5	10	2	2	4	4	4	5	5	18	3	5	8	4	4	
4	4	5	13	4	4	8	5	5	10	4	5	9	5	5	5	5	20	5	4	9	5	5	
3	3	3	9	4	1	5	3	4	7	1	1	2	4	4	4	4	16	5	3	8	3	3	

Tanggung Jawab			Jml	Prestasi		Jml	Pengembangan Diri		Jml	Kemandirian		Jml	Kepemimpinan Kepala Sekolah				Jml	Gaji Guru		Jml	Penghargaan Guru		Jml
2	4	4	10	3	1	4	3	4	7	1	1	2	4	4	4	4	16	2	4	6	4	4	
3	4	3	10	4	1	5	3	4	7	1	1	2	4	5	4	4	17	2	4	6	4	4	
4	3	3	10	4	1	5	3	4	7	1	1	2	3	3	2	3	11	3	4	7	4	4	
2	3	4	9	4	4	8	3	3	6	1	3	4	4	4	5	5	18	3	4	7	3	3	
5	4	4	13	3	1	4	3	3	6	1	3	4	3	4	5	5	17	4	3	7	3	3	
4	4	4	12	4	1	5	3	4	7	1	4	5	3	5	3	3	14	4	4	8	4	4	
3	4	4	11	4	3	7	3	4	7	1	4	5	3	5	3	3	14	5	5	10	4	4	
3	4	4	11	4	1	5	3	5	8	1	1	2	3	5	3	3	14	5	4	9	4	4	

Lampiran J

**HASIL ANALISIS DENGAN KORELASI PEARSON *PRODUCT MOMENT*
MELALUI SOFTWARE SPSS V.24.0**

Hubungan Tanggung Jawab dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Correlations	
		Tanggung Jawab	Kepemimpinan Kepala Sekolah
Tanggung Jawab	Pearson Correlation	1	.502**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	30	30
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	30	30

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

Hubungan Tanggung Jawab dengan Gaji Guru

		Correlations	
		Tanggung Jawab	Gaji Guru
Tanggung Jawab	Pearson Correlation	1	.449*
	Sig. (2-tailed)		.013
	N	30	30
Gaji Guru	Pearson Correlation	.449*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	30	30

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

Hubungan Tanggung Jawab dengan Penghargaan Guru

		Tanggung Jawab	Penghargaan Guru
Tanggung Jawab	Pearson Correlation	1	.447*
	Sig. (2-tailed)		.013
	N	30	30
Penghargaan Guru	Pearson Correlation	.447*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	30	30

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

Hubungan Prestasi Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Prestasi Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah
Prestasi Guru	Pearson Correlation	1	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	30	30

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

Hubungan Prestasi Guru dengan Gaji Guru

		Prestasi Guru	Gaji Guru
Prestasi Guru	Pearson Correlation	1	.412*
	Sig. (2-tailed)		.024
	N	30	30
Gaji Guru	Pearson Correlation	.412*	1
	Sig. (2-tailed)	.024	
	N	30	30

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

Hubungan Prestasi Guru dengan Penghargaan Guru

		Prestasi Guru	Penghargaan Guru
Prestasi Guru	Pearson Correlation	1	.452*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	30	30
Penghargaan Guru	Pearson Correlation	.452*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	30	30

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

Hubungan Pengembangan Diri Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Correlations	
		Pengembangan Diri	Kepemimpinan Kepala Sekolah
Pengembangan Diri	Pearson Correlation	1	.478*
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	30	30
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.478*	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	30	30

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

Hubungan Pengembangan Diri Guru dengan Gaji Guru

		Correlations	
		Pengembangan Diri	Gaji Guru
Pengembangan Diri	Pearson Correlation	1	.424*
	Sig. (2-tailed)		.020
	N	30	30
Gaji Guru	Pearson Correlation	.424*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	30	30

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

Hubungan Pengembangan Diri Guru dengan Penghargaan Guru**Correlations**

		Pengembangan Diri	Penghargaan Guru
Pengembangan Diri	Pearson Correlation	1	.431*
	Sig. (2-tailed)		.018
	N	30	30
Penghargaan Guru	Pearson Correlation	.431*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	
	N	30	30

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

Hubungan Kemandirian Guru dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah**Correlations**

		Kemandirian	Kepemimpinan Kepala Sekolah
Kemandirian	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Hubungan Kemandirian Guru dengan Gaji Guru

		Correlations	
		Kemandirian	Gaji Guru
Kemandirian	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Gaji Guru	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Hubungan Kemandirian Guru dengan Penghargaan Guru

		Correlations	
		Kemandirian	Penghargaan Guru
Kemandirian	Pearson Correlation	1	.533**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	30	30
Penghargaan Guru	Pearson Correlation	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	30	30

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

Lampiran K

TABEL r

Df = (N - 2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

Df = (N - 2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,005	0,02	0,01	0,001
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

Df = (N - 2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,005	0,02	0,01	0,001
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004

Df = (N - 2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,005	0,02	0,01	0,001
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Lampiran L

Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah

LEMBAR WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

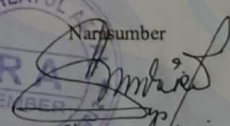
Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember


Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Kepala Sekolah RA di Kecamatan Patrang

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Siapa saja guru yang berprestasi ?	Semua guru
2.	Penghargaan apa yang diberikan kepada guru yang berprestasi?	Penghargaan berupa Urafan
3.	Apakah pernah mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	Seang, karena pelatihan itu sangat penting.
4.	Manfaat apa saja yang didapatkan sekolah ketika guru diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	ketika kualitas guru bagus, maka kualitas sekolah juga akan bagus

Jember, 15 November 2017

Narasumber

 Niki Sudani S.Pd.

Pewawancara

 Endang Rukmi

LEMBAR WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

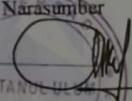
Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

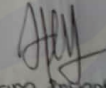
Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Kepala Sekolah RA di Kecamatan Patrang

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Siapa saja guru yang berprestasi ?	Bu Nining, Bu Anngi
2.	Penghargaan apa yang diberikan kepada guru yang berprestasi?	Dari sekolah berupa piagam dan kimbahan Semangat
3.	Apakah pernah mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	Pernah, namun hanya sekali saja.
4.	Manfaat apa saja yang didapatkan sekolah ketika guru diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	Pelatihan memberi dampak baik untuk guru, hal itu merupakan cara meningkatkan kualitas

Jember, 18 November 2017
Pewawancara

Narasumber

 BUSTANUL ULUM
 SITI AMANAH, S.Pd
 KEPALA SEKOLAH RA DI KECAMATAN PATRANG


 Enteng Indani

LEMBAR WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

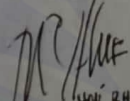
Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Kepala Sekolah RA di Kecamatan Patrang

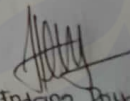
No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Siapa saja guru yang berprestasi ?	Kepala Sekolah
2.	Penghargaan apa yang diberikan kepada guru yang berprestasi?	Dan kabupaten berupa piagam, dari sekolah berupa surat ucapan
3.	Apakah pernah mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	Pernah
4.	Manfaat apa saja yang didapatkan sekolah ketika guru diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	Guru menjadi lebih baik kualitas, ketika guru ber kualitas maka sekolah akan berkualitas juga.

Narasumber


Wani R.H. RAHMAH, S.S.

Jember, 20 November 2017

Pewawancara


Indira Prayanti

LEMBAR WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Kepala Sekolah RA di Kecamatan Patrang

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Siapa saja guru yang berprestasi ?	Semua guru.
2.	Penghargaan apa yang diberikan kepada guru yang berprestasi?	Dan Kabupaten berupa piagam dan sertifikat sebagai ucapan terima kasih.
3.	Apakah pernah mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	Pernah.
4.	Manfaat apa saja yang didapatkan sekolah ketika guru diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	Mendapatkan pengalaman guru, wawasan dan wawasan baru yang dapat meningkatkan kualitas sekolah.

Jember, 22 November 2017

Pewawancara

Endang Priyanti

Rizki Nur Rizki Tiyas spd

LEMBAR WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Kepala Sekolah RA di Kecamatan Patrang

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Siapa saja guru yang berprestasi ?	Semua guru
2.	Penghargaan apa yang diberikan kepada guru yang berprestasi?	Dan kecapaian berupa nilai dan sekolah berupa ucapan -
3.	Apakah pernah mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	Pernah.
4.	Manfaat apa saja yang didapatkan sekolah ketika guru diikutsertakan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan?	Memperbaiki kreditor guru dalam mengajar sehingga kualitas mereka juga bertambah

Jember, 21 November 2017

Pewawancara



Narasumber

[Handwritten Signature]
INDAH S.Pd

[Handwritten Signature]

Endang Priyanti

Hasil Wawancara dengan Guru

LEMBAR WAWANCARA GURU

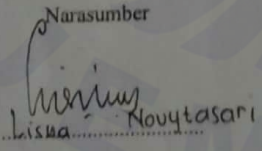
Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

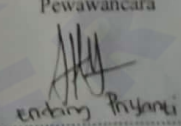
Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Guru RA di Kecamatan Patrang

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Prestasi apa saja yang pernah diraih?	lomba ketukan siswa dan sekoran beasiswa
2.	Penghargaan apa yang dapatkan dari prestasi tersebut ?	Ucapan, dan kemeang berifa Piaka
3.	Kapan prestasi tersebut diraih?	21 April 2016
4.	Pelatihan-pelatihan apa saja yang pernah diikuti selama ini ?	Pelatihan peningkatan profesionalisme guru, pelatihan ketrampilan
5.	Apakah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja? Mengapa?	Iya, Adanya pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan guru
6.	Apakah tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian menjadi pendorong motivasi kerja?	Iya, Tanpa adanya unsur-unsur tersebut maka pekerjaan akan terbengkalai
7.	Bagaimana cara menyikapi kebijakan-kebijakan kepala sekolah ?	bersama-sama musyawarah dan diskusi
8.	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan? Apakah sudah puas terhadap gaji tersebut?	Gaji sudah sesuai dan sudah cukup plus

Jember, 15 November 2017

Narasumber

 Meri Novitasari

Pewawancara

 Endang Priyanti

LEMBAR WAWANCARA GURU

Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Bentuk : Wawancara Terstruktur


Responden : Guru RA di Kecamatan Patrang


No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Prestasi apa saja yang pernah diraih?	lomba piknik, festival
2.	Penghargaan apa yang didapatkan dari prestasi tersebut?	Penghargaan berupa piata dan sertifikat berupa ucapan
3.	Kapan prestasi tersebut diraih?	Bulan Agustus 2015
4.	Pelatihan-pelatihan apa saja yang pernah diikuti selama ini?	Pelatihan TPA, Unlangan dan Diknas
5.	Apakah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja? Mengapa?	Iya, pelatihan-pelatihan bermacam-macam wawasan guru.
6.	Apakah tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian menjadi pendorong motivasi kerja?	Iya, guru membuatkan unsur-unsur tersebut dalam melaksanakan tugasnya
7.	Bagaimana cara menyikapi kebijakan-kebijakan kepala sekolah?	Menitima dan bingung melaksanakan
8.	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan? Apakah sudah puas terhadap gaji tersebut?	Gaji tidak terlalu penting.

Jember, 17 November 2017

Narasumber

Pewawancara


Nurung Nurwati


Endang Anjani

LEMBAR WAWANCARA GURU

Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

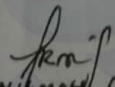
Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Guru RA di Kecamatan Patrang


No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Prestasi apa saja yang pernah diraih?	Belum Pernah
2.	Penghargaan apa yang didapatkan dari prestasi tersebut ?	Belum Pernah
3.	Kapan prestasi tersebut diraih?	Belum Pernah
4.	Pelatihan-pelatihan apa saja yang pernah diikuti selama ini ?	Belum Pernah mengikuti pelatihan
5.	Apakah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja? Mengapa?	Iya, artinya pelatihan akan mengisi bakat guru
6.	Apakah tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian menjadi pendorong motivasi kerja?	Iya, unsur-unsur tersebut yang menjadi acuan guru dalam bekerja
7.	Bagaimana cara menyikapi kebijakan-kebijakan kepala sekolah ?	Menerima dan Melaksanakan
8.	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan? Apakah sudah puas terhadap gaji tersebut?	Sudah sesuai dan cukup karena mengajar hanya sampai jumat. Hari Sabtu digunakan untuk kuliah.

Jember, 22 November 2017

Narasumber


Nikmah MH

Pewawancara


Endang Priyanti

LEMBAR WAWANCARA GURU

Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Guru RA di Kecamatan Patrang

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Prestasi apa saja yang pernah diraih?	Banka Topi, Motivansi
2.	Penghargaan apa yang didapatkan dari prestasi tersebut ?	Penghargaan berupa Piagam dan sertifikat berupa ucapan
3.	Kapan prestasi tersebut diraih?	20 Agustus 2016
4.	Pelatihan-pelatihan apa saja yang pernah diikuti selama ini ?	Pelatihan seragam, Pelatihan kerah
5.	Apakah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja? Mengapa?	Iya, Dengan adanya pelatihan mampu memantapkan ilmu guru.
6.	Apakah tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian menjadi pendorong motivasi kerja?	Berikut, Adanya unsur tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja guru.
7.	Bagaimana cara menyikapi kebijakan-kebijakan kepala sekolah ?	Menenerima dan melaksanakan
8.	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan? Apakah sudah puas terhadap gaji tersebut?	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja dan cukup Rias.

Jember, 21 November 2017

Narasumber

Pewawancara




Dwi Karaniati

Endang Priyanti

LEMBAR WAWANCARA GURU

Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Guru RA di Kecamatan Patrang

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Prestasi apa saja yang pernah diraih?	Belum Pernah
2.	Penghargaan apa yang dapatkan dari prestasi tersebut ?	Belum Pernah
3.	Kapan prestasi tersebut diraih?	Belum Pernah
4.	Pelatihan-pelatihan apa saja yang pernah diikuti selama ini ?	Pelatihan menyanyi,
5.	Apakah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja? Mengapa?	Iya, Melalui pelatihan dapat meningkatkan wawasan dan periset ahuan guru.
6.	Apakah tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian menjadi pendorong motivasi kerja?	Iya, tanpa tanggung jawab dan beberapa hal tersebut guru tidak akan termotivasi untuk bekerja.
7.	Bagaimana cara menyikapi kebijakan-kebijakan kepala sekolah ?	Menerima dan menent- sanakan.
8.	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan? Apakah sudah puas terhadap gaji tersebut?	Sudah cukup dan gaji sudah sesuai dengan kinerja.

Jember, 27 November 2017

Narasumber



Syarifah Arafat

Pewawancara



Entang Riyanti

LEMBAR WAWANCARA GURU

Tujuan : Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru RA di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember

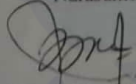
Bentuk : Wawancara Terstruktur

Responden : Guru RA di Kecamatan Patrang

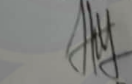
No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Prestasi apa saja yang pernah diraih?	Belum Pernah
2.	Penghargaan apa yang didapatkan dari prestasi tersebut ?	Belum pernah
3.	Kapan prestasi tersebut diraih?	Belum Pernah
4.	Pelatihan-pelatihan apa saja yang pernah diikuti selama ini ?	Belum Pernah mengikuti pelatihan
5.	Apakah dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja? Mengapa?	Melalui Pelatihan-pelatihan, maka bisa membangkitkan Bakat guru akan terasah
6.	Apakah tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian menjadi pendorong motivasi kerja?	Berikut, sebagai seorang guru, memang harus memiliki unsur-unsur tersebut dalam bekerja
7.	Bagaimana cara menyikapi kebijakan-kebijakan kepala sekolah ?	Kepala sekolah hanya menerima komplotan semuanya dari guru
8.	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan? Apakah sudah puas terhadap gaji tersebut?	Sudah sesuai, memang kepuasan, antara guru dan guru, karena gaji dan plus, karena gaji dan kebutuhan untuk kehidupan.

Jember, 29 November 2017

Narasumber


Endang Susilowati, S.Pd

Pewawancara


Andang Priyanti

*Lampiran M***BIODATA KEPALA SEKOLAH DAN GURU****1. RA MAN 2**

NAMA	TEMPAT,TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Lilik Sundari, S.Pd	Jember, 16 Januari 1972	Kepala Sekolah	S1 Pendidikan Anak Usia Dini
Sahilatul Maqshudah, S.Pd	Jember, 07 Mei 1973	Guru Kelas A	S1 Pendidikan Anak Usia Dini
Lisna Novytsari, S.Pd	Jember, 16 Oktober 1983	Guru Kelas A	S1 Pendidikan Anak Usia Dini
Redita Puspitasari	Jember, 07 Juli 1993	Guru Kelas B	SMA
Heny Setyowati	Madiun, 12 Mei 1964	Guru Kelas B	SMA

2. RA Terpadu Bustanul Ulum

NAMA	TEMPAT,TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Siti Amanah, S.Pd	Banyuwangi, 12 Mei 1981	Kepala Sekolah	S1 Pendidikan Anak Usia Dini
Yunita Anggi Susanti, S.Pd	Jember, 07 Juni 1990	Guru Kelas A	S1 Pendidikan AnakUsia Dini
Durotul Muniroh A.,	Jember, 02 April 1989	Guru Kelas A	SMA
Ella Cahya R., S.Pd	Jember, 06 Juni 1991	Guru Kelas B	S1 Pendidikan Sejarah
Nining Purniawati, S.PdI	Jember, 19 September 1998	Guru Kelas B	S1 Pendidikan Agama Islam

3. RA Fitri Mulia

NAMA	TEMPAT,TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Umi Robik Himmatul F. S.S	Jember, 24 November 1984	Kepala Sekolah	S1 Sastra

NAMA	TEMPAT,TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Kholifatul Sakdiyah	Jember, 23 Juni 1991	Guru Kelas A	SMA
Nikmah Nuning Nurhasanah	Jember, 22 September 1982	Guru Kelas B	SMA
Isnaniatul Lariyah	Jember, 07 Juli 1999	Guru Kelas B	SMA

4. RA Abu Bakar As Shiddiqi

NAMA	TEMPAT,TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Rini Restuning Tiyas, S.Pd	Jember, 10 April 1971	Kepala Sekolah	S1 Pendidikan Anak Usia Dini
Anik Oktavianti Ningsih	Jember, 01 Januari 1977	Guru Kelas A	SMA
Dinda Irani Julia Pratiwi	Jember, 01 Juli 1995	Guru Kelas A	SMA
Ahmad Amirudin Jamil	Jember, 13 Juni 1992	Guru Agama	SMA
Muslihatul Iffah, S.PdI	Jember, 10 Januari 1980	Guru Agama	S1 Pendidikan agama islam
Siti Nofi	Jember, 29 Juni 1991	Guru Kelas B	SMA
Dwi Koraniati	Jember, 08 September 1964	Guru Kelas B	SMA

5. RA Bustanul Ulum

NAMA	TEMPAT,TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Nur Indah, S.PdI	Jember, 08 September 1965	Kepala Sekolah	S1 Pendidikan agama islam
Dwi Istiani, S.Pd	Jember, 25 April 1969	Guru Kelas A	S1 Pendidikan anak usia dini
Diana Ineke Puspita Sari	Sidoarjo, 9 Juli 1993	Guru Kelas A	SMA

NAMA	TEMPAT,TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Ummu Khofifah	Jember, 6 Juni 1984	Guru Kelas A	SMA
Titin Puji Rahayu	Jember, 3 Juni 1980	Guru Kelas B	D2 PGSD
Nofia Lu'lu'ul Jannah	Jember, 22 Juli 1996	Guru Kelas B	SMA

6. RA Bahrul Ulum

NAMA	TEMPAT,TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Moh. Hasbi Ash Shiddiqi,S.Kom	Jember, 03 September 1990	Kepala Sekolah	S1 Teknik Infomasi
Wiwik	Jember, 13 Mei 1962	Guru Kelas A	SMA
Abdiyah Mauliyatul F.	Lumajang, 08 Desember 1992	Guru Kelas A	SMA
Intan Eka Purnama Sari	Probolinggo,04 April 1996	Guru Kelas B	SMA
Syarifah Arafat	Jember,06 Maret 1996	Guru Kelas B	SMA
Lailatul Mahbubah	Jember, 09 Oktober 1979	Guru Agama	SMA

7. RA Darussalam

NAMA	TEMPAT,TANGGAL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
Azizah Umami,S.S	Jember, 3 Oktober 1992	Kepala Sekolah	S1 Sastra
Eti Kuswanida, S.Pd	Jember, 25 Agustus 1986	Guru Kelas A	S1 Pendidikan Anak Usia Dini
Yayak	Jember, 20 Maret 1967	Guru Kelas B	SMA
Endang Susilowati	Jember, 09 Januari 1967	Guru Kelas B	SMA

Lampiran N

DOKUMENTASI SERTIFIKAT PELATIHAN GURU



Gambar 1. Sertifikat Pelatihan guru RA Fitri Mulia



Gambar 2. Sertifikat Pelatihan Guru RA Fitri Mulia

Lampiran O

DOKUMENTASI PIALA PENGHARGAAN GURU



Gambar 3. Piala Penghargaan Lomba Volley RA Bustanul Ulum



Gambar 4. Piala Penghargaan Lomba Kirab Santri dan Hias Topi RA. Abu Bakar

The image shows two pages of a handwritten record book. The left page is titled 'WAJIB' and 'JENIS KEJUARAAN' (Type of Championship). The right page is titled 'PENYELENGGARA' (Organizer) and 'KATEGORI' (Category). Both pages have columns for 'No' and 'Date'.

No	Date	JENIS KEJUARAAN	WAJIB
2-3	1993	Lomba Karate	KABUPATEN
4-5	2004	Lomba Pusi	KABUPATEN
6-7	2005	Lomba Karate	KABUPATEN
22-4	2010	Lomba Menyanyi Muzik 1980	↑ cabang kota

No	Date	PENYELENGGARA	KATEGORI
		IGKI	
		DEPAK	
		DEPAK	HASILAN I
		cabang kota	I guru semua

Gambar 7. Catatan Sekolah Prestasi Guru RA Bustanul Ulum

Lampiran Q

DOKUMENTASI PELAKSANAAN KBM



Gambar 8. Kegiatan KBM RA Bustanul Ulum



Gambar 9. Kegiatan Ekstrakurikuler Musik RA Abu Bakar

Lampiran R

DOKUMENTASI PELAKSANAAN PENELITIAN



Gambar 10. Wawancara dengan Kepala RA Fitri Mulia



Gambar 11. Wawancara dengan Kepala RA MAN 2



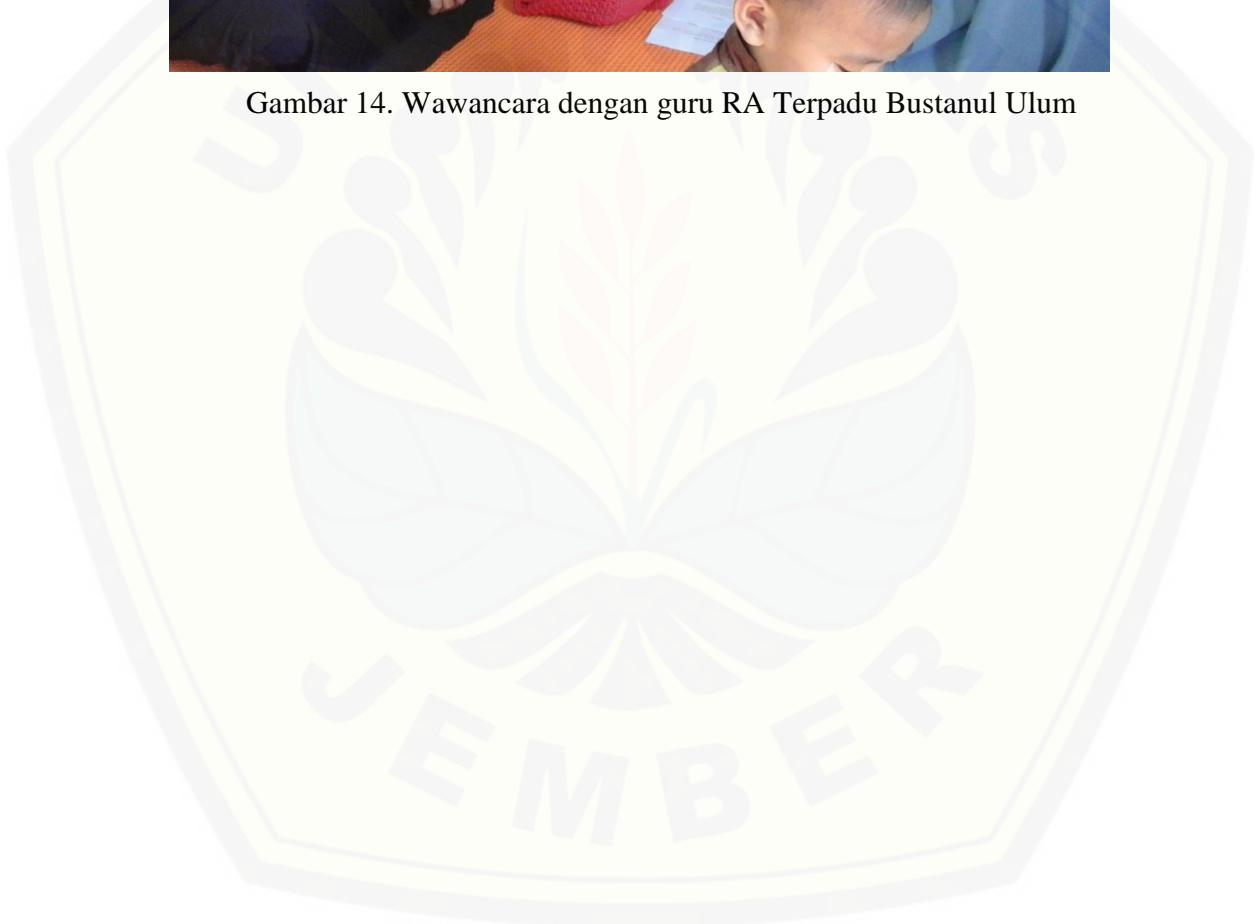
Gambar 12. Wawancara dengan guru RA Bahrul Ulum



Gambar 13. Wawancara dengan Kepala RA Abu Bakar As Shiddiqi



Gambar 14. Wawancara dengan guru RA Terpadu Bustanul Ulum



*Lampiran S***DOKUMENTASI DAFTAR SARANA DAN PRASARANA****1. RA MAN 2**

No.	Jenis Sarpras	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kelas	4	baik
2.	Toilet Guru	1	baik
3.	Kursi Siswa	80	baik
4.	Meja Siswa	40	baik
5.	Kursi Guru	6	baik
6.	Meja Guru	6	baik
7.	Papan Tulis	4	baik
8.	Lemari Kelas	4	baik
9.	Ayunan	1	baik
10.	Peluncur	1	baik
11.	Jungkat Jungkit	1	baik
12.	Laptop	1	baik
13.	Lemari Arsip	1	baik
14.	Kotak P3K	2	baik
15.	Pengeras Suara	1	baik
16.	Ruang Guru	1	baik

2. RA Terpadu Bustanul Ulum

No.	Jenis Sarpras	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kelas	2	baik
3.	Toilet Guru	1	baik
4.	Kursi Siswa	30	baik
5.	Meja Siswa	30	baik
6.	Kursi Guru	4	baik
7.	Meja Guru	2	baik
8.	Papan Tulis	2	baik
9.	Lemari Kelas	2	baik

3. RA Fitri Mulia

No.	Jenis Sarpras	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kelas	2	baik
2.	Ruang Kepala	1	baik
3.	Toilet Guru	1	baik
4.	Kursi Siswa	15	baik
5.	Meja Siswa	15	baik
6.	Kursi Guru	4	baik
7.	Meja Guru	2	baik
8.	Papan Tulis	2	baik
9.	Lemari Kelas	2	baik
10.	Ayunan	1	baik
11.	Peluncur	1	baik
12.	Alat Peraga PAI	5	baik
13.	Papan Titian	1	baik
14.	Bak Pasir	1	baik
15.	Masjid/Mushola	1	baik

4. RA Abu Bakar As Shiddiqi

No.	Jenis Sarpras	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kelas	3	baik
2.	Ruang Kepala	1	rusak ringan
3.	Toilet Guru	1	baik
4.	Kursi Siswa	85	baik
5.	Meja Siswa	43	baik
6.	Kursi Guru	4	baik
7.	Meja Guru	4	baik
8.	Papan Tulis	4	baik
9.	Lemari Kelas	3	baik
10.	Ayunan	1	baik
11.	Peluncur	1	baik
12.	Jungkat Jungkit	1	baik
13.	Laptop	1	baik
14.	Televisi	1	baik
15.	Lemari Arsip	1	baik
16.	Masjid/Mushola	1	baik
17.	Kotak P3K	2	baik

No.	Jenis Sarpras	Jumlah	Kondisi
18.	Pengeras Suara	1	baik
19.	Ruang Guru	1	baik
20.	Gedung Serba Guna	1	baik

5. RA Bustanul Ulum

No.	Jenis Sarpras	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kelas	2	baik
2.	Ruang Kepala	1	baik
3.	Toilet Guru	1	baik
4.	Kursi Siswa	60	baik
5.	Meja Siswa	40	baik
6.	Kursi Guru	6	baik
7.	Meja Guru	4	baik
8.	Papan Tulis	2	baik
9.	Lemari Kelas	2	baik
10.	Ayunan	2	baik
11.	Peluncur	1	baik
12.	Laptop	1	baik
13.	Kotak P3K	1	baik
14.	Lemari Arsip	1	baik
15.	Pengeras Suara	1	baik

6. RA Bahrul Ulum

No.	Jenis Sarpras	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kepala	1	rusak ringan
2.	Ruang Kelas	3	baik
3.	Toilet Guru	1	baik
4.	Toilet Siswa	1	rusak ringan
5.	Kursi Siswa	23	baik
6.	Meja Siswa	15	baik
7.	Kursi Guru	4	baik
8.	Meja Guru	2	baik
9.	Kipas Angin	3	baik
10.	Lemari Arsip	2	baik

No.	Jenis Sarpras	Jumlah	Kondisi
11.	Kotak P3K	1	baik
12.	Jungkat Jungkit	2	baik
13.	Ayunan	1	baik
14.	Peluncuran	1	baik
15.	PapanTitian	1	baik
16.	Masjid/Mushola	1	baik
17.	Pengeras Suara	1	rusak

7. RA Darussalam

No.	Jenis Sarpras	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Guru	1	baik
2.	Ruang Kelas	2	baik
3.	Toilet Guru	1	baik
4.	Toilet Siswa	1	baik
5.	Lemari Kelas	2	baik
6.	Meja Guru	2	baik
7.	Kursi Guru	2	baik
8.	Papan Tulis	2	baik
9.	Ayunan	1	baik
10.	Masjid/Mushola	1	baik
11.	Laptop	1	baik
12.	Lemari Arsip	1	baik

Lampiran T

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

13 NOV 2017

Nomor **74:54** /UN25.1.5/LL/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan izin Penelitian

Yth. Kepala RA MAN 2
Jember

Dalam rangka memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi, mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama : Endang Priyanti
NIM : 140210205032
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Bermaksud mengadakan penelitian tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Patrang Kabupaten Jember" di sekolah yang Saudara pimpin.


Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan I



Prof. Dr. Suratno, M.Si
NIP. 19670625 199203 1 003

 KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

13 NOV 2017

Nomor **7454**/UN25.1.5/LL/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan izin Penelitian

Yth. Kepala RA Bustanul Ulum Terpadu
Jember

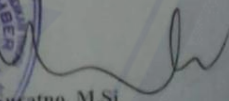

Dalam rangka memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi, mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama : Endang Priyanti
NIM : 140210205032
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Bermaksud mengadakan penelitian tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Patrang Kabupaten Jember" di sekolah yang Saudara pimpin.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan I


Prof. Dr. Suratno, M.Si
NIP. 19670625 199203 1 003



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

13 NOV 2017

Nomor **74:54** /UN25.1.5/LL/2017

Lampiran

Perihal : Permohonan izin Penelitian

Yth. Kepala RA Fitri Mulia
Jember


Dalam rangka memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi, mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:


Nama : Endang Priyanti
NIM : 140210205032
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Bermaksud mengadakan penelitian tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Patrang Kabupaten Jember" di sekolah yang Saudara pimpin.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

Dekan
Wakil Dekan I

Prof. Dr. Suratno, M.Si
NIP. 19670625 199203 1 003



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

13 NOV 2017

Nomor **7454**/UN25.1.5/LL/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan izin Penelitian

Yth. Kepala RA Abu Bakar As Shiddiqi
Jember

Dalam rangka memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi, mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:



Nama : Endang Priyanti
NIM : 140210205032
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Bermaksud mengadakan penelitian tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Patrang Kabupaten Jember" di sekolah yang Saudara pimpin.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan I



Prof. Dr. Suratno, M.Si
NIP. 19670625 199203 1 003



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

13 NOV 2017

Nomor **7454**/UN25.1.5/LL/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan izin Penelitian

Yth. Kepala RA Bustanul Ulum
Jember

Dalam rangka memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi, mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama : Endang Priyanti
NIM : 140210205032
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Bermaksud mengadakan penelitian tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Patrang Kabupaten Jember" di sekolah yang Saudara pimpin.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.



Prof. Dr. Suratno, M.Si
NIP. 19670625 199203 1 003



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

13 NOV 2017

Nomor **7454**UN25.1.5/LL/2017
Lampiran :
Perihal : Permohonan izin Penelitian

Yth Kepala RA Bahrul Ulum
Jember

Dalam rangka memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi, mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama : Endang Priyanti
NIM : 140210205032
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Bermaksud mengadakan penelitian tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Patrang Kabupaten Jember" di sekolah yang Saudara pimpin.


Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan I



Pribadi Suryatno, M.Si
NIP. 19670625 199203 1 003

 KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

13 NOV 2017

Nomor **7454**/UN25.1.5/LL/2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan izin Penelitian

Yth. Kepala RA Darussalam
Jember

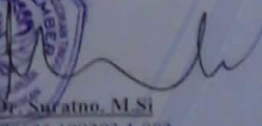

Dalam rangka memperoleh data-data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi, mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama : Endang Priyanti
NIM : 140210205032
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini

Bermaksud mengadakan penelitian tentang "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal Kecamatan Patrang Kabupaten Jember" di sekolah yang Saudara pimpin.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.


n. Dekan
W. Dekan I

Prof. Dr. Suratno, M.Si
NIP. 19670625 199203 1 003

Lampiran U

Lembar Surat Penerimaan Penelitian



KELOMPOK KERJA GURU (KKG)
GUGUS KECAMATAN PATRANG
KABUPATEN JEMBER

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Indah, S.PdI
Jabatan : Ketua KKG Gugus Kecamatan Patrang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Endang Priyanti
NIM : 140210205032
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : PG.PAUD-UNEJ

Telah melaksanakan penelitian di lembaga-lembaga RA Kecamatan Patrang dengan judul "Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Patrang Kabupaten Jember".

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

Diberikan di : Jember
Pada Tanggal : 14 November 2017

Ketua
Kelompok Kerja Guru

Nur Indah, S.PdI

*Lampiran V***BIODATA PENELITI**

Nama : Endang Priyanti
 Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 02 April 1996
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : Desa Padomasan Krajan II Jombang Jember
 Telepon : 082234074179
 Program Studi : Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini
 Jurusan : Ilmu Pendidikan
 Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
 Email : endangpriyanti21@gmail.com
 Riwayat Pendidikan

No.	Pendidikan	Tempat	Tahun Lulus
1.	SDN 01 PADOMASAN	JEMBER	2009
2.	SMPN 3 YOSOWILANGUN	LUMAJANG	2012
3.	SMAN YOSOWILANGUN	LUMAJANG	2014