

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI PONDOK
PESANTREN MODERN AL-ZAKIYAH MALELA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

IRWAN SAHRIL

18 0206 0029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI PONDOK
PESANTREN MODERN AL-ZAKIYAH MALELA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

IRWAN SAHRIL

18 0206 0029

Pembimbing:

- 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.**
- 2. Dr. Andi Muhammad Ajigoena, M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irwan Sahril
NIM : 18 0206 0029
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan atau karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Palopo, 19 Maret 2022
Yang Membuat Pernyataan



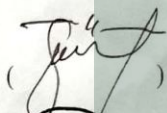
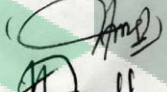
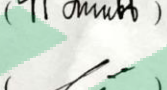
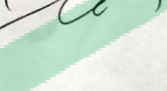
Irwan Sahril
NIM 18 0206 0029

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul “*Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di pondok Pesantren Al-Zakiyah Malela*” yang ditulis oleh Irwan Sahril mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang di Munaqasyahkan pada hari Selasa, 10 Mei 2022 bertepatan dengan 9 Syawal 1443 H dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 16 Mei 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|--------------------------------------|---------------|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. | Penguji I | () |
| 3. Drs. Nasaruddin, M.Si. | Penguji II | () |
| 4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Pembimbing I | () |
| 5. Dr. Andi Muhammad Ajigoena, M.Pd. | Pembimbing II | () |

Mengetahui :

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin K, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya diberikan kepada penulis, serta dengan giat penulis berusaha sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela”, dapat terselesaikan dengan tepat waktu walaupun dalam bentuk sederhana. Shalawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad saw., Sang revolusioner yang tidak ada duanya, yang senantiasa dijadikan suritauladan dalam kehidupan dan seluruh umat Islam di segala dimensi kehidupan.

Skripsi ini disusun guna melengkapi salah satu syarat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini takkan mampu terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada kedua orang tua penulis, yaitu “Ibunda Sinar dan Ayahanda Jaimar” yang telah merawat dan membesarkan penulis dari kecil hingga sekarang dari sekolah dasar hingga di perguruan tinggi.

Penulis juga dengan tulus dan rendah hati menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat, M.H., Wakil Rektor II DR. Ahmad Syarif Iskandar, M.M., serta Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, MA.
2. Dr. Nurdin K., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo sekaligus merupakan pembimbing I dan Dosen Penasehat Akademik penulis beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. Andi Muhammad Ajigoena, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. H. Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. selaku dosen sekaligus Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang tidak henti-hentinya memberikan

dorongan dan motivasi baik materi maupun moril kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

8. Teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo Angkatan 2018 (khususnya Kelas A) yang selama ini telah bersama-sama berjuang dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Amin.

Akhirnya, penulis berharap agar skripsi ini nantinya dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk para pembaca. Kritik dan saran yang sifatnya membangun diharapkan guna perbaikan penulisan selanjutnya.

Palopo, 19 Maret 2022



Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	a
ِ	Kasrah	I	i
ُ	Damma	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َى	Fatha dan ya	Ai	a dan i
َو	Fatha dan wau	Au	a dan u

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = subhanahu wa ta'ala

saw. = sallallahu 'alaihi wa sallam

QS .../...: 4 = QS. al-Baqarah/2: 4 atau Q.S Ali 'Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
B. Landasan Teori	10
C. Kerangka Pikir.....	20
D. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Instrumen Penelitian	27
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	29
H. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP	64
A. Simpulan.....	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan ayat QS Al-Jatsiyah/45: 13.....	1
Kutipan ayat QS Ar-Rahman/55: 33.....	2



DAFTAR TABEL

Tabel. 3.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Sumber Daya Manusia	27
Tabel. 3.2 Skala Manajemen Sumber Daya Manusia	27
Tabel. 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	27
Tabel. 3.4 Skala Manajemen Sumber Daya Manusia	28
Tabel. 3.5 Validator Instrumen Penelitian	29
Tabel. 3.6 Interpretasi Validitas	30
Tabel. 3.7 Validasi Data Angket Manajemen Sumber Daya Manusia	30
Tabel. 3.8 Validasi Data Angket Kepuasan Kerja Guru	31
Tabel. 3.9 Interpretasi Reliabilitas	32
Tabel. 3.10 Uji Realibilitas Angket Manajemen Sumber Daya Manusia	32
Tabel. 3.11 Uji Realibilitas Angket Kepuasan Kerja Guru.....	33
Tabel. 3.12 Kategorisasi Variabel Penelitian	34
Tabel. 4.1 Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al-Zakiya Malela	39
Tabel. 4.2 Jumlah Santri Pondok Pesantren Al-Zakiya Malela	40
Tabel. 4.3 Hasil Statistika Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia.....	41
Tabel. 4.4 Perolehan Persentase Angket Manajemen Sumber Daya Manusia .	41
Tabel. 4.5 Hasil Statistika Deskriptif Kepuasan Kerja Guru	43
Tabel. 4.6 Perolehan Persentase Angket Kepuasan Kerja Guru	43
Tabel. 4.7 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel. 4.8 Hasil Uji Linearitas	46
Tabel. 4.9 Hasil Uji t.....	47
Tabel. 4.10 Hasil Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir	21
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	22
Gambar 4.1 Grafik Persentase Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia ...	42
Gambar 4.2 Grafik Persentase Indikator Kepuasan Kerja Guru	44



ABSTRAK

Irwan Sahril, 2022. “*Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nursaeni dan Andi Muhammad Ajigoena.

Skripsi ini membahas tentang gambaran Manajemen Sumber Daya Manusia, gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Guru dan Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *expo-facto* dengan populasinya adalah seluruh guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela berjumlah 21 orang sedangkan sampelnya merupakan sampel jenuh. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran angket manajemen sumber daya manusia yang terdiri atas 37 butir pernyataan sedangkan angket kepuasan kerja guru terdiri dari 30 butir pernyataan. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistika deskriptif menggunakan rumus persentase dengan bantuan *Microsoft Office Excel* dan analisis statistika inferensial dengan menggunakan *software SPSS vers 26*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari rata-rata persentase nilai responden pada angket manajemen sumber daya manusia sebesar 82% dengan kategori tinggi/baik, 2) Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela sudah lebih dari cukup/puas, hal ini terlihat dari rata-rata persentase nilai responden pada angket kepuasan kerja guru sebesar 78% dengan kategori tinggi/puas, dan 3) Tidak terdapat pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela. Hal ini terlihat dari pengaruhnya hanya sebesar 3,8% saja.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Guru, Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela

ABSTRACT

Irwan Sahril, 2022. "The Influence of Human Resource Management on Teacher Job Satisfaction at Al-Zakiyah Malela Islamic Boarding School". Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Nursaeni and Andi Muhammad Ajigoena.

This thesis aims to determine the description of Human Resource Management, the description of the Level of Teacher Job Satisfaction and the Effect of Human Resource Management on Teacher Job Satisfaction at the Al-Zakiyah Malela Islamic Boarding School.

This study is an expo-facto quantitative study with the population of all teachers at the Al-Zakiyah Malela Modern Islamic Boarding School totaling 21 people while the sample is a saturated sample. Data collection was obtained through the distribution of a human resource management questionnaire consisting of 37 statements, while the teacher job satisfaction questionnaire consisted of 30 statements. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis using percentage formulas with the help of Microsoft Office Excel and inferential statistical analysis using SPSS vers 26 software.

The results showed that 1) Human Resource Management at the Modern Islamic Boarding School Al-Zakiyah Malela has been going well, this can be seen from the average percentage of respondents' scores on the human resource management questionnaire of 82% in the high/good category, 2) Teacher Job Satisfaction at Al-Zakiyah Malela Modern Islamic Boarding School is more than adequate/satisfied, this can be seen from the average percentage of respondents' scores on the teacher job satisfaction questionnaire by 82% in the high/satisfied category, and 3) There is an influence of resource management Human impact on teacher job satisfaction at Al-Zakiyah Malela Modern Islamic Boarding School, but not significant and very small, which is only 3.8%.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Job Satisfaction, Al-Zakiyah Malela Modern Islamic Boarding School

الملخص

روان ساهريل ألفان واثنان وعشرون. "تأثير إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للمعلم في مدرسة الزكية مليلة الداخلية الإسلامية الحديثة". أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. بإشراف نورسيني وأندي محمد أجيحونا.

إدارة وتأثير للمعلم الوظيفي الرضا مستوى ووصف ، البشرية الموارد إدارة وصف تحديد إلى الرسالة هذه تهدف الداخلية الإسلامية مليلة الزكية مدرسة في للمعلم الوظيفي الرضا على البشرية الموارد

مليلة الزكية مدرسة في معلمًا وعشرين واحد من مكون مجتمع مع واقعية كمية دراسة عن عبارة الدراسة هذه إدارة استبيان توزيع خلال من البيانات جمع على الحصول تم .مشبعة عينة هي العينة بينما الداخلية الإسلامية تقنية .بيانًا ثلاثين من للمعلم الوظيفي الرضا استبيان يتكون بينما ، بيانًا وثلاثين سبعة من المكون البشرية الموارد التحليل بمساعدة المئوية النسبة صيغة باستخدام الوصفي الإحصائي التحليل هي المستخدمة البيانات تحليل البرنامج باستخدام الاستنتاجي الإحصائي

ويمكن ، يرام ما على تسير الداخلية الإسلامية مليلة الزكية مدرسة في البشرية الموارد إدارة (أحد أن النتائج تظهر ثمانية البالغ البشرية الموارد إدارة استبيان في المستجيبين لدرجات المئوية النسبة متوسط خلال من ذلك ملاحظة الإسلامية مليلة الزكية مدرسة في للمعلم الوظيفي الرضا (الثانية الفئة الجيد / العالي المستوى في بالمائة وثلاثين استبيان في المبحوثين لدرجات المئوية النسبة متوسط من ذلك ملاحظة ويمكن ، راضٍ / كافٍ من أكثر الحديثة الموارد إدارة تأثير إن .(وثلاثة ، راضين فئة / .العالي المستوى في بالمائة وثمانين اثنين البالغ للمعلم الوظيفي الرضا ثلاثة فقط ، جدا وصغيرا كبيرا ليس الداخلية الإسلامية مليلة الزكية مدرسة في للمعلم الوظيفي الرضا على البشرية بالمائة.

الحديثة الإسلامية الداخلية مليلة الزكية مدرسة ، للمعلم الوظيفي الرضا ، البشرية الموارد إدارة :المفتاحية الكلمات

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat banyak unsur yang saling bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan. Dalam suatu organisasi baik institusi maupun lembaga pastinya terdapat sumber daya manusia yang merupakan salah faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi dikarenakan sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang menentukan dalam proses pengembangan organisasi.

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pengolahan seluruh sumber yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah swt. untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah swt. dalam QS. Al-Jatsiyah/45: 13 sebagai berikut:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Terjemahnya:

Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya, (sebagai rahmat) dari- Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan ilmu yang baik sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Manajemen sumberdaya manusia juga dijelaskan dalam QS. AR-Rahman/55:33 sebagai berikut:

يٰمَعْشَرَ الْجِنِّ وَالْإِنسِ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمٰوٰتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطٰنٍ

Terjemahnya:

Wahai golongan jin dan manusia! Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah).

Makna dari ayat diatas yaitu dimana allah swt telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah swt.¹

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia selalu dikaitkan dengan implementasi fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Oleh sebab itu, dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, sehingga organisasi dapat menjalankan misinya secara efektif dan efisien. Menurut John Foeh dan Ni Kadek Suryani manajemen sumber daya manusia juga dapat didefenisikan sebagai suatu pendekatan strategis untuk pengelolaan *asset* yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan, maka dari itu manajemen sumber daya manusia diartikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, Pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan

¹ Samsuni. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Al-Qur'an", *Tarbiyah Islamiyah* 19, No.1 (Januari-Juni 2019): 67, <http://dx.doi.org/10.18592/jt%20ipai.v9i1.3100>

dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.²

Manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kepuasan kerja guru, sebagaimana dikemukakan oleh Tangkilisan manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik dalam skala kecil maupun skala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai suatu unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.³ Sedangkan dalam pandangan Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perubahan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas di sekolah.⁴ Dengan melihat penjelasan di atas maka seorang pemimpin harus memperhatikan aspek-aspek dalam manajemen sumber daya manusia agar kepuasan kinerja guru dapat terpenuhi dengan baik.

² John Foeh, NI Kadek Suryani, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (Bandung: NILACAKRA, 2019), 3.

³ Dahlan, Djamin Hasim, Hamdan, “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar”. *Administare : Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4, No.2 (30 Desember 2017): 70, <https://doi.org/10.26858/ja.v4i2.5989>

⁴ M. Ngilim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Cet.1 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 132.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 10 juni 2021 dengan melihat keadaan- keadaan sekolah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah SDM di Pondok Pesantren Al-Zakiah Malela dikarenakan pengelelolaan SDM disekolah merupakan hal yang penting karena pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan Pendidikan yang baik pula dan adapun SDM yang dimaksud yaitu guru yang ada di sekolah dikarenakan guru merupakan elemen terpenting dalam Pendidikan. Maka dari itu Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Al-Zakiah Malela.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, peneliti tertarik melakukan penelitian di Pesantren Modern Al-Zakiah Malela, khususnya mengenai pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengangkat tiga rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiah Malela?
2. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja guru Pondok Pesantren Modern Al-Zakiah Malela?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiah Malela?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk :

1. Mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.
3. Mengetahui signifikansi pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Melihat tujuan dari penelitian yang telah dipaparkan maka manfaat teoritis pada penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga memudahkan pihak sekolah dalam mensejahterakan sumber daya manusia yang ada di sekolah.

2. Manfaat Praktis

Melihat tujuan dari penelitian yang telah dipaparkan maka manfaat praktis pada penelitian ini antara lain:

- a. Bagi Kepala Sekolah

Menambah referensi terkait pengelolaan sumber daya manusia yang ada di sekolah sehingga visi misi sekolah dapat tercapai dikarenakan potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara efektif.

b. Bagi Guru

Sebagai pedoman agar dapat menjalankan tanggungjawab dengan mudah sesuai dengan tugas dan perannya di sekolah.

c. Bagi Pembaca dan Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan pembaca dapat mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kerja guru sedangkan bagi peneliti dapat memberikan pemahaman, manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti itu sendiri.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian ini mendeskripsikan pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela, sebagai perbandingan dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, yakni sebagai berikut:

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Dahlan, dkk, yang berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada kantor kecamatan Tamalate kota Makassar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kantor kecamatan Tamalate kota Makassar dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05.¹

Adapun yang menjadi persamaan dari penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia sebagai variabel bebas dan menggunakan metode penelitian

¹ Dahlan, Djamin Hasim, Hamdan, “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar,” *Administare : Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4, No.2 (30 Desember 2017) : 74, <https://doi.org/10.26858/ja.v4i2.5989>

kuantitatif, sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan variabel terikat adalah kualitas pelayanan kantor sedangkan pada penelitian ini kepuasan kerja guru sebagai menjadi variabel terikat.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Andi Sulistiadi, dkk yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Tunas Bangsa di kota Tegal”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru Yayasan Tunas Bangsa di Kota Tegal dengan menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini yaitu 1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa kinerja guru di era generasi 4.0 terpengaruh besar dengan adanya pemenuhan kompensasi dari para guru sesuai dengan ranah pekerjaannya masing-masing, 2) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penempatan guru sesuai dengan bidang dan minatnya ternyata dinilai dapat menaikkan kinerja guru, 3) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja salah satu indikatornya adalah kompensasi, namun disini sengaja dipisahkan karena motivasi di sini dalam konteks non materialistis, dibutuhkan sebuah dorongan yang bersifat psikis dan spiritual.²

² Andi Sulistiadi, Otto Berman Sihite, Virza Utama Alamsyah, “Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Guru Yayasan Tunas Bangsa di Kota Tegal”, *Improvement: Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Pendidikan* 6, No.02 (2 Desember 2019): 8, <https://doi.org/10.21009/Improvement.062.01>

Adapun yang menjadi persamaan dari penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia sebagai variabel independen dan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja guru sedangkan pada penelitian ini kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Muamar Khadafi yang berjudul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada sektor industri di pulau Batam. Faktor-faktor dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan, penggajian, berdasarkan kinerja, pemberdayaan karyawan, desain pekerjaan dan keamanan pekerjaan. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan dan desain pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada sektor industri di pulau Batam sedangkan variabel pelatihan dan pengembangan, penggajian berdasarkan kinerja dan keamanan pekerjaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³

Dengan melihat penelitian terdahulu yang relevan, adapun yang menjadi persamaan dari penelitian ini yaitu manajemen SDM sebagai variabel independen, sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan pada penelitian ini Kepuasan Kerja guru sebagai variabel dependen.

³ Muamar Khadafi, “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan”, *Manajemen dan Bisnis* 3, No.1 (15 Juli 2018): 80, <https://doi.org/10.33005/mebis.v3i1.25>

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pfeffer yang dikutip dari jurnal Pengaruh Praktik “Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan” manajemen sumber daya manusia merupakan kombinasi kegiatan yang berdampak biaya atas adanya pengelolaan sumber daya manusia, tetapi dampak biaya tersebut tidak seharusnya dilihat sebagai biaya, manajemen sumber daya manusia memandang manusia dalam organisasi sebagai aset yang perlu dirawat, ditingkatkan kemampuan keterampilan dan menjaga komitmennya dalam bekerja, hal-hal tersebut akan berdampak pada peningkatan daya saing yang unggul (*competitive advantage*).⁴

Terdapat beberapa teori tentang manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.⁵ Penjelasan sedikit berbeda dikemukakan oleh Simamora bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.⁶

⁴ Muamar Khadafi, “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan”, *Manajemen dan Bisnis* 3, No.1 (15 Juli 2018): 47, <https://doi.org/10.33005/mebis.v3i1.25>

⁵ Prof.Dr.H.Edy Sutrisno, M.SI. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 3.

⁶ Sri Harmonika, “Hadist-Hadist tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)”, *Jurnal At-Tadair* 1, No.2 (Tahun 2017): 4, <https://doi.org/10.21274/tadris.v9i2.4641>

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada seseorang untuk mengembangkan dirinya agar mampu dalam membentuk kepribadian yang baik serta kemampuan yang dapat memberikan manfaat baik untuk dirinya maupun suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

b. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara fungsional *Human Resource Management* memiliki fungsi yang saling berkait satu dengan yang lainnya, semua fungsi tersebut merupakan aktivitas yang simultan. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk :

- 1) Membantu organisasi mencapai tujuan organisasi
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Memanfaatkan keahlian dan kemampuan pegawai secara efisien
- 4) Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri
- 5) Mengkomunikasikan kebijakan *Human Resource Management* dengan para pegawai
- 6) Menjaga kebijakan yang etis dan tanggung jawab pribadi para pegawai
- 7) Mengelola perubahan korelasi antar individu, kelompok, organisasi dan masyarakat.

Dalam mengelompokkan fungsi *Human Resource Management*, setiap pakar memiliki pandangan yang berbeda. Berikut pengelompokan fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

- 1) Edwin B. Flippo, fungsi *Human Resource Management* dibagi menjadi beberapa tahapan yaitu: (a) *Planning* (perencanaan), (b) *Organizing* (pengorganisasian), (c) *Directing* (mengarahkan) (d) *Controlling* (mengendalikan), (e) *Procurement* (pengadaan), (f) *Development* (perkembangan), (g) *Compensation* (kompensasi), (h) *Integration* (integrasi), (i) *Maintenance* (pemeliharaan) dan (j) *Separation* (pemisahaan).⁷
- 2) Menurut Dale Yoder, fungsi *Human Resource Management* dibagi menjadi beberapa tahapan yaitu: (a) *Staffing* (kepegawaian), (b) *Employee, Development and Training* (karyawan, pengembangan dan pelatihan), (c) *Labour Relation* (hubungan kerja), (d) *Wage and Salary Administration* (administrasi gaji dan upah), dan (e) *Benefit and Service* (manfaat dan layanan).⁸
- 3) Menurut Manullang, fungsi *Human Resource Management* dibagi menjadi beberapa tahapan yaitu: (a) *Precuring* (mempersiapkan), (b) *Developing* (mengembangkan), (c) *Maintainancing* (pemeliharaan).⁹

Selain fungsi dari manajemen sumber daya manusia ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

⁷ H.Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 72.

⁸ H.Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 75.

⁹ H.Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 52.

Menurut Hasibun ada beberapa peranan manajemen sumber daya manusia yaitu antara lain:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian bebas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 8) Mengatur mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
- 9) Mengatur pensiun. Pemberhentian dan pesangon.

Menurut sachuler *et all* bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas.
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.¹⁰

c. Peran Strategik Manajemen Sumber daya Manusia dalam Organisasi

Organisasi saat ini hidup di dalam suatu suarana dengan pergerakan semua lini kehidupan yang cepat berevolusi, sehingga fleksibilitas di dalam organisasi harus selalu diwujudkan dalam mengikuti pergerakan evolusi kehidupan tersebut. Manajemen tingkat atas harus selalu membuat perencanaan-perencanaan agar organisasi mampu bertahan hidup dan berkembang pada masa mendatang. Perencanaan tersebut disebut perencanaan strategi, perencanaan jangka panjang yang mempengaruhi proses hidup suatu organisasi.

Perencanaan strategik organisasi didesain untuk menghadapi perubahan lingkungan organisasi (internal dan eksternal). *Human Resource Management* harus menghadapi perencanaan strategi tersebut dalam fungsi-fungsi *Human Resource* (perencanaan, pengadaan, seleksi dan penempatan orientasi dan pemberdayaan, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, dan perencanaan karir) untuk menjaga performa organisasi dan daya dukung terhadap tujuan organisasi secara konsisten. Hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan *Human Resource* dalam mendukung perencanaan strategi adalah:

- 1) Arus kekuatan pekerjaan saat ini sesuai dengan tujuan organisasi.
- 2) Mengetahui kekuatan dan kelemahan yang terdapat didalam perusahaan.
- 3) Mengumpulkan pengetahuan yang cukup tentang kesempatan dan tantangan dilingkungan luar perusahaan.

¹⁰ Kadek Hengki Primayana, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi", *Jurnal Penjaminan Mutu* 1, No. 2 (2016): 10-11, <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v2i1.433>

- 4) Selalu berusaha memenuhi target waktu dan mengambil peran sesuai yang tepat dalam menjalankan aktivitas dalam perusahaan.¹¹

d. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun indikator manajemen sumber daya manusia menurut Dessler yang dikutip dari buku manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perekrutan
- 2) Penyaringan
- 3) Pelatihan
- 4) Pengimbalan
- 5) Penilaian¹²

2. Kepuasan Kerja Guru

a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Pada dasarnya tingkat kepuasan tiap orang berbeda-beda. Tingkat kepuasan seseorang sangat bergantung pada nilai-nilai yang melekat atau berlaku dalam individu itu sendiri. Persepsinya terhadap pekerjaan akan sangat menentukan apakah ia puas dengan pekerjaan tertentu atau justru sebaliknya.

Menurut Mewstrown bahwa *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee view their work*. Kepuasan kerja merupakan perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami (pegawai) dalam bekerja. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl mengartikan kepuasan kerja sebagai *the way an employee feels about his or her job*. Artinya, kepuasan kerja

¹¹ Kadek Hengki Primayana, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi", *Jurnal Penjaminan Mutu* 1, No. 2 (2016): 10-11, <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v2i1.433>

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 3.

adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dalam buku Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif.¹³

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Berikut beberapa teori-teori kepuasan kerja yang dikategorikan oleh Wexley dalam Gunawan yaitu sebagai berikut:

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Proter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Menurut Robbin kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2) Teori Keadilan (*equity theory*)

Menurut teori ini, seseorang menilai *fair* hasilnya, dengan membandingkan hasil rasio inputnya dengan hasil, dengan rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi maupun organisasi pendahulunya. Tingkat ketidakadilan akan ditentukan atas dasar besarnya perbedaan antar rasio hasil input seseorang pekerja dengan rasio

¹³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 295.

hasil dengan input orang bandingan, dianggap semakin besar ketidakadilan. Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja di samping terhadap kepuasan kerja.

3) Teori dua faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada Sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.¹⁴

b. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja Guru

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji menurut Munandar dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari : 1) Produktivitas; 2) Ketidakhadiran karyawan; 3) Kesehatan.¹⁵

1) Produktivitas

Produktivitas akan mengarahkan individu pada kepuasan. Jika individu melakukan pekerjaannya dengan baik, maka perusahaan akan menghargai produktivitasnya tersebut.

2) Ketidakhadiran Karyawan

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 295.

¹⁵ Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UI-Press, 2001), 367.

Ketidakhadiran dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya tenaga kerja. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap karyawan yang tidak masuk. Karyawan tetap dibayar, hal ini menyebabkan meningkatnya biaya untuk karyawan pengganti. Jika tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi, biaya juga biasa tinggi.

Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan karyawan untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas, seseorang yang menyukai pekerjaannya akan sangat bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

3) Kesehatan

Pada setiap tingkat jabatan, persepsi dari karyawan bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari percakapan-percakapan mereka hal ini akankah berpengaruh kepada kesehatan fisik maupun mental yang tinggi. Dalam menyelesaikan tugas karyawan mengeluarkan tenaga dan pikiran dalam wujud keterampilan-keterampilan.

Menurut Robbins dan Judge, ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan : 1) Keluar (*Exit*); 2) Aspirasi (*Voice*); 3) Kesetiaan (*Loyalty*); 4) Pengabaian (*Neglecte*).¹⁶

1) Keluar (*Exit*)

¹⁶ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 67.

Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja pada pekerja, hal inipun dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkan, mencuri barang milik barang organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

2) Aspirasi (*Voice*)

Secara aktif dan konstruksi berusaha memperbaiki kondisi termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan bentuk aktivitas serikat kerja.

3) Kesetiaan (*Loyalty*)

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditujukan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4) Pengabaian (*Neglecte*)

Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan perusahaan. Perilaku tersebut meliputi ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesesalan, penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap perusahaan, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku

tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi ditempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, adapun kesimpulan kepuasan kerja adalah kondisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan seorang guru dalam memandang pekerjaannya. Perasaan tersebut diperoleh baik dalam bentuk material ataupun psikologis setelah melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja dapat memberi gairah, semangat dan rasa senang sehingga dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien.

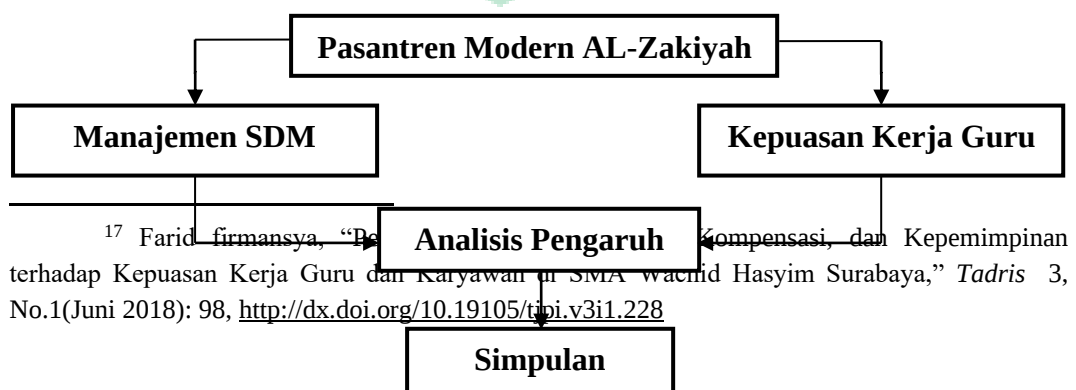
c. Indikator Kepuasan Kerja Guru

Adapun indikator kepuasan kerja guru menurut Moh. As'sad adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji.
- 2) Kepuasan pengembangan karir.
- 3) kepuasan berinteraksi dengan rekan sekerja.¹⁷

C. Kerangka Pikir

Untuk memperjelas penelitian ini yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela maka peneliti menggambarkan kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan penelitian, belum jawaban yang empirik.¹⁸

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis kuantitatif dan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis Kuantitatif

Terdapat pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.

2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

$$H_0: r_{yx} = 0$$

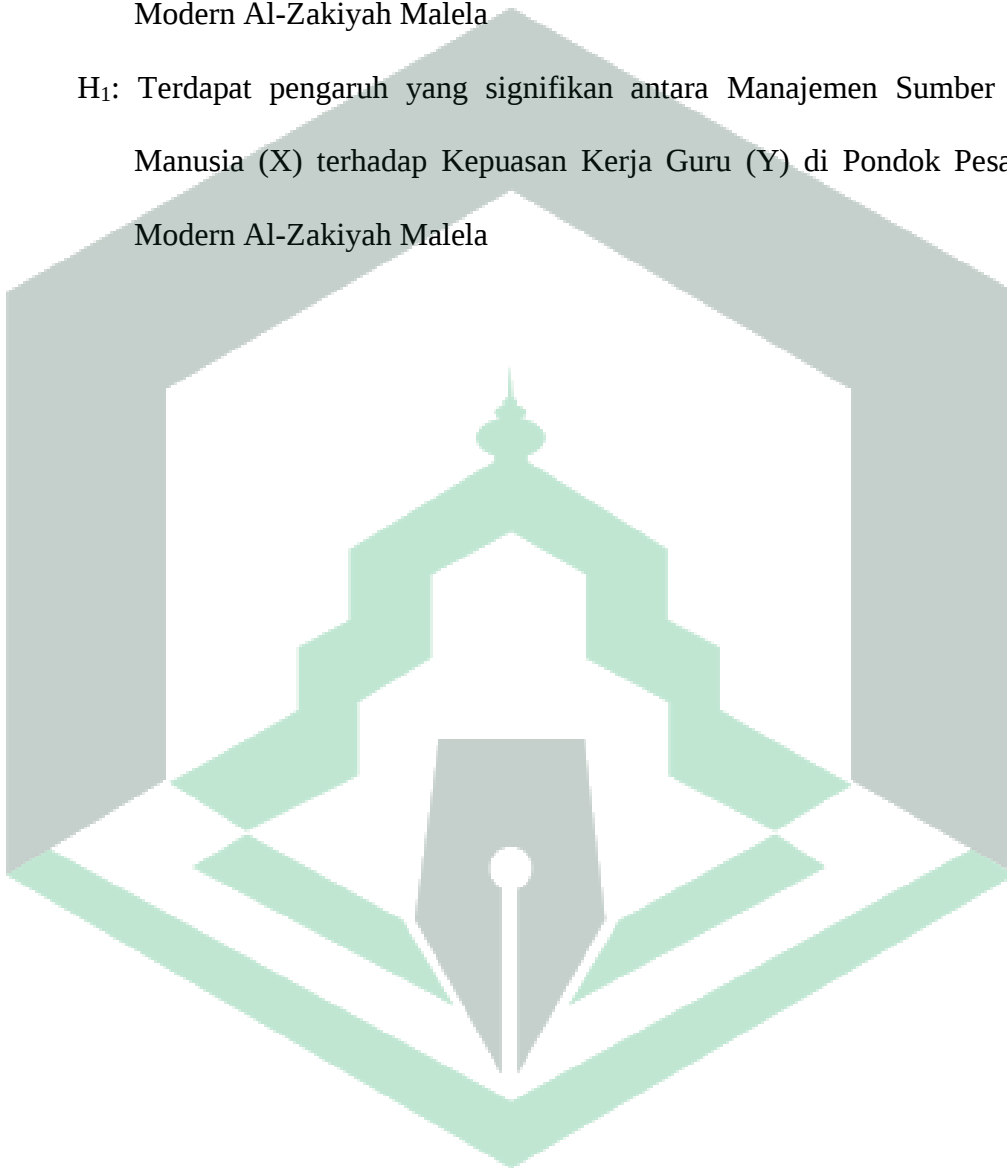
$$H_1: r_{yx} \neq 0$$

¹⁸ Prof.Dr.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Cet.XIII; Bandung: Alfabeta, 2011), 64.

Keterangan:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiah Malela

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiah Malela



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Desain penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat *ex-post facto* dengan regresi sederhana yaitu penelitian yang berusaha menentukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, penyajian data dan menganalisis data. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua variabel yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai variabel independen (bebas) dan Kepuasan Kerja Guru sebagai variabel dependen (terikat). Desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain penelitian

Keterangan:

X : Manajemen Sumber Daya Manusia

Y : Kepuasan Kerja Guru

→ : Pengaruh secara langsung dari variabel X kepada variabel Y ditentukan.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cet.17 (Bandung: Alfabeta, 2013), 13.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela yang beralamat di Desa Malela Kecamatan Suli Kabupaten Luwu. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada Semester Genap Tahun Ajaran 2021/2022.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam penelitian ini. Judul penelitian ini adalah Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela dengan pengertian sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia di Sekolah adalah skor atau nilai angket yang diberikan oleh guru untuk menilai tentang kepuasan terhadap sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela dengan menggunakan indikator perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.
2. Kepuasan kerja guru merupakan skor angket yang didapatkan dari pendapat responden tentang suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela dengan menggunakan indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pengembangan karier, dan kepuasan terhadap interaksi dengan rekan kerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek penelitian. Penelitian ini bermaksud mereduksi objek sebagai akibat dari besarnya jumlah populasi, sehingga harus meneliti sebagian saja dari populasi.² Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik baik PNS maupun Honorer di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela yang berjumlah 21 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sesuatu populasi yang akan diteliti.

Teknik *Non Probability Sampling* yaitu dengan sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang.³

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS maupun Non PNS yang ada di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela yang berjumlah 21 orang. Dikarenakan jumlahnya yang relatif kecil maka teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi

² S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet. 1 (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 41.

³ Djulaeka, dkk., *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum* (Surabaya: SCOPINDO, Media Pustaka, 2017), 109.

sampel sehingga hasil penelitian pada sampel secara pasti merupakan kesimpulan pada popluasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori, teknik angket yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.

Setelah data terkumpul, selanjutnya melangkah pada tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Microsoft Exel* dan *software SPSS for windows ver. 26*.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan alat untuk menjelaskan dan mengurangi apa-apa yang telah lalu melalui sumber-sumber dokumen penggunaan dengan metode ini digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini berkaitan dengan penyusunan proposal, yaitu salah satu cara menyediakan dokumen-dokumen dengan menyiapkan bukti yang akurat dari

pencatatan sumber-sumber informasi baik berupa tulisan, sertifikat, undang-undang dan lain sebagainya dalam bentuk dokumen atau data.

Data yang diperoleh dari hasil dokumentasi pada penelitian ini adalah data dari seluruh jumlah guru dan sejarah berdirinya Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang bersifat tertutup karena responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disiapkan oleh peneliti. Angket yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu angket untuk melihat manajemen sumber daya manusia dan angket untuk melihat kepuasan kerja guru.

Butir-butir instrumen angket yang akan disajikan menggunakan skala likert. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dengan menjabarkan variabel menjadi indikator-indikator variabel, untuk menyusun instrumen sebagai alat ukur yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.⁴

Jawaban setiap item yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, penggunaan skala *likert* pada setiap variabel yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), dan tidak setuju (TS). Pemberian bobot dimulai dari 4, 3, 2, dan 1.⁵ Angket akan diberikan ke

⁴ Misbakhul Munir, “ Analisis Pengaruh Retailing Mix terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permta di Kecamatan Balapulang” 19 September 2011, <http://eprints.undip.ac.id/29386/>, 23 Agustus 2021.

⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Cet: XIII (Bandung: Alfabeta, 2011), 390.

responden yaitu guru untuk mengisi beberapa pertanyaan yang akan diajukan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru sehingga diperlukan angket.⁶

1. Variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (Variabel X)

a. Kisi-kisi instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item	
		Positif	Negatif
Manajemen Sumber Daya Manusia	1. Perekrutan	1, 2, 3, 4, 6, 7	5, 8, 9
	2. Penyaringan	11, 12, 13, 15, 16, 17, 18	10, 14
	3. Pelatihan	20, 21, 22	19, 23, 24
	4. Pengimbalan	25, 26, 28, 30	27, 29, 31
	5. Penilaian	32, 34, 36, 37	33, 35

Tabel 3.2 Skala Manajemen Sumber Daya Manusia

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Kurang Setuju (KS)	2	3
Tidak Setuju (TS)	1	4

2. Variabel Kepuasan Kerja Guru (Variabel Y)

a. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan kerja Guru

	Indikator	Item	
		Positif	Negatif
Kepuasan Kerja Guru	1. Kepuasan Terhadap Gaji	1, 2, 3, 4, 8, 10	5, 6, 7, 9
	2. Kepuasan Pengembangan Karir	11, 12, 13, 15, 18, 19	14, 16, 17, 20

⁶ M. Subana, dkk, *Statistik Pendidikan*, (Cet,1; Pustaka Setia, 2000), 12.

	3. Kepuasan Berinteraksi dengan Rekan Kerja	21, 22, 26, 27, 29, 30	23, 24, 25, 28
--	---	------------------------	----------------

b. Skala Kepuasan Kerja Guru

Tabel 3.4 Skala Kepuasan Kinerja Guru

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (KS)	3	2
Kurang Setuju (TS)	2	3
Tidak Setuju (TS)	1	4

G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data.⁷ Validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan variabel data yang diteliti secara tepat.

Teknik yang biasa digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas instrumen angket adalah korelasi produk momen (*moment product correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, kemudian sering disebut sebagai inter item total correlation.⁸ Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh ahli. Adapun validator dalam instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁷ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 47.

⁸ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 15.0*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2017), 59.

Tabel 3.5 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Dr.Hilal Mahmud, M.M.	Dosen
2	Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd	Dosen

Validitas isi menggunakan kisi-kisi instrumen, dimana pada kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang akan diteliti, indikator dan nomor butir soal (item) pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator. Angket selanjutnya diserahkan kepada dua orang ahli atau validator seperti yang tertera pada tabel 3.5 untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala likert 4-1 seperti berikut ini :

Skor 1 : tidak setuju

Skor 3 : setuju

Skor 2 : kurang setuju

Skor 4 : sangat setuju

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistic *Aiken's* berikut:⁹

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

S = r – lo r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi

⁹ Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 113.

Kemudian hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.6 Interpretasi Validitas

Interval	Interpretasi
0,00-0,19	Sangat Tidak Valid
0,20-0,39	Tidak Valid
0,40-0,59	Kurang Valid
0,60-0,79	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

Hasil validitas dari validator untuk angket Manajemen Sumber Daya Manusia tergambar pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Validasi Data Angket Manajemen Sumber Daya Manusia

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3
Validator 2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3
S	5		5		4		5		6		6	
V	0,83		0,83		0,67		0,83		1		1	
Rata-rata	0,86											

(Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi *Microsoft Excel*)

Berdasarkan pada tabel 3.7 tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,86. Kemudian akan dibandingkan menggunakan interpretasi seperti yang terdapat pada tabel 3.6. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) yang didapatkan dari pengolahan angket Manajemen Sumber Daya Manusia sudah sesuai (Sangat valid).

Adapun hasil pengolahan angket Kepuasan Kerja Guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.8 Validitas Angket untuk Kepuasan Kerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	skor	S	Skor	S
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3
Validator 2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3
S	5		5		4		5		6		6	
V	0,83		0,83		0,67		0,83		1		1	
Rata-rata V	0,83											

(Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*)

Berdasarkan pada tabel 3.8 tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,86. Kemudian akan dibandingkan menggunakan interpretasi seperti yang terdapat pada tabel 3.6. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) yang didapatkan dari pengolahan angket Kepuasan Kerja Guru sudah sesuai (Sangat valid).

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas ialah suatu alat pengukur untuk mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama.¹⁰ Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r : koefisien reliabilitas yang dicari

k : jumlah butir pernyataan

σ_i^2 : varian butir-butir pernyataan

σ^2 : varian skor pernyataan

¹⁰ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 53.

Setelah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS) versi 26 maka dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya. Selanjutnya standar untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:¹¹

Tabel 3.9 Interpretasi Realibilitas

Koefesien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Uji realibilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r (*cronbach's alpha*) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabelnya tinggi, begitu sebaliknya. Adapun hasil dari realibilitas dari angket penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Angket Manajemen Sumber Daya Manusia
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	37

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.26 Tahun 2022)

Uji reliabilitas pada tabel 3.10 di atas menunjukkan bahwa reliabilitas untuk angket Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 0,784. Berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas pada tabel 3.9 maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

¹¹ M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. ke-3, (Bandung: Pustaka Setia, 2018), 20.

Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	30

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.26, Tahun 2022)

Uji reliabilitas pada tabel 3.11 di atas menunjukkan bahwa reliabilitas untuk angket Kepuasan Kerja Guru sebesar 0,612. Berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas pada tabel 3.9 maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

H. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistika Deskriptif

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket ini diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Setelah data yang diperoleh dalam penelitian ini dianggap cukup, maka data akan dianalisis menggunakan metode analisis statistika deskriptif. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹²

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket skala pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela. Dengan keperluan analisis tersebut, maka digunakan untuk

¹² Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 206.

mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa rata-rata, nilai tengah (median), standar deviasi variasi, tentang skor, nilai terendah dan nilai tertinggi, serta tabel distribusi frekuensi dan histogram.

Adapun perhitungan analisis statistik tersebut dilakukan dengan program komputer *Microsoft Excel*. Selain itu, analisis data juga dilakukan dengan menggunakan program siap pakai yakni *SPSS vers.26*, dimana pengolahan data untuk angket digunakan rumus perhitungan persentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P_r = Persentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

Selanjutnya untuk mengetahui tentang gambaran manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja guru digunakan kriteria sesuai dengan pengkategorian penilaian sebagai berikut:⁵⁷

Tabel 3.12 Kategorisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Guru

Rentang % Skor	Kategori
0 – 34	Sangat Rendah/Kurang
35 – 54	Rendah/Kurang
55 – 64	Sedang
65 – 84	Tinggi/Baik
85 – 100	Sangat tinggi/Baik

2. Analisis Statistika Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.¹³ Adapun analisis statistik inferensial dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tujuan dari uji ini ialah untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik apabila memiliki nilai residual berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas data yaitu:

Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 nilai residual berdistribusi normal
Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas data digunakan untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis ini digunakan untuk analisis regresi, pada penelitian ini digunakan taraf signifikansi 0,05 untuk menguji kedua variabel. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas data yaitu:

Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear terhadap kedua variabel

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Cet 11 (Bandung: Alfabeta, 2015), 209.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana seringkali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang melibatkan hubungan dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Manajemen Sumber Daya Manusia

X = Kepuasan Kerja Guru

a = Konstanta persamaan regresi

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat yang didasarkan pada perubahan variabel bebas. Apabila (+) maka terjadi kenaikan, dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

Model analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS vers. 26

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa uji linearitas dan uji normalitas, kemudian selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Adapun langkah-langkah pengujian yang dapat dilakukan berdasarkan probabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak

Jika signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi.¹⁴

¹⁴ Dameria Anggraeni, "Koefisien Determinasi", *Jom Fisip* 2, No. 2 (25 Oktober 2015): 8, <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/issue/view/328>

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela

Pesantren Modern Al-Zakiyah didirikan pada tanggal 4 april 2004, sejak itulah mulai dibuka Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Zakiyah adalah Madrasah yang pertama kali didirikan oleh pengurus Yayasan Al-Zakiyah Malela (YAM). Setelah 3 (tiga) tahun lamanya MTs berdiri Proses Belajar Mengajar (PBM). Adapun Madrasah Aliyah (MA) Al-Zakiyah pada tanggal 4 Juni 2007 didirikanlah Madrasah Aliyah (MA) Al-Zakiyah.

Alhamdulillah, Madrasah Aliyah (MA) Al-Zakiyah sudah 2 (dua) kali di akreditasi dan telah dinilai berprestasi karena mendapatkan “Akreditasi B”. Begitu juga MTs Al-Zakiyah sudah mendapat “Akreditasi B”. Pesantren Modern Al-Zakiyah telah diakui secara nasional karena telah mendapat bantuan mesin jahit dan asrama santri permanen dari Kementerian Agama. Pesantren ini telah memiliki izin oprasional dari Kementerian Agama.

Pada Tahun Pelajaran 2019/2020 telah dibuka kembali Madrasah Tahfidzil Qur'an / Penghafal Al-Qur'an, guna untuk mencetak kader-kader Hafidz dan Hafidzah yang berkualitas di Belopa Kab. Luwu serta Tenaga Pengajar dan pembina yang didatangkan langsung dari luar Kabupaten.

b. Visi dan Misi Pondok Pesantren Al- Zakiya Malela

1) Visi

Terwujudnya lembaga Pendidikan yang Islami, Berkualitas dan Mandiri serta mampu menjadikan peserta didik menjadi, manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah swt, berahlak mulia dan menguasai IPTEK dan mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

2) Misi

- a) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, unggul dibidang IMTAQ dan IPTEK, berwawasan lingkungan hidup dengan upaya meningkatkan peran serta masyarakat.
- b) Melaksanakan Pembelajaran dan bimbingan yang berkualitas.
- c) Meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dan bahasa Arab dan bahasa lainnya.

Untuk mewujudkan santri yang trampil dan berkualitas, maka dibekali juga dengan beberapa kegiatan ekstra kurikuler yaitu:

- a) Pengajian kitab kuning (klasik) setiap selesai shalat magrib dan shubuh;
- b) Bimbingan bahasa asing (Bahasa Arab dan Inggris) yang diselenggarakan oleh Unit Intensifikasi Bahasa Asing
- c) Keterampilan computer;
- d) Keterampilan Menjahit (busana);
- e) Kaligrafi Arab;
- f) Seni Musik Islami (Sanggar Seni);
- g) Latihan Da'wah (Pidato) 3 bahasa (Indonesia, Arab dan Inggris);
- h) Olahraga;

- i) Kepramukaan;
- j) Latihan Kepemimpinan Santri (LKS);
- k) Palang Merah remaja (PMR).
- l) Bela diri

c. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sarana dan prasarana, juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Fasilitas yang lengkap akan menentukan keberhasilan suatu proses belajar mengajar yang akan bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal.

Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela memiliki sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan pendidikan baik didalam ruang kelas maupun pada saat praktek. Keberadaan sarana dan prasarana tersebut merupakan suatu aset dan menjadi suatu kebanggaan yang perlu dijaga keberadaanya agar dapat di pergunakan dengan baik dalam lingkungan sekolah.

Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al-Zakiyah Malela

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Gedung Perkantoran yayasan dan Pondok	1
2	Gedung Belajar MA Dan Mts Santri	8
3	Gedung Makan Putra	1
4	Asrama Santri Putra	1
5	Masjid	1
6	Ruang Laboratorium Komputer	1
7	Ruang Perpustakaan	1
8	Ruang Keterampilan Menjahit	1

9	Ruang UKS	1
10	Ruang Dapur Umum Santri	1
11	Perumahan Guru Dan Pembina	3
12	Bangunan Mck Putra	1
13	Rumah Tahfidzul Qur'an	1
14	Komputer	26

d. Keadaan Guru

Dalam lembaga pendidikan, guru merupakan jabatan atau profesi yang memiliki keahlian. Guru bukan hanya sebatas pegawai yang hanya melakukan tugas tanpa ada rasa tanggung jawab terhadap disiplin ilmu yang dipikulnya. Selain itu guru merupakan jabatan atau profesi yang memiliki keahlian khusus, dan pekerjaan menjadi seorang guru tidak bisa dilakukan oleh seseorang tanpa memiliki keahlian. Kondisi personal guru di Pondok Pesantren Al- Zakiyah Malela tersusun secara terstruktur sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian guru. Adapun jumlah guru di Pondok Pesantren Al-Zakiyah Malela adalah 21 guru.

e. Keadaan Siswa

Pada tahun 2021-2022 peserta didik di Pondok Pesantren Al-Zakiyah Malela berjumlah santri.

Tabel 4.2 Jumlah Santri Pondok Pesantren Al- Zakiya Malela

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Santri		Jumlah
		L	P	
1	Madrasah Tsanawiyah (MTS)	120	95	215
2	Madrasah Aliyah (MA)	95	87	182
3	Madrasah Tahfiz Qur'an (MTHQ)	23	0	23
4	MDT	125	50	175
	Jumlah Total	363	232	595

2. Hasil Analisis Data

a. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

1) Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel Manajemen Sumber Daya Manusia diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor *mean* 81,71 dan standar deviasi sebesar 4,961 dari skor terendah 65 dan skor tertinggi 86. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Statistika Deskriptif Manajemen Sumber Daya Manusia

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sumber Daya Manusia	21	65	86	81.71	4.961
Valid N (listwise)	21				

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.26, Tahun 2022)

Jika skor Manajemen Sumber Daya Manusia dikelompokkan ke dalam empat kategorisasi diperoleh tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4 Perolehan Persentase Angket Manajemen Sumber Daya Manusia

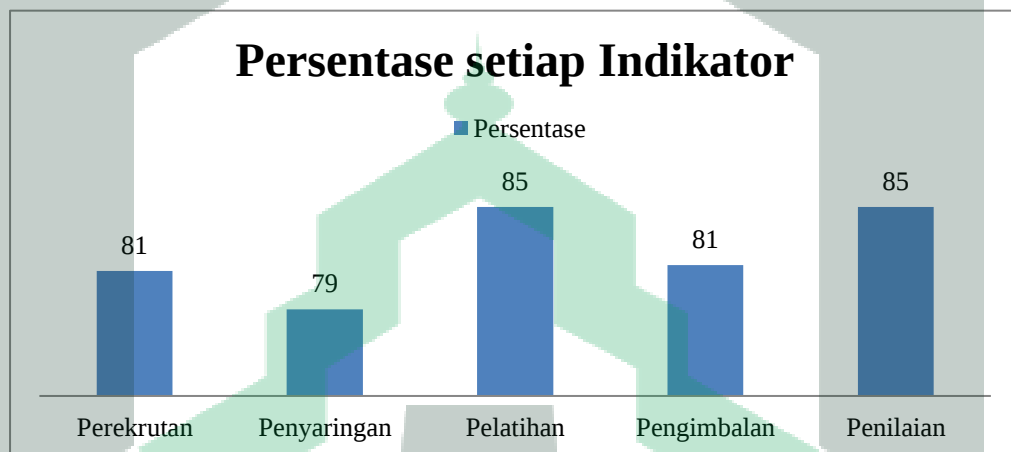
Rentang % Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
0 – 34	Sangat Rendah	0	0%
35 – 54	Rendah	0	0%
55 – 64	Sedang	0	0%
65 – 84	Tinggi	19	91%
85 – 100	Sangat Tnggi	2	9%
Jumlah		21	100%

(Sumber: Hasil Olah Data Microsoft Excel 2022)

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, dapat diuraikan sebaran frekuensi hasil angket pada variabel Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh dari

sampel penelitian menunjukkan bahwa persentase Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela untuk kategori sangat tinggi diperoleh persentase sebesar 9% dengan frekuensi sampel 2 responden dan untuk kategori tinggi diperoleh persentase sebesar 91% dengan frekuensi sampel 19 responden, sedangkan untuk kategori sedang, rendah dan sangat rendah memiliki persentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0 responden.

Adapun hasil analisis untuk masing-masing indikator variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada diagram batang berikut:



Gambar 4.1. Grafik Persentase Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Gambar 4.1 di atas menunjukkan grafik persentase indikator manajemen sumber daya manusia yang berupa pengelolaan tenaga pendidik yang terdiri dari empat indikator yaitu perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Berdasarkan tabel 3.12 tentang kategorisasi manajemen sumber daya manusia diperoleh data bahwa dari keempat indikator ini, indikator perekrutan masuk pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 81%, indikator penyaringan masuk pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 79%, indikator pelatihan masuk pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 85%,

indikator pengimbalan masuk pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 81% dan indikator perekrutan masuk pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 85%. Jika dirata-ratakan maka diperoleh persentase sebesar 82% dengan kategori tinggi. Dengan mengacu kepada hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela sudah berjalan dengan baik.

2) Kepuasan Kerja Guru

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel Kepuasan Kerja Guru diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor *mean* 77,86 dan standar deviasi sebesar 2,032 dari skor terendah 72 dan skor tertinggi 80. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Statistika Deskriptif Kepuasan Kerja Guru

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja Guru	21	72	80	77.86	2.032
Valid N (listwise)	21				

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.26, Tahun 2022)

Jika skor Kepuasan Kerja Guru dikelompokkan ke dalam empat kategorisasi diperoleh tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

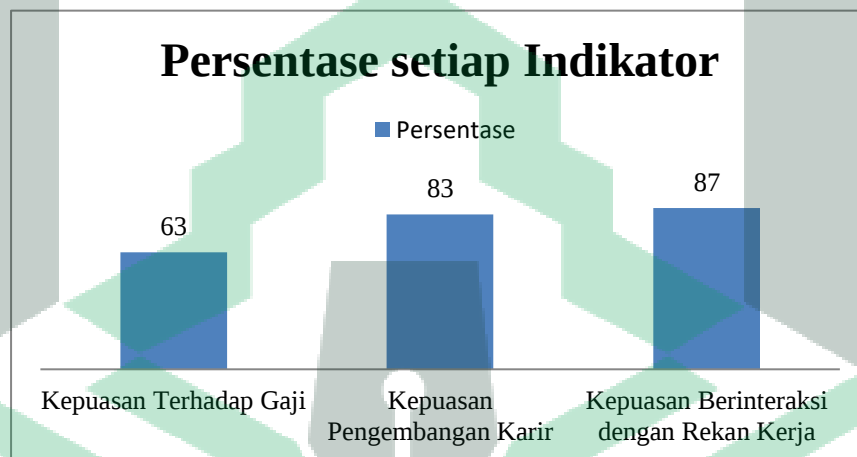
Tabel 4.6 Perolehan Persentase Angket Kepuasan Kerja Guru

Rentang % Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
0 – 34	Sangat Rendah	0	0%
35 – 54	Rendah	0	0%
55 – 64	Sedang	0	0%
65 – 84	Tinggi	21	100%
85 – 100	Sangat Tnggi	0	0%
Jumlah		21	100%

(Sumber: Hasil Olah Data Microsoft Excel 2022)

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas, dapat diuraikan sebaran frekuensi hasil angket pada variabel Kepuasan Kerja Guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa persentase Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela untuk kategori tinggi diperoleh persentase sebesar 100% dengan frekuensi sampel 21 responden, sedangkan untuk kategori sangat tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah memiliki persentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0 responden.

Adapun hasil analisis untuk masing-masing indikator variabel Kepuasan Kerja Guru dapat dilihat pada diagram batang berikut:



Gambar 4.2 Grafik Persentase Indikator Kepuasan Kerja Guru

Gambar 4.2 di atas menunjukkan grafik persentase indikator kepuasan kerja guru yang terdiri dari tiga indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuaan terhadap pengembangan karir dan kepuasan berinteraksi dengan rekan kerja. Berdasarkan tabel 3.12 tentang kategorisasi kepuasan kerja guru diperoleh data bahwa dari ketiga indikator ini, indikator kepuasan terhadap gaji masuk pada kategori sedang dengan persentase sebesar 63%, indikator kepuasan terhadap

pengembangan karir masuk pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 83%, indikator kepuasan berinteraksi dengan rekan kerja masuk pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 87%. Jika dirata-ratakan maka diperoleh persentase sebesar 78% dengan kategori tinggi. Dengan mengacu kepada hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Al-Zakiya Malela sudah lebih dari cukup/puas.

b. Hasil Analisis Statistik Inferensial

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Pemeriksaan dapat dilakukan melalui program SPSS vers.26 dengan menggunakan Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan memiliki nilai residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99322707
Most Extreme Differences	Absolute	.318
	Positive	.111
	Negative	-.318
Kolmogorov-Smirnov Z		1.455
Asymp. Sig. (2-tailed)		.029

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.26, Tahun 2022)

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,029. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,029 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki nilai residual tidak berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel. Pemeriksaan dapat dilakukan melalui program SPSS vers.26 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan saling mempunyai hubungan yang linear apabila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru * Sumber Daya Manusia	Between Groups	(Combined)	67.171	7	9.596	8.100	.001
	Linearity		3.112	1	3.112	2.627	.129
	Deviation from Linearity		64.059	6	10.677	9.013	.001
	Within Groups		15.400	13	1.185		
	Total		82.571	20			

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.26, Tahun 2022)

Nilai *sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,001. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas

(0,015 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru (Y).

3) Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.360	7.545		9.458	.000
	X	.080	.092	.194	.863	.399

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru
(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.26, Tahun 2022)

Berdasarkan *output* dari analisis regresi linear sederhana tersebut, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 71,360 + 0,080X$$

Dari persamaan tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar positif 71,360 artinya jika manajemen sumber daya manusia (X) nilainya 0 maka kepuasan kerja guru (Y) nilainya positif sebesar 71, 360.
- Koefisien regresi manajemen sumber daya manusia (X) sebesar 0,080 mengandung makna bahwa jika manajemen sumber daya manusia (X) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,080.
- koefisien regresi yang bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru.

4) Uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, diketahui nilai signifikansi = 0,399. Hipotesis penelitian diterima apabila nilai signifikansi < probabilitas = 0,05. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi > probabilitas atau $0,399 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela.

5) Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi atau R square berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X (manajemen sumber daya manusia) terhadap variabel Y (kepuasan kerja guru). Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Kofisien Determinan

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.194 ^a	.038	-.013	2.045

a Predictors: (Constant), Manajemen Sumber Daya Manusia

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.26, Tahun 2022)

Berdasarkan *output* tersebut, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,038 atau 3,8% seperti yang diperoleh dari perhitungan berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,038 \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= 3,8\%$$

Hasil R square sebesar 3,8% menunjukkan bahwa sumbangsih atau pengaruh yang diberikan oleh variabel manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kepuasan kerja guru sebesar 3,8%, adapun sisanya 96,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiah Malela.

Sebelumnya peneliti telah melakukan validasi terhadap instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Berdasarkan validasi oleh dua orang ahli, diperoleh bahwa instrumen angket manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari 37 item pernyataan dan angket kepuasan kerja guru yang terdiri dari 30 item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, diperoleh hasil bahwa manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiah Malela. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja guru telah tercapai sebelum adanya pengelolaan sumber daya yang baik di pondok pesantren Al-Zakiah Malela dengan hal demikian maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di pondok pesantren Al-Zakiah Malela. Hal ini terlihat pada hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangsih atau pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar

3,8%, artinya pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela hanya sebesar 3,8% sedangkan sisanya 96,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

Temuan tersebut sejalan dengan teori kepuasan kerja guru dimana faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru yang dominan menurut Hasanah yaitu a) Faktor Psikologis, b) Faktor sosial, c) Faktor Fisik, d) Faktor Finansial¹.

Uraian hasil penelitian dalam pengisian angket yang diperoleh dari guru Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela pada Semester Genap Tahun Ajaran 2021/2022 berdasarkan rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan sekolah. Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud penulis dalam penelitian ini yaitu pengelolaan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela terdiri dari empat indikator yaitu perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

a. Indikator Perekrutan

Indikator perekrutan merujuk pada proses menarik dan memilih seseorang yang memenuhi syarat untuk menjadi guru atau tenaga pendidik di sekolah.

¹ Hasanah, " Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja" *Manajer Pendidikan* 9, No. 1, (Maret 2015): 87, <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/1102>

Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 9 butir pernyataan. Hasil angket guru menunjukkan bahwa dari butir 1 sampai 9 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase sebesar 76%, 80%, 75%, 74%, 74%, 85%, 77%, 93% dan 95%. Persentase setiap butir berada dalam kategori tinggi/baik dan sangat tinggi/sangat baik namun jika dilihat dari jawaban responden masih banyak guru yang memberikan nilai 2 (kurang setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

Hal ini tersebar pada butir pernyataan 4 terkait penentuan persyaratan lamaran kerja yang disediakan sekolah yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela masih kurang dalam aspek penentuan persyaratan lamaran kerja bagi guru yang ingin mendaftar di sekolah tersebut. Masalah ini perlu mendapatkan pembenahan demi perbaikan kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan mengabdikan di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.

Adapun solusi yang diberikan oleh peneliti yaitu dalam suatu proses perekrutan sebaiknya sekolah menetapkan suatu persyaratan yang khusus yang berkaitan dengan mata pelajaran yang akan diajarkannya apabila diterima sebagai guru di sekolah tersebut. Misalkan apabila sekolah membutuhkan guru Al-Qur'an Hadist maka dari itu dalam perekrutan guru Al-Qur'an Hadist calon guru harus dapat membaca Al-Qur'an dengan lancar karena pastinya sebelum mengajarkan mata pelajaran ke siswa terlebih dahulu guru harus menguasai bahan ajar yang dibawakan.

b. Indikator Penyaringan

Indikator penyaringan merujuk pada suatu proses penyeleksian calon guru

yang dilakukan pihak yang berwenang di sekolah untuk menetapkan calon guru yang akan di terima di sekolah. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 9 butir pernyataan. Hasil angket guru menunjukkan bahwa dari butir 10 sampai 18 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase sebesar 79%, 88%, 63%, 81%, 88%, 80%, 74%, 80% dan 77%. Persentase setiap butir berada dalam kategori sedang tinggi/baik dan sangat tinggi/baik namun jika dilihat dari jawaban responden masih banyak guru yang memberikan nilai 2 (kurang setuju) bahkan memberikan nilai 1 (tidak setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

Hal ini tersebar pada butir pernyataan 10 terkait pelayanan yang diberikan pada calon guru yang ikut seleksi dan pada butir pernyataan 12 terkait penyediaan bahan ujian seleksi penerimaan guru oleh pihak sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa Pondok Pesantren Modern Al-Zakiah Malela masih kurang dalam aspek pemberian pelayanan dan penyediaan bahan ujian seleksi penerimaan guru yang ingin mendaftar di sekolah tersebut. Masalah ini perlu mendapatkan pembenahan demi perbaikan kualitas pelayanan kepada calon guru yang nantinya akan mengabdikan di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiah Malela karena apabila hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada kualitas guru yang akan diterima di sekolah.

Adapun solusi yang diberikan oleh peneliti yaitu sebaiknya sekolah memberikan pelayanan yang baik dan penyediaan bahan ujian karena proses dalam penyaringan ini sangat penting dimana sekolah dapat mengetahui kualitas para calon guru. Jika pelayanan yang diberikan kurang baik dan bahan ujian penerimaan tidak ada maka sekolah harus memperhatikan hal tersebut agar calon

guru nyaman serta sekolah mampu menerima guru yang berkualitas.

c. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan merujuk pada kegiatan melatih atau mengembangkan keterampilan dan pengetahuan kepada seorang guru yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 6 butir pernyataan. Hasil angket guru menunjukkan bahwa dari butir 19 sampai 24 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase sebesar 94%, 90%, 79%, 79%, 81% dan 85%. Persentase setiap butir berada dalam kategori tinggi/baik dan sangat tinggi/sangat baik namun jika dilihat dari jawaban responden masih ada guru yang memberikan nilai 2 (kurang setuju) bahkan memberikan nilai 1 (tidak setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

Hal ini tersebar pada butir pernyataan 23 terkait kesesuaian metode pelatihan terhadap kebutuhan guru dalam menunjang kemampuan dalam bekerja dan pada butir pernyataan 24 terkait keefektifan penyediaan sarana dan prinsip pelatihan yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela masih perlu melakukan pembenahan terkait dalam aspek pemberian metode pelatihan dan keefektifan penyediaan sarana pelatihan demi menunjang kemampuan dalam bekerja dikarenakan jangan sampai sekolah memberangkatakan atau memberikan suatu pelatihan akan tetapi tidak ada hasil yang didapatkan dalam pelatihan yang diberikan maka pelatihan itu akan sia-sia saja.

Adapun solusi yang diberikan oleh peneliti yaitu sebelum memberikan guru pelatihan sekolah terlebih dahulu harus melihat kekurangan atau materi

pelatihan yang perlu diberikan kepada guru. Begitu juga kesiapan sarana yang dimiliki sekolah harus siap sebelum memberikan suatu pelatihan kepada guru supaya *output* dari pelatihan yang diberikan dapat memberikan hasil yang maksimal.

d. Indikator Pengimbalan

Indikator pengimbalan merujuk pada apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru-guru yang berprestasi di sekolah. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 7 butir pernyataan. Hasil angket guru menunjukkan bahwa dari butir 25 sampai 31 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase sebesar 88%, 76%, 95%, 96%, 32%, 96% dan 85%. Persentase setiap butir berada dalam kategori sangat rendah/kurang, tinggi/baik dan sangat tinggi/sangat baik namun jika dilihat dari jawaban responden masih banyak guru yang memberikan nilai 2 (kurang setuju) bahkan memberikan nilai 1 (tidak setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

Hal ini tersebar pada butir pernyataan 29 terkait prioritas guru lama dalam promosi jabatan di sekolah dan merupakan persentase terendah dari semua persentase item pernyataan yang ada dalam angket manajemen sumber daya manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela masih perlu melakukan *indtropeksi* dan evaluasi terhadap aspek syarat pemberian kenaikan jabatan guru. Sekolah tidak harus menjadikan masa mengabdikan sebagai syarat kenaikan jabatan tetapi dengan melihat kualitas kerja guru. Masalah ini perlu mendapatkan pembenahan demi perbaikan kualitas kinerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.

Adapun solusi yang diberikan peneliti yaitu sekolah harus memberikan syarat dalam promosi jabatan dimana syaratnya bukan karena guru tersebut telah lama mengabdikan akan tetapi harus juga mempertimbangkan kualitas kerja. Kepala sekolah tidak boleh hanya melihat dari lamanya pengabdian seorang guru tanpa mempertimbangkan kualitas kerja karena itu akan berdampak nantinya pada kualitas sekolah tersebut.

e. Indikator Penilaian

Indikator penilaian merujuk pada pengevaluasian terhadap kinerja guru agar sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan di sekolah. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 6 butir pernyataan. Hasil angket guru menunjukkan bahwa dari butir 32 sampai 37 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase sebesar 88%, 83%, 73%, 90%, 77% dan 95%. Persentase setiap butir berada dalam kategori tinggi/baik dan sangat tinggi/sangat baik namun jika dilihat dari jawaban responden masih banyak guru yang memberikan nilai 2 (kurang setuju) bahkan memberikan nilai 1 (tidak setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

Hal ini tersebar pada butir pernyataan 33 terkait kualitas hasil kerja guru dan butir pernyataan 33 terkait pengawasan dan penilaian guru di kelas oleh kepala sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela masih perlu melakukan indtropeksi dan evaluasi terhadap aspek penilaian hasil kerja guru serta pengawasan dan penilaian guru yang sementara mengajar di dalam kelas. Masalah ini perlu mendapatkan pembenahan demi perbaikan kualitas kinerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.

Adapun solusi yang diberikan oleh peneliti yaitu kepala sekolah harus mengawasi guru yang mengajar di kelas, apabila masih ada kekurangan maka dilakukan evaluasi dan diberikan solusi untuk mengatasi masalah yang dialami oleh guru. Kurangnya pengawasan dan evaluasi akan berdampak pada mutu pendidikan khususnya terkait kualitas pembelajaran di dalam kelas. kepala sekolah sebagai pemegang jabatan tertinggi di sekolah harus memberikan pengawasan yang baik agar supaya tujuan dari sekolah itu dapat terwujud.

2. Tingkat Kepuasan Kerja Guru terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela

Tingkat kepuasan kerja guru adalah penilaian seseorang guru terhadap aspek-aspek yang terdapat di dalam suatu pekerjaan. Adapun tingkat kepuasan guru terhadap manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela terdiri dari tiga indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan pengembangan karir dan kepuasan berinteraksi dengan rekan kerja.

a. Indikator Kepuasan Terhadap Gaji

Indikator kepuasan terhadap gaji merujuk pada kesukaan guru terhadap besar kecilnya pemberian gaji sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 10 butir pernyataan. Hasil angket guru menunjukkan bahwa dari butir 1 sampai 10 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase sebesar 31%, 75%, 75%, 50%, 93%, 33%, 68%, 76%, 52% dan 76%. Persentase setiap butir berada dalam kategori sangat rendah, rendah, tinggi/puas dan sangat tinggi/sangat puas namun jika dilihat dari jawaban responden masih banyak guru yang memberikan nilai 2 (kurang setuju) bahkan

nilai 1 (tidak setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

Hal ini tersebar pada butir pernyataan 1 terkait kecukupan penghasilan yang didapatkan guru di sekolah, butir pernyataan 4 terkait besaran gaji yang di dapatkan guru di sekolah, butir pernyataan 6 terkait kesempatan perolehan kenaikan gaji dan butir pernyataan 9 terkait tunjangan yang diberikan kepada guru yang masih rendah. Ke-empat butir pernyataan tersebut juga merupakan butir pernyataan dengan persentase terendah dari semua persentase butir pernyataan yang ada dalam angket kepuasan kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela masih perlu melakukan indtropeksi dan evaluasi terhadap aspek gaji dan tunjangan yang diberikan kepada guru. Masalah ini perlu mendapatkan pembenahan demi perbaikan kualitas kinerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela dikarenakan jangan sampai gaji guru yang kurang dan tunjangan yang kurang memadai mengakibatkan guru tidak disiplin dalam bekerja karena mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhanya.

Adapun solusi yang diberikan oleh peneliti yaitu kepala sekolah harus memberikan penghasilan tambahan kepada guru terkhusus kepada guru honorer seperti memberikan pekerjaan tambahan supaya gaji yang diterima bisa memadai.

b. Indikator Kepuasan Pengembangan Karir

Indikator kepuasan pengembangan karir merujuk pada kegiatan membantu para guru dalam menata karir masa depan di sekolah. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 10 butir pernyataan. Hasil angket guru menunjukkan bahwa dari butir 11 sampai 20 secara berturut-turut memperoleh nilai persentase

sebesar 96%, 79%, 96%, 87%, 96%, 64%, 46%, 96%, 80% dan 90%. Persentase setiap butir berada dalam kategori rendah, sedang, tinggi/puas dan sangat tinggi/sangat puas namun jika dilihat dari jawaban responden masih banyak guru yang memberikan nilai 2 (kurang setuju) bahkan nilai 1 (tidak setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

Hal ini tersebar pada butir pernyataan 16 terkait nepotisme kepala sekolah dalam promosi jabatan guru dan butir pernyataan 17 terkait pengembangan karir guru yang berdasarkan lama mengabdikan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pondok Pesantren Modern Al-Zakiya Malela masih perlu melakukan indropeksi dan evaluasi terhadap praktek nepotisme dalam promosi jabatan guru dan pengembangan karir guru yang harusnya tidak berdasarkan lama pengabdian tetapi memberikan kesempatan yang sama kepada semua guru untuk pemgembangan karir mereka. Masalah ini perlu mendapatkan pembenahan demi perbaikan kualitas kinerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.

Adapun solusi yang diberikan oleh peneliti yaitu kepala sekolah harus melihat seorang guru dari kualitas kerjanya untuk mengisi suatu jabatan yang akan diberikan supaya kualitas yang dimilikinya dapat digunakan untuk mengembangkan sekolah ke arah yang lebih baik.

c. Indikator Kepuasan Berinterkasi dengan Rekan Kerja

Indikator berinterkasi dengan rekan kerja merujuk pada hubungan antar sesama guru yang merujuk kepada hubungan Kerjasama antar sesama guru di sekolah. Banyaknya butir pernyataan untuk indikator ini yaitu 10 butir pernyataan. Hasil angket guru menunjukkan bahwa dari butir 21 sampai 30 secara berturut-

turut memperoleh nilai persentase sebesar 95%, 80%, 96%, 96%, 62%, 80%, 98%, 93%, 82% dan 85%. Persentase setiap butir berada dalam kategori sedang, tinggi/puas dan sangat tinggi/sangat puas namun jika dilihat dari jawaban responden masih banyak guru yang memberikan nilai 2 (kurang setuju) bahkan nilai 1 (tidak setuju) terhadap pernyataan yang diberikan.

Hal ini tersebar pada butir pernyataan 25 terkait sikap kritis sesama rekan kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela sikap kritis terhadap sesama rekan kerja guru perlu di perbaiki dan dibenahi demi perbaikan kualitas hubungan guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela.

Adapun solusi yang diberikan peneliti yaitu kepala sekolah harus mampu menjadi panutan dan penengah diantara guru-guru disekolah serta memberikan kesadaran bahwa pendapat kritis itu diberikan sebagai motivasi serta membangkitkan semangat kerja bukan untuk menjatuhkan satu sama lain.

3. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela

Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela diperoleh dengan melakukan uji terhadap hipotesis penelitian yang telah dibuat dalam penelitian ini yang berbunyi:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela

Hipotesis penelitian diterima apabila nilai signifikan < probabilitas = 0,05. Berdasarkan output spss pada tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikan > probabilitas atau $0,399 > 0,05$ artinya H₀ diterima dan H₁ ditolak. Jadi dapat diartikan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela.

Hasil R square pada hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangsih atau pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 3,8%, artinya pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela hanya sebesar 3,8% sedangkan sisanya 96,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari rata-rata persentase nilai responden pada angket manajemen sumber daya manusia sebesar 82% dengan kategori tinggi/baik.
2. Kepuasan Kerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al- Zakiyah Malela sudah lebih dari cukup/puas. Hal ini terlihat dari rata-rata persentase nilai responden pada angket kepuasan kerja guru sebesar 78% dengan kategori tinggi/puas.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zakiyah Malela. Hal ini terlihat dari pengaruhnya hanya sebesar 3,8% saja.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan di atas, saran yang dapat dikemukakan bagi pihak-pihak yang terkait antara lain :

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah diharapkan dapat lebih membina kerjasama guru dalam kegiatan pembelajaran dengan menerapkan metode pembelajaran apapun yang digunakan di sekolah sehingga permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam kelas dapat diatasi secara bersama.

2. Bagi Guru

Guru menerapkan metode Student Facilitator and Explaining pada proses pembelajaran lainnya, sehingga metode pembelajaran yang diterapkan guru dapat bervariasi dan siswa tidak merasa bosan. Guru menciptakan iklim belajar yang demokratis sehingga dapat menumbuhkan keaktifan belajar siswa.

3. Bagi Siswa

Siswa belajar menggunakan metode Student Facilitator and Explaining dengan sungguh-sungguh pada materi yang sesuai, karena mempunyai banyak manfaat ke depannya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Para peneliti lain diharapkan terus mengembangkan penelitian tindakan kelas ini karena penelitian tindakan kelas bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 15.0*, Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2017.
- Andi Sulistiadi, Otto Berman Sihite, Virza Utama Alamsyah, “Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Guru Yayasan Tunas Bangsa di Kota Tegal”, *Improvement: Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Pendidikan* 6, No.02 (2 Desember 2019): 8, <https://doi.org/10.21009/Improvement.062.01>
- Dahlan, Djamin Hasim, Hamdan, “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar”. *Administare : Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4, No.2 (30 Desember 2017): 70, <https://doi.org/10.26858/ja.v4i2.5989>
- Dahlan, Djamin Hasim, Hamdan, “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar,” *Administare : Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4, No.2 (30 Desember 2017) : 74, <https://doi.org/10.26858/ja.v4i2.5989>
- Djulaeka, dkk., *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Surabaya: SCOPINDO, Media Pustaka, 2017.
- Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Farid Firmansya, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya,” *Tadris* 3, No.1(Juni 2018): 98, <http://dx.doi.org/10.19105/tjpi.v3i1.228>
- John Foeh, NI Kadek Suryani, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*, Bandung: NILACAKRA, 2019.
- Kadek Hengki Primayana, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi”, *Jurnal Penjaminan Mutu* 1, No. 2 (2016): 10-11, <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v2i1.433>
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Cet.1, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- M. Subana, dkk, *Statistik Pendidikan*, Cet,1, Pustaka Setia, 2000), 12.
- M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. ke-3, Bandung: Pustaka Setia, 2018.

- Misbakhul Munir, “Analisis Pengaruh Retailing Mix terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permta di Kecamatan Balapulang”, 19 September 2011, <http://eprints.undip.ac.id/29386/>.
- Muamar Khadafi, “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan”, *Manajemen dan Bisnis* 3, No.1 (15 Juli 2018): 47, <https://doi.org/10.33005/mebis.v3i1.25>
- Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI-Press, 2001.
- Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Prof.Dr.H.Edy Sutrisno, M.SI. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet. 1, Jakarta; Rineka Cipta, 2003.
- Samsuni. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Al-Qur’an”, *Tarbiyah Islamiyah* 19, No.1 (Januari-Juni 2019): 67, <http://dx.doi.org/10.18592/jt%20ipai.v9i1.3100>
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 295.
- Sri Harmonika, “Hadist-Hadist tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)”, *Jurnal At-Tadair* 1, No.2 (Tahun 2017): 4, <https://doi.org/10.21274/tadris.v9i2.4641>
- Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, Cet: XIII, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cet.17, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet.XIII, Bandung: Alfabeta, 2011.





LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Manajemen Sumber Daya Manusia.

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Melalui lembar penelitian ini Bapak/ibu diminta pendapatnya mengenai lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian
2. Pendapat yang Bapak /Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrument validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon diberikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada sala satu kolom angka 1, 2, 3, 4, yang akan mempunyai arti

- a. TS = Tidak Setuju
- b. KS = Kurang Setuju
- c. S = Setuju
- d. SS = Sangat Setuju

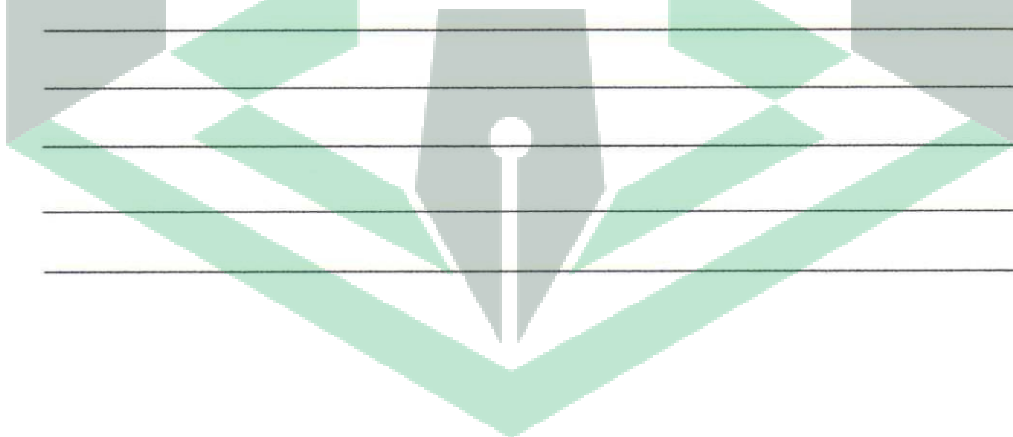
4. Identitas Bapak/ Ibu Mohon diisi dengan Lengkap

Nama validator : Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Instansi : Dosen Manajemen Pendidikan Islam

NO	Aspek yang dinilai	Skor			
		4	3	2	1
		SS	S	KS	TS
1.	Petunjuk pengisian dalam instrument kualitas pelayanan administrasi Akademik ditulis dalam bahasa yang jelas		✓		
2.	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan indikator penelitian		✓		
3.	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai		✓		
4.	Pernyataan-pernyataan dalam instrument kualitas pelayanan administrasi akademik tidak mengandung makna yang ganda		✓		
5.	Instrument kualitas pelayanan Administrasi Akademik menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	✓			
6.	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan kaidah pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) yang baik dan benar	✓			

Saran :



Kesimpulan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda Ceklist (√) Pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C Mempunyai Arti sebagai berikut :

A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela Tanpa Revisi

B = Layak Selanjutnyadigunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela dengan Revisi

C = Tidak layak di gunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela tanpa Revisi

A	B	C
	√	

Palopo, 02 Februari 2022



Dr. Hilal Mahmud, M.M.

NIP: 195710051983031024

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KEPUASAN KERJA GURU

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Kepuasan Kerja Guru

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Melalui lembar penelitian ini Bapak/ibu diminta pendapatnya mengenai lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian
2. Pendapat yang Bapak /Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrument validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon diberikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada sala satu kolom angka 1, 2, 3, 4, yang akan mempunyai arti
 - e. TS = Tidak Setuju
 - f. KS = Kurang Setuju
 - g. S = Setuju
 - h. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/ Ibu Mohon diisi dengan Lengkap

Nama validator : Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Instansi : Dosen Manajemen Pendidikan Islam

NO	Aspek yang dinilai	Skor			
		4	3	2	1
		SS	S	KS	TS
1.	Petunjuk pengisian dalam instrument kualitas pelayanan administrasi Akademik ditulis dalam bahasa yang jelas		✓		
2.	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan indikator penelitian		✓		
3.	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai		✓		
4.	Pernyataan-pernyataan dalam instrument kualitas pelayanan administrasi akademik tidak mengandung makna yang ganda		✓		
5.	Instrument kualitas pelayanan Administrasi Akademik menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	✓			
6.	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan kaidah pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) yang baik dan benar	✓			

Saran :

Kesimpulan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda Ceklist (✓) Pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C Mempunyai Arti sebagai berikut :

A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela Tanpa Revisi

B = Layak Selanjutnyadigunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela dengan Revisi

C = Tidak layak di gunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela tanpa Revisi

A	B	C
	✓	

Palopo, 02 Februari 2022



Dr. Hilal Mahmud, M.M.

NIP: 195710051983031024

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Manajemen Sumber Daya Manusia.

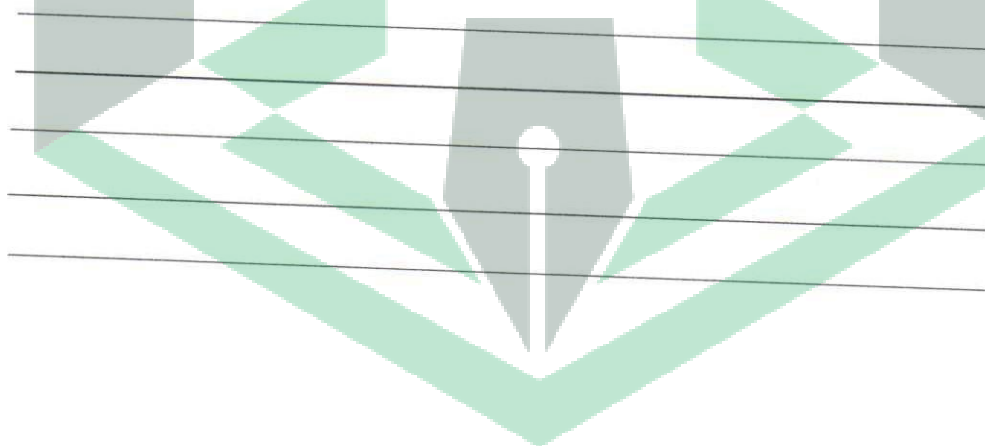
PETUNJUK PENGISIAN :

1. Melalui lembar penelitian ini Bapak/ibu diminta pendapatnya mengenai lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian
2. Pendapat yang Bapak /Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrument validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon diberikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada sala satu kolom angka 1, 2, 3, 4, yang akan mempunyai arti
 - a. TS = Tidak Setuju
 - b. KS = Kurang Setuju
 - c. S = Setuju
 - d. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/ Ibu Mohon diisi dengan Lengkap

Nama validator : Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd
Instansi : Dosen Manajemen Pendidikan Islam

NO	Aspek yang dinilai	Skor			
		4	3	2	1
		SS	S	KS	TS
1.	Petunjuk pengisian dalam instrument kualitas pelayanan administrasi Akademik ditulis dalam bahasa yang jelas	✓			
2.	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan indikator penelitian	✓			
3.	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai		✓		
4.	Pernyataan-pernyataan dalam instrument kualitas pelayanan administrasi akademik tidak mengandung makna yang ganda	✓			
5.	Instrument kualitas pelayanan Administrasi Akademik menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	✓			
6.	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan kaidah pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) yang baik dan benar	✓			

Saran :



Kesimpulan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda Ceklist (✓) Pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C Mempunyai Arti sebagai berikut :

A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela Tanpa Revisi

B = Layak Selanjutnyadigunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela dengan Revisi

C = Tidak layak di gunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela tanpa Revisi

A	B	C

Palopo, 02 Februari 2022



Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd

NIP: 198606012019031006

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KEPUASAN KERJA GURU

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Kepuasan Kerja Guru

PETUNJUK PENGISIAN :

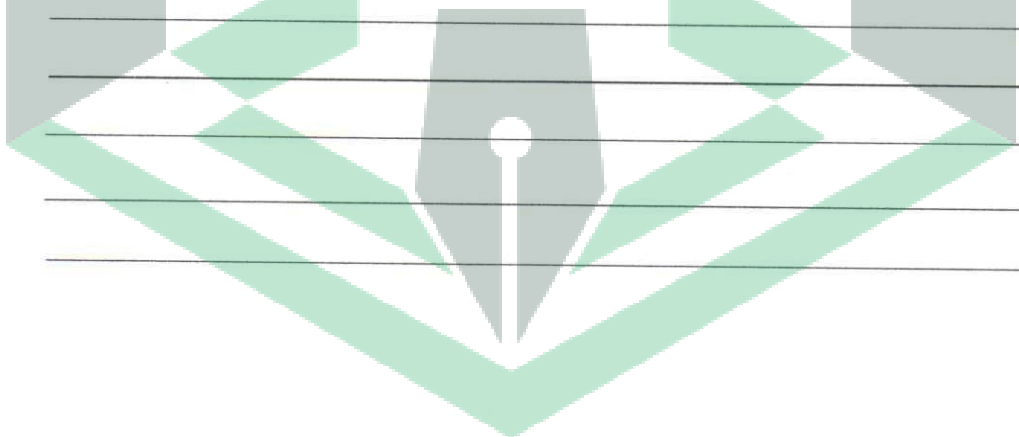
1. Melalui lembar penelitian ini Bapak/ibu diminta pendapatnya mengenai lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian
2. Pendapat yang Bapak /Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrument validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon diberikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang ($\checkmark$), pada sala satu kolom angka 1, 2, 3, 4, yang akan mempunyai arti
 - e. TS = Tidak Setuju
 - f. KS = Kurang Setuju
 - g. S = Setuju
 - h. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/ Ibu Mohon diisi dengan Lengkap

Nama validator : Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd

Instansi : Dosen Manajemen Pendidikan Islam

NO	Aspek yang dinilai	Skor			
		4	3	2	1
		SS	S	KS	TS
1.	Petunjuk pengisian dalam instrument kualitas pelayanan administrasi Akademik ditulis dalam bahasa yang jelas	✓			
2.	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan indikator penelitian	✓			
3.	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai		✓		
4.	Pernyataan-pernyataan dalam instrument kualitas pelayanan administrasi akademik tidak mengandung makna yang ganda	✓			
5.	Instrument kualitas pelayanan Administrasi Akademik menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	✓			
6.	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrument kualitas pelayanan administrasi akademik sesuai dengan kaidah pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) yang baik dan benar	✓			

Saran :



Kesimpulan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda Ceklist (✓) Pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C Mempunyai Arti sebagai berikut : .

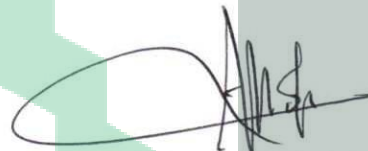
A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela Tanpa Revisi

B = Layak Selanjutnyadigunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela dengan Revisi

C = Tidak layak di gunakan untuk penelitian di Pondok Pasantren Modern Az-Zakiya Malela tanpa Revisi

A	B	C

Palopo, 02 Februari 2022



Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd

NIP: 198606012019031006



ANGKET PENELITIAN

Tentang “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja
Guru di Pesantren Modern Az-Zakiyah Malela

A. Pendahuluan

Demi keabsahan dan keakuratan penelitian ini, maka sangat diharapkan kepada responden dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam kuisioner ini.

Jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi penelitian ini. Oleh sebab itu atas kesediaan ibu/bapak diucapkan banyak terima kasih.

B. Identitas Responden

Nama :

Status :

NIP :

Jabatan di sekolah :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir :

Hari/tanggal :

C. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut kemudian jawablah semua pernyataan sesuai dengan keadaan dan perasaan anda yang sesungguhnya.
2. Pilihlah salah satu jawaban dari empat jawaban yang tersedia. Untuk jawaban skala TS,KS,S,SS.

Keterangan:

TS = Tidak Sesuai KS = Kurang Sesuai S = Sesuai

SS = Sangat Sesuai

3. Berilah tanda ceklist () pada jawaban yang anda pilih.
4. Dalam memberikan jawaban tidak ada yang benar atau yang salah. Usahakan memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan dan jangan sampai terlewatkan.
5. Kerahasiaan dalam pengisian angket ini akan kami jaga.
6. Atas partisipasi dan kesediannya dalam pengisian angket ini kami ucapkan terimakasih.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Angket yang mengukur Manajemen Sumber Daya Manusia	Penilaian			
		SS	S	KS	TS
1.	Sekolah menelaah proses rekrutmen berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah yang berkenan dengan perturan penerimaan guru baru				
2.	Sekolah membentuk panitia rekrutmen guru baru untuk mempermudah proses rekrutmen				
3.	Sekolah menentukan persyaratan lamaran secara umum dan khusus untuk calon guru baru				
4.	Sekolah menentukan persyaratan lamaran kerja yang sesuai dengan kebutuhan sekolah				
5.	Sekolah tidak menentukan prosedur/ Langkah-langkah pendaftaran guru baru sehingga guru baru kesulitan mendapatkan informasi				
6.	Sekolah menyiapkan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru				
7.	Sekolah menentukan jadwal rekrutmen guru baru dengan menguraikan beberapa kegiatan secara terperinci				
8.	Sekolah memeberikan fasilitas yang kurang layak dalam proses rekrutmen guru baru				
9.	Sekolah tidak menyiapkan ruang atau tempat yang fleksibel untuk menyimpan surat-surat lamaran guru baru sehingga surat lamaran tidak tersusun dengan rapi				
10.	Sekolah memberikan pelayanan yang kurang optimal terhadap para guru baru yang				

	melakukan seleksi penerimaan				
11.	Sekolah menyiapkan ruang/tempat untuk melakukan ujian seleksi				
12.	Sekolah menyiapkan bahan ujian seleksi yang akan diujikan kepada calon guru				
13.	Sekolah melakukan seleksi guru baru melalui tes pengetahuan akademik				
14.	Sekolah memberikan materi tes yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan calon guru				
15.	Sekolah memberikan materi tes yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan				
16.	Sekolah mengukur minat calon guru terhadap bidang pekerjaan yang ditawarkan				
17.	Sekolah mengukur kepribadian yang dimiliki oleh calon guru				
18.	Sekolah melakukan tes wawancara dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki para calon guru				
19.	Materi pelatihan yang diberikan instruktur tidak sesuai dengan apa yang menjadi masalah guru dalam bekerja				
20.	Sekolah selalu memberikan atau mengikutkan guru pada setiap pelatihan untuk menunjang keahlian yang dimiliki oleh guru				
21.	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi guru				
22.	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan guru dalam menjalankan pekerjaanya				
23.	Metode pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan guru dalam menunjang kemampuannya dalam bekerja				
24.	Sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan belum efektif				

25.	Sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk menunjang keberhasilan pekerjaanya				
26.	Sekolah memberikan pembinaan terhadap guru secara sistematis dan berkelanjutan				
27.	Kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap guru dapat menyebabkan guru kurang efektif dalam bekerja				
28.	Sekolah selalu mengevaluasi pelayanan di sekolah untuk menjaga keefektifan dalam meningkatkan kepuasan guru				
29.	Guru yang telah lama bekerja lebih di prioritaskan Sekolah dalam mengembangkan dirinya				
30.	Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada semua guru dalam mengembangkan dirinya				
31.	Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan untuk setiap guru dalam pengembangan kemampuan yang dimilikinya				
32.	Guru sangat nyaman dengan sistem dan peraturan yang ada disekolah				
33.	Kualitas hasil kerja saya kurang memuaskan sebab kepala sekolah kurang memberikan pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan				
34.	Sekolah tidak memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi sehingga guru kurang semangat dalam bekerja				
35.	Sekolah memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi				
36.	Pelayanan yang diberikan oleh sekolah tidak sesuai apa yang diharapkan oleh guru				
37.	Pelayanan yang diberikan sekolah sangat menunjang keberhasilan guru dalam bekerja				

2. Kepuasan Kerja Guru

No.	Angket yang mengukur Kepuasan Kerja Guru	Penilaian			
		SS	S	KS	TS
1.	Penghasilan yang diberikan oleh sekolah lebih dari cukup, sehingga membuat saya tidak perlu mencari uang tambahan diluar sekolah ini.				
2.	Kepala sekolah selalu memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja.				
3.	Saya digaji secara professional sesuai dengan kemampuan saya				
4.	Saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan				
5.	Penghasilan saya sebagai guru kurang pantas dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
6.	Saya belum mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji				
7.	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan harapan saya dan kompetensi yang saya miliki				
8.	Saya menerima gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan				
9.	Tunjangan yang diberikan sebagai guru masih terbilang sangat jauh dari harapan				
10.	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan jabatan yang saya pangku di sekolah				
11.	Mengajar memberi kesempatan kepada saya untuk meningkatkan profesionalisme				
12.	Mengajar memberi kesempatan untuk menggunakan berbagai macam keterampilan				
13.	Prestasi guru menjadi tolak ukur dalam pengembangan karirnya				
14.	Mengajar memberi kesempatan terbatas bagi saya untuk maju				
15.	Mengajar mendorong saya menjadi kreatif				

16.	Kepala sekolah menerapkan nepotisme dalam promosi jabatan				
17.	Guru yang telah lama bekerja lebih di prioritaskan kepalah sekolah dalam pengembangan karirnya				
18.	Saya merasa senang jika terlibat aktif dalam kegiatan pengembangan diri dalam organisasi profesi				
19.	Saya merasa senang jika dapat menghabiskan karir di dunia Pendidikan ini dengan melaksanakan inovasi pembelajaran				
20.	Saya tidak membutuhkan program-program pengembangan diri untuk meningkatkan profesionalisme dalam bekerja				
21.	Saya bergaul baik dengan rekan kerja saya				
22.	Kepala sekolah memberi bantuan ketika saya membutuhkan pertolongan				
23.	Rekan kerja saya tidak pernah menghargai pendapat yang saya berikan				
24.	Saya kurang menyukai beberapa rekan kerja saya				
25.	Rekan kerja saya sangat kritis dalam menilai satu sama lain				
26.	Rekan saya mendorong saya untuk bekerja lebih baik				
27.	Saya bersahabat dengan rekan kerja saya				
28.	Sebagian rekan kerja tidak bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan				
29.	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
30.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja				



A. Hasil Uji Validitas Angket Manajemen Sumber Daya Manusia

$$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$$

Keterangan :

$S = r - lo$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi

No	Aspek yang dinilai	Penilai	Frekuensi Penilaian 1 2 3 4	r – lo	S
1	Petunjuk lembar angket dinyatakan dengan jelas	1	3	3 - 1	2
		2	4	4 - 1	3
$\sum S$					5
$V = \frac{\sum S}{n (c - 1)}$					0,83
Keterangan					Sangat Valid
2	Kesesuaian pernyataan dengan inikator	1	3	3 - 1	2
		2	4	3 - 1	3
$\sum S$					5
$V = \frac{\sum S}{n (c - 1)}$					0,83
Keterangan					Sangat Valid
3	Pernyataan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	1	3	3 - 1	2
		2	3	3 - 1	2
$\sum S$					4
$V = \frac{\sum S}{n (c - 1)}$					0,67
Keterangan					Sangat Valid
4	Pernyataan tidak mengandung makna ganda	1	3	3 - 1	2
		2	4	4 - 1	3
$\sum S$					5
$V = \frac{\sum S}{n (c - 1)}$					0,83
Keterangan					Sangat Valid
5	Mnenggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	1	4	4 - 1	3
		2	4	4 - 1	3

	$\sum s$				6
--	----------	--	--	--	---



	$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$				1
	Keterangan				Sangat Valid
6	Bahasa yang digunakan sesuai dengan kaidah PUEBI yang baik dan benar	1	4	4 - 1	3
		2	4	4 - 1	3
	$\sum S$				5
	$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$				1
	Keterangan				Sangat Valid

B. Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja Guru

$$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$$

Keterangan :

$S = r - lo$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi

No	Aspek yang dinilai	Penilai	Frekuensi Penilaian 1 2 3 4	$r - lo$	S
1	Petunjuk lembar angket dinyatakan dengan jelas	1	3	3 - 1	2
		2	4	4 - 1	3
	$\sum S$				5
	$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$				0,83
	Keterangan				Sangat Valid
2	Kesesuaian pernyataan dengan indikator	1	3	3 - 1	2
		2	4	3 - 1	3
	$\sum S$				5
	$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$				0,83
	Keterangan				Sangat Valid
3	Pernyataan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai	1	3	3 - 1	2
		2	3	3 - 1	2
	$\sum S$				4
	$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$				0,67
	Keterangan				Sangat Valid

4	Pernyataan tidak mengandung makna ganda	1	3	3 - 1	2
		2	4	4 - 1	3
$\sum S$					5
$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$					0,83
Keterangan					Sangat Valid
5	Mnenggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami	1	4	4 - 1	3
		2	4	4 - 1	3
$\sum S$					6
$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$					1
Keterangan					Sangat Valid
6	Bahasa yang digunakan sesuai dengan kaidah PUEBI yang baik dan benar	1	4	4 - 1	3
		2	4	4 - 1	3
$\sum S$					5
$V = \frac{\sum S}{n(c-1)}$					1
Keterangan					Sangat Valid

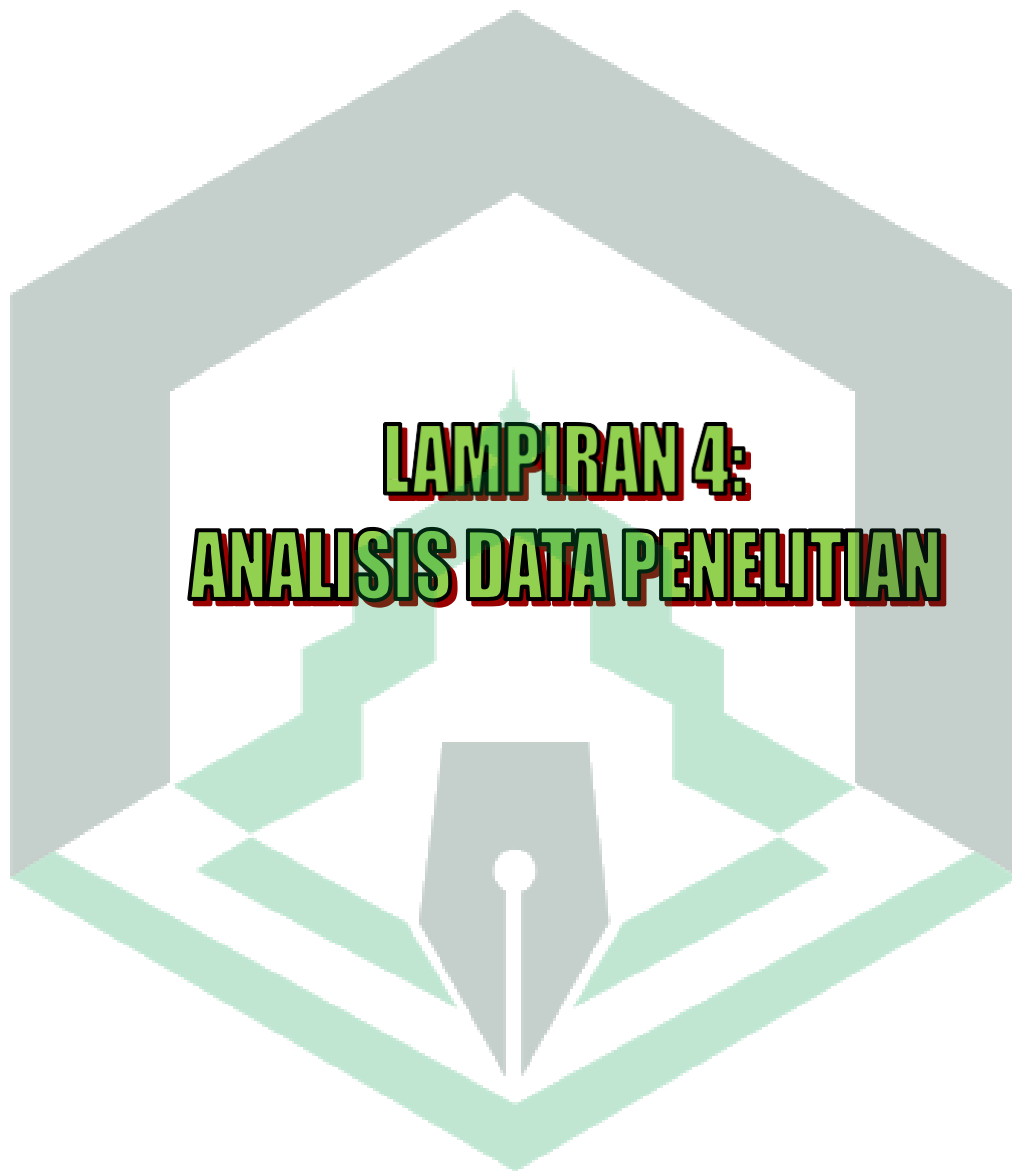
C. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Angket Manajemen Sumber Daya Manusia

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	37

2. Uji Reliabilitas Angket Kepuasan Kerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.612	30



Responden	Pernyataan																																					SKOR YANG DIPEROLEH	SKOR DALAM SKALA 100	
	Perekutan									Penyaringan									Pelatihan						Pengimbalan						Penilaian									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37			
1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	123	83	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	124	84	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	124	84	
4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	124	84	
5	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	127	86	
6	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	124	84	
7	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	123	83	
8	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	124	84	
9	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	124	84	
10	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	124	84	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	118	80	
12	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	113	76	
13	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	96	65	
14	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	127	86	
15	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	2	3	1	1	2	3	4	124	84	
16	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	4	114	77	
17	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	4	125	84	
18	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	125	84	
19	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	123	83	
20	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	4	3	4	1	4	1	4	2	3	2	3	123	83	
21	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	110	74	
Jumlah	64	67	63	62	62	71	65	78	80	66	74	53	68	74	67	62	67	65	79	76	66	66	68	71	74	64	80	81	27	81	71	74	70	61	76	65	80			
Persentase/Item	76	80	75	74	74	85	77	93	95	79	88	63	81	88	80	74	80	77	94	90	79	79	81	85	88	76	95	96	32	96	85	88	83	73	90	77	95			
Jumlah nilai yang diperoleh/Indikator		612					596									426						478						426												
Jumlah nilai Ideal/Indikator		756					756									504						588						504												
Persentase/Indikator		81					79									85						81						85												
Rata-rata persentase		82																																						

2. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Responden	Pernyataan																														SKOR YANG DIPEROLEH	SKOR DALAM SKALA	
	Kepuasan Terhadap Gaji										Kepuasan Pengembangan Karir										Kepuasan Berinteraksi dengan Rekan Kerja												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	96	80	
2	1	3	3	2	4	1	2	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	93	78	
3	1	3	3	2	4	1	2	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	93	78	
4	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	93	78	
5	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	93	78	
6	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	93	78	
7	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	93	78	
8	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	93	78	
9	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	94	78	
10	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	95	79	
11	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	88	73	
12	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	86	72	
13	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	93	78	
14	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	93	78	
15	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	95	79	
16	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	93	78	
17	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	93	78	
18	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	96	80	
19	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	96	80	
20	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	1	4	4	1	4	4	1	1	3	4	4	1	4	4	91	76	
21	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	96	80	
Jumlah	26	63	63	42	78	28	57	64	44	64	81	66	81	73	81	54	39	81	67	76	80	67	81	81	52	67	82	78	69	71			
Persentase/Item	31	75	75	50	93	33	68	76	52	76	96	79	96	87	96	64	46	96	80	90	95	80	96	96	62	80	98	93	82	85			
Jumlah nilai yang diperoleh/Indikator		529										699										728											
Jumlah nilai Ideal/Indikator		840										840										840											
Persentase/Indikator		63										83										87											
Rata-rata persentase												78																					

3. Data kebutuhan Analisis SInferensial

NO	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (X)	KEPUASAN KERJA GURU(Y)
1	83	80
2	84	78
3	84	78
4	84	78
5	86	78
6	84	78
7	83	78
8	84	78
9	84	78
10	84	79
11	80	73
12	76	72
13	65	78
14	86	78
15	84	79
16	77	78
17	84	78
18	84	80
19	83	80
20	83	76
21	74	80

4. Distribusi T table

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576





PEMERINTAH KABUPATEN LUWU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. Opu Daeng Risaju No. 1, Belopa Telpn : (0471) 3314115

Nomor : 033/PENELITIAN/03.04/DPMPSTP/II/2022

Kepada
Yth. Ka. Pondok Pesantren Modern Al-Zakiya
Malela
di -
Tempat

Lamp : -

Sifat : Biasa

Perihal : Izin Penelitian

Berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo : 0234/In.19/FTIK/HM.01/02/2022 tanggal 09 Februari 2022 tentang permohonan Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Irwan Sahril
Tempat/Tgl Lahir : Beringin / 20 Agustus 2001
Nim : 18 0206 0029
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Dsn. Beringin
Bungadidi
Kecamatan Tana Lili

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI PONDOK PESANTREN MODERN AL-ZAKIYA MALELA

Yang akan dilaksanakan di **PONDOK PESANTREN MODERN AL-ZAKIYA MALELA**, pada tanggal **11 Februari 2022 s/d 11 Maret 2022**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 11 Februari 2022
Kepala Dinas

Drs. H. RAHMAT ANDIPARANA
Pangkat : Pembina Tk. I IV/b
NIP. 19641231 199403 1 079

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
4. Mahasiswa (i) Irwan Sahril;
5. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA KAB. LUWU
MADRASAH ALIYAH AL-ZAKIYAH MALELA

NPSN : 40320505

AKREDITASI : B

NSM : 131273170213

Alamat : Jln. Jennang, Desa Malela, Kec. Suli, Kab. Luwu, Hp. 085242488370

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 039 /Ma.21.09.06/PP.01.1/AL-Z/3/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : IRWAN SAHRIL
Tempat, tanggal lahir : Beringin, 20 Agustus 2001
Jenis Kelamin : Laki - Laki
NIM : 18 0206 0029
Pekerjaan : Mahasiswa Institus Agama Islam Negeri Palopo
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prohram Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Salubulo

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di Madrasah Aliyah Al-Zakiyah Malela pada tanggal 10 Februari sd. 11 Maret 2022 untuk kepentingan penulisan skripsi dengan judul **"PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU"**.

Demikian surat keterangan penerimaan siswa pindahan ini di buat, untuk dapat di pergunakan 'sebagaimana mestinya.

Malela, 22 Maret 2022
Kepala Madarsah,
Aliyah Al-Zakiyah Malela

Drs. PAHRUDDIN, M.Pd.I

NIP. 196411152008011004



DOKUMENTASI

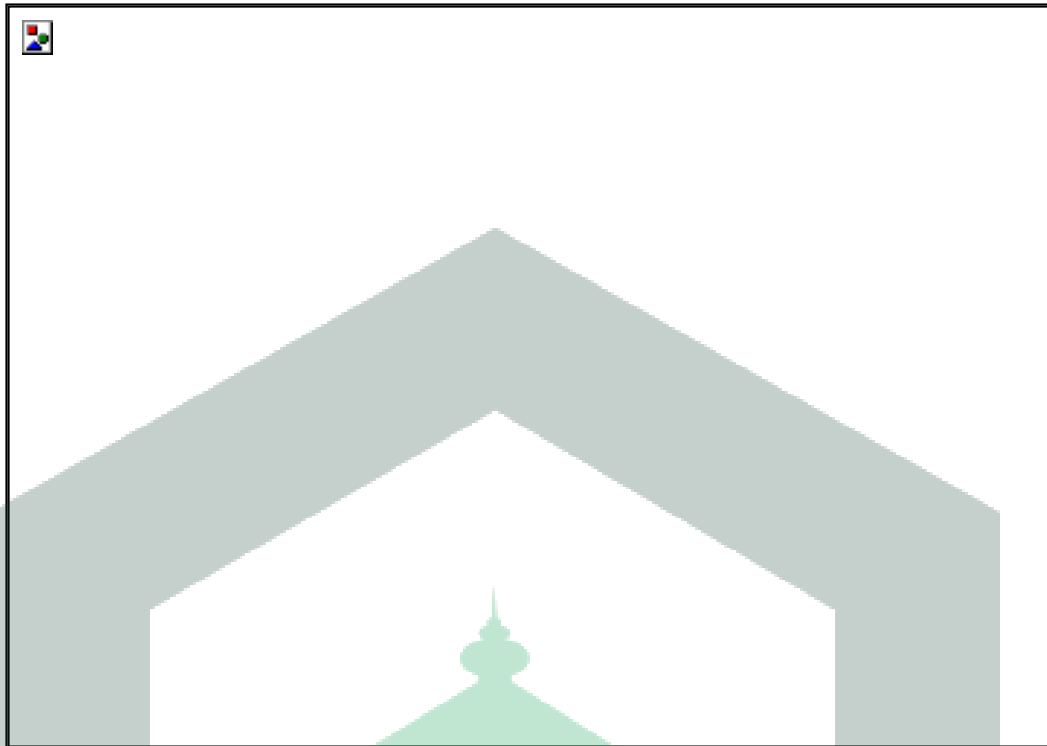


Foto 1. Penyampaian Surat Izin Penelitian

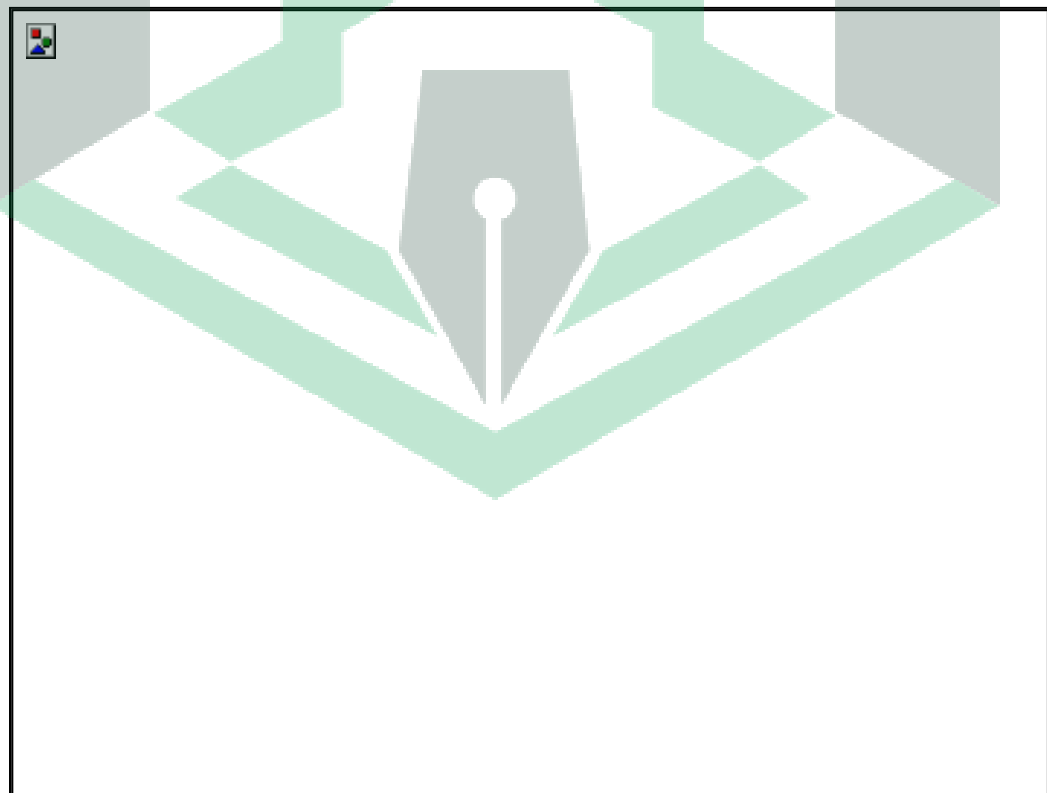


Foto 2. Penyerahan Angket Penelitian kepada Guru

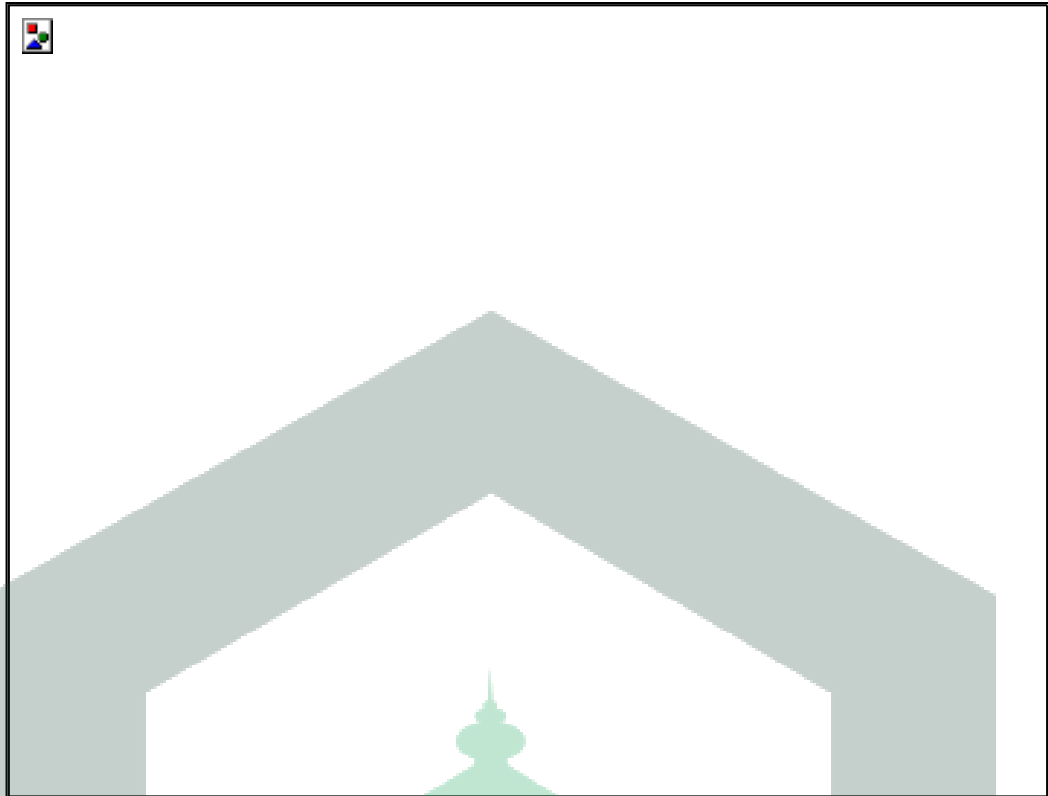


Foto 3. Pengisian Angket Penelitian



Foto 4. Pengumpulan Angket Penelitian



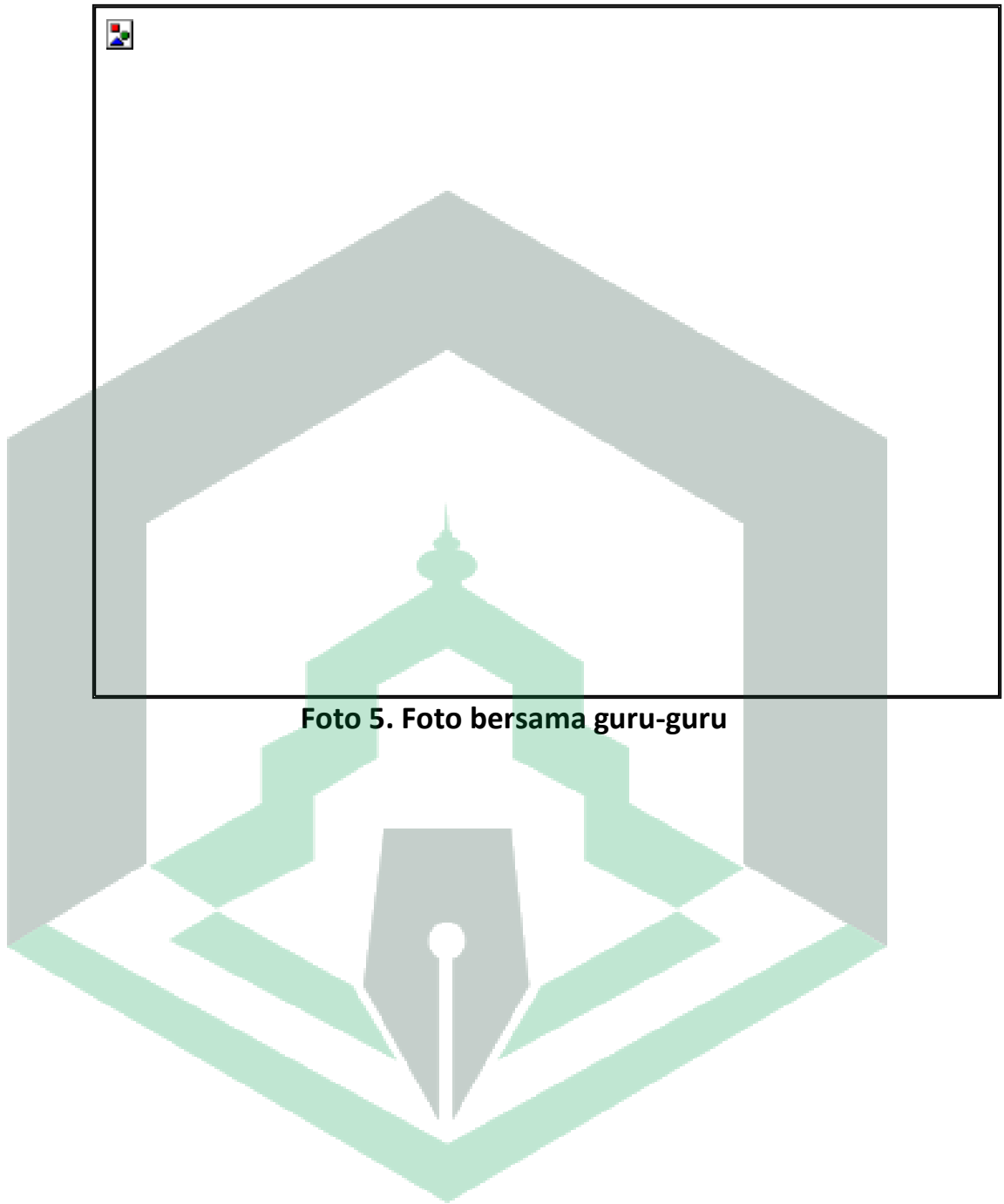


Foto 5. Foto bersama guru-guru