

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sorotan terhadap kinerja tenaga kependidikan selalu mewarnai sistem pendidikan di Indonesia. Hal itu dapat dimaklumi karena kinerja tenaga kependidikan berkaitan erat dengan hasil pendidikan. Semakin baik kinerja tenaga kependidikan semakin baik pula hasil pendidikan. Sementara itu secara umum realitas menunjukkan bahwa hasil pendidikan pada berbagai jenjang pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Untuk meningkatkan hasil pendidikan secara maksimal, manajemen pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Salah satu fungsi manajemen adalah mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, manajemen pendidikan yang efektif dan efisien memberikan peluang bagi tumbuh dan berkembangnya SDM pendidikan, termasuk meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja tenaga kependidikan.

Di sebuah institusi/lembaga pendidikan yang maju dan berkualitas tentunya juga memiliki tenaga pengajar yang profesional, di samping itu institusi juga harus memiliki tenaga kependidikan yang mampu membantu dan melayani semua kegiatan yang dilakukan di lembaga pendidikan tersebut untuk kelancaran pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut menuntut adanya kinerja yang baik dari semua komponen yang mempunyai peranan penting di lembaga pendidikan. Dalam rangka untuk menunjang kelancaran proses pembelajaran diperlukan suatu bagian yang mendukung kegiatan tersebut yaitu kegiatan administrasi (tata usaha). Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam pekerjaan tata

usaha tentunya ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya, sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sehingga tidak terjadi tumpang-tindih antara satu dengan yang lainnya.

Didalam hadits juga disinggung tentang keahlian :

حد ثنا يحيى قال عمرو عن ابي هريرة رضي الله عنه قال : قال رسول الله عليه وسلم : إِذَا أُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرُوا السَّاعَةَ ( رواه البخاري )

“ Apabila suatu urusan (pekerjaan) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka waspadalah terhadap datangnya saat (kehancuran)”

Dalam hadis riwayat Bukhari tersebut menjelaskan bahwa dalam segala urusan harus diserahkan kepada ahlinya, kalau diberikan kepada bukan pada ahlinya maka akan terjadi kehancuran, yakni tidak akan berhasil apa-apa termasuk didalam masalah ketatalaksanaan lembaga pendidikan. Oleh sebab itu keberadaan tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari dalam proses pembelajaran sangat diperlukan; sebagai salah satu komponen dalam proses pembelajaran, tugas dan fungsi tenaga kependidikan/tata usaha tidak dapat dilakukan oleh pendidik. Dimana tata usaha merupakan pekerjaan pelayanan untuk membantu kelancaran proses pembelajaran, memerlukan ketrampilan khusus, keahlian tertentu.

Adanya tenaga kependidikan (tata usaha) sangat diperlukan di organisasi kantor, karena mereka merupakan bagian yang penting di organisasi kantor demi menunjang kelancaran dan terpenuhinya tujuan kantor. Setiap tenaga kependidikan dituntut memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan/profesi seseorang pegawai, karena kinerja merupakan kemampuan kerja yang di perlihatkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai dalam suatu institusi. Kinerja adalah sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang di perlihatkan, dan kemampuan kerja. Sejalan dengan itu kinerja seorang

pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari Pengetahuan bidang kerja ,Tanggung jawab, Disiplin kerja, Initiative, Quality of work, comunication, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah motivasi dan kepuasan kerja atau sikap positif terhadap pekerjaannya. Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Robbins (2007) menyatakan bahwa hubungan antara keduanya lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh lembaga atau institusi pendidikan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan lembaga pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal. Dengan demikian tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para pimpinan adalah memotivasi karyawannya dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapai kinerja karyawan yang optimal didalam institusi tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah. Kinerja tenaga kependidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja yang diperlihatkan tenaga kependidikan /pegawai tata usaha dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pegawai, baik dalam membantu tugas administrasi fakultas

maupun dalam membantu kelancaran pelaksanaan tugas dosen pada bidang akademik.

IAIN Antasari merupakan salah satu perguruan tinggi agama yang ada di Kalimantan Selatan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik agar dapat memberikan sumbangsih terhadap pengembangan masyarakat di Kalimantan Selatan, untuk itu kinerja dan peran tenaga kependidikan khususnya pegawai administrasi (tata usaha) menjadi andalan dalam bidang administrasi ikut serta melancarkan dan memajukan pendidikan, oleh karena itu peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi mengenai “Kinerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin”.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini dapat difokuskan pada Kinerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas administrasi perkantoran di IAIN Antasari Banjarmasin meliputi :

1. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan pada IAIN Antasari Banjarmasin ?.
2. Bagaimana kepuasan kerja tenaga kependidikan pada IAIN Antasari Banjarmasin ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada IAIN Antasari Banjarmasin ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui tentang Kinerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan administrasi manajemen di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin meliputi :

1. Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan pada IAIN Antasari Banjarmasin
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja tenaga kependidikan pada IAIN Antasari Banjarmasin

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin

#### **D. Penegasan Judul**

1. Kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Serta kepuasan kerja adalah tingkat dimana individu merasakan positif atau negative tentang suatu pekerjaan
3. Tenaga kependidikan adalah pegawai administratif dan pustakawan yang bekerja di institusi pendidikan
4. Lingkungan IAIN Antasari yaitu unit kerja-unit kerja yang ada di IAIN Antasari

#### **E. Alasan Memilih Judul**

Mengingat IAIN Antasari Banjarmasin sebuah pendidikan Tinggi agama terkemuka di Kalimantan Selatan dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai visi dan misi IAIN Antasari; oleh karena itu dalam melaksanakan kegiatan pendidikan diperlukan sekali kinerja dan peran tenaga kependidikan untuk membantu kelancaran kegiatan pembelajaran di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin

#### **F. Signifikansi Penelitian**

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, antara lain :

1. Bagi para tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, diharapkan penelitian ini dapat

- menjadi suatu acuan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan menyadari akan pentingnya kinerja bagi lembaga pendidikan.
2. Bagi institusi/lembaga pendidikan, penelitian ini dapat memberikan informasi dan dasar dalam membuat kebijakan mengenai kinerja dan kepuasan tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.
  3. Bagi pihak-pihak terkait diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja kinerja dan kepuasan tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.
  4. Adanya penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong dan menjadi inspirasi bagi para peneliti selanjutnya, khususnya yang meneliti tentang sekitar masalah kinerja dan kepuasan tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, dalam upaya peningkatan mutu layanan administrasi sehingga masalah-masalah yang muncul dapat segera diatasi secara benar, tepat dan cepat.

## **G. Anggapan dasar dan Hipotesa**

### **1. Anggapan dasar**

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan/karyawan tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan, akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan lembaga pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal. Makin tinggi tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari akan makin tinggi tingkat kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari, dan sebaliknya makin rendah tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari akan makin rendah tingkat kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari.

## 2. Hipotesa

Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, makin tinggi tingkat kepuasan kerja akan makin tinggi tingkat kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari, dan sebaliknya makin rendah tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari akan makin rendah tingkat kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari.

## H. Tinjauan Pustaka

### 1. Kinerja Pegawai

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Kinerja adalah “Penampilan atau kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai dan prestasi yang diperlihatkan”.( M.Andre Martin,2005:251)

Menurut Soedarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau keluaran dari suatu proses. .( Sedarmayanti, 2001 : 50)

Menurut Bastian, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut.( Tangkilisan,:2005:1-2)

Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (A.A Anwar PrabuMangkunegara, 2000:66)

Adapun beberapa indikator kinerja menurut Sedarmayanti dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*, yaitu :

- a. Prestasi kerja : hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas kerja.
- b. Keahlian : tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, pengetahuan dan lain-lain.
- c. Prilaku : sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya, pengertian prilaku disini juga mencakup, tanggung jawab, dan disiplin.
- d. Kepemimpinan : merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas. (Sedarmayanti, 2010 : 377)

Dari definisi-definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan kinerja atau kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Kinerja seorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari beberapa hal berikut :

- a. Pengetahuan bidang kerja  
Mengukur seberapa besar pengetahuan tentang seluk beluk tugas secara teknis dan metode pelaksanaannya
- b. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya



dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya

c. Disiplin Kerja

Ketaatan dan kepatuhan pada peraturan dan prosedur kerja yang ada, pemanfaatan jam kerja, dapat dipercaya menyelesaikan tugas tepat waktu, kehadiran, dan keterlambatan

d. Initiative(Inisiatif)

Keaktifan untuk memulai dan melaksanakan pekerjaan, tanggap terhadap tugas tanpa menunggu perintah atasan, serta mampu mengembangkan ide-ide baru berkaitan dengan pekerjaan

e. Kerja Sama, kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

f. Comunication(Komunikasi)

Mampu mengekspresikan ide atau gagasan sehingga mudah dipahami orang lain, juga mengerti dengan informasi yang ditujukan kepadanya

g. Quality of work(Kualitas kerja)

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya-tugasnya

h. Kepemimpinan Kerja

Kemampuan untuk meyakinkan dan memotivasi rekan kerja / bawahan secara terarah, sehingga akan tercapai prestasi kerja yang optimal

## 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaannya. Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.

Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antar keduanya. Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether dan Davis, 1982:42). Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang

merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Gibson Ivanicevic Donely, 1985:464-465).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam memandang pekerjaannya.

Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:83), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

Dalam konsep Teori Keadilan (Equity theory), mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan

peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut dan yang kedua adalah faktor ekstrinsik, faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang

aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan ; (b) supervisi ; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan (Chruden & Sherman, 1972:312-313).

### **3. Tenaga Kependidikan**

Dalam undang-undang dinyatakan bahwa Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. UU No. 20 Pasal 39 Ayat (1) tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga/pegawai yang bekerja pada satuan pendidikan selain tenaga pendidik. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

UU No. 20 Pasal 40 Ayat (2): Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Tenaga kependidikan bertugas sebagai pelaksana urusan administrasi umum, pelaksana administrasi kurikulum, pelaksana urusan administrasi kesiswaan, pelaksana urusan administrasi kepegawaian, pelaksana urusan administrasi keuangan, pelaksana urusan administrasi sarana dan prasarana berpendidikan. Dengan demikian jelaslah bahwa Tenaga kependidikan bertanggung jawab terhadap kegiatan administrasi.

Administrasi berasal dari bahasa Latin yang terdiri atas *ad* dan *ministrare*. Kata *ad* mempunyai arti yang sama dengan kata *to* dalam bahasa Inggris, yang berarti 'ke' atau 'kepada'. Dan *ministrare* sama artinya dengan kata *to serve* atau *to conduct* yang berarti 'melayani', 'membantu', atau 'mengarahkan'. (Tholib Kasan, 2008 :3)

Selanjutnya dalam suatu institusi adalah aktivitas yang disebut Administrasi perkantoran yang menjadi tanggungjawab tenaga kependidikan; yaitu usaha penyelenggaraan perkantoran guna membantu pucuk pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi atau dalam bahasa Inggris dikenal istilah office management. Administrasi perkantoran meliputi kegiatan pelayanan keamanan, kebersihan dan keindahan, pelayanan tamu, pelayanan kepegawaian, pelayanan kesiswaan, pelayanan keuangan, pelayanan umum, pelayanan surat menyurat dan ekspedisi.

## **I. Metodologi penelitian**

Penelitian ini dilakukan terhadap tenaga kependidikan di Lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Sesuai dengan latar

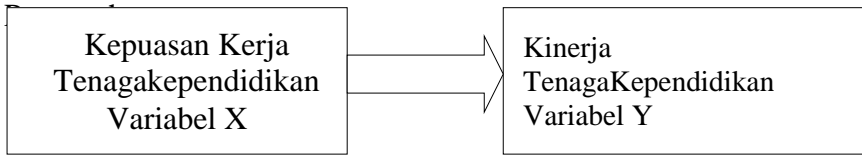
belakang dan perumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini maka selanjutnya dilakukan persiapan untuk mendapatkan data dan menganalisis hasil penelitian, penulis lakukan sebagai berikut :

#### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini tergolong jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan jenis penelitian eskploratif. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara kualitatif dan kuantitatif. Penelitian eskploratif adalah suatu metode dalam penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasikan keadaan atau suatu fenomema secara sistematis, akurat mengenai fakta-fakta dan hubungannya dengan fenomena yang diteliti. Dengan demikian, maka penelitian ini dilakukan untuk memaparkan atau menggambarkan, menganalisis dan menafsirkan data dari variabel kinerja dan variabel kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Kemudian untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap variable kinerja tenaga kependidikan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Saifuddin Azwar, “penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika”(SaifuddinAzwar,2005:5 )

Adapun fokus masalah yang akan diteliti adalah kinerja tenaga kependidikan, dan kepuasan kerja tenaga kependidikan serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dalam kaitan ini penulis meneliti pengaruh antara variabel kepuasan kerja tenaga kependidikan sebagai variabel X dan variabel kinerja tenaga kependidikan sebagai variabel Y, sebagaimana tergambar pada skema berikut ini :

Bagan 3.1 Skema pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan



## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari Banjarmasin yang berjumlah 207 orang, yang berstatus pegawai tetap/PNS sebanyak 126 orang, dan yang berstatus tidak tetap/honorer sebanyak 81 orang. Peneliti hanya meneliti tenaga kependidikan yang berstatus pegawai tetap/PNS sebanyak 126 orang sebagai populasi penelitian. Berikut penulis akan menjelaskan jumlah populasi tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

No	Unit kerja	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Fak. Tarbiyah	10	4	14
2	Fak. Syariah	5	4	9
3	Fak. Dakwah	3	3	6
4	Fak. Ushuluddin	2	5	7
5	Kantor Pusat	46	21	67
6	Lembaga Lembaga	8	1	9
7	Perpustakaan	8	6	14
Jumlah		82	44	126



## b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagai bagian dari populasi sebagai contoh wakil dari populasi yang akan diteliti. (S. Margono, 2007:121) Untuk menyederhanakan proses pengumpulan data dan pengolahan data maka penulis mengambil teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Teknik ini dilakukan dengan cara pengambilan subjek adanya tujuan tertentu. bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah. (SuharsimiArikunto,1993:139)

Peneliti melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Dengan mempertimbangkan kriteria dan beberapa alasan dalam memilih sampel. Berdasarkan pertimbangan kriteria yang diinginkan dan alasan yang tepat maka dipilihlah sampel yang mewakili dari populasi tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 74orang, hal ini sesuai dengan pendapat Winarsunu bahwa sampel dapat diambil sebesar 60% dari populasi yang ada. Dengan demikian akhirnya ditentukan jumlah besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang.

Tabel 3.2 Sampel tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin

No	Unit kerja	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Fak. Tarbiyah	7	1	8
2	Fak. Syariah	2	3	5
3	Fak. Dakwah	2	2	4
4	Fak. Ushuluddin	2	2	4
5	Kantor Pusat	29	11	40
6	Lembaga lembaga	4	1	5
7	Perpustakaan	5	3	8
Jumlah		51	23	74

Dari tabel di atas penulis mengambil sampel hanya tenaga kependidikan yang berstatus PNS telah mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama yakni sudah dapat beradaptasi terhadap tuntutan dan kewajiban yang sesuai dengan program di IAIN Antasari.

### **3. Data, Sumber Data dan Tehnik Pengumpulan Data**

#### **a. Data**

Data dalam penelitian ini terdiri dari Data tentang kinerja tenaga kependidikan, dan data tentang kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin.

#### 1) Data tentang kinerja tenaga kependidikan.

Adapun data tentang kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin; Terdiri dari 14 variabel laten sebagai indikator kinerja tenaga kependidikan, dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a) Mampu menampilkan hasil kerja yang lengkap, baik pekerjaan rutin maupun dari atasan,
- b) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu,
- c) Mencari dan menerapkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan,
- d) Aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja,
- e) Membuat tempat kerja nyaman dan bersih dan berbeda dari yang lain,
- f) Bersedia mengakui kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut,
- g) Selalu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam bekerja,
- h) Bersedia menambah jam kerja jika pekerjaan belum selesai,
- i) Selalu saling membantu satu sama lain,

- j) Memberi dorongan dan saran kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan,
- k) Mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja,
- l) Selalu mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh atau diawasi atasan,
- m) Selalu mematuhi peraturan dan menjaga kebersihan,
- n) Frekuensi kehadiran sudah sesuai dengan aturan yang berlaku

2) Data tentang kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Data tentang kepuasan kerja tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Terdiri dari 20 variabel laten sebagai indikator Kepuasan kerja tenaga kependidikan dapat di kemukakan sebagai berikut :

- a) Institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam sistem pengajian
- b) Sistem kompensasi gaji dan tunjangan sesuai dengan jabatan
- c) Gaji yang diterima sudah memadai dan cukup memuaskan
- d) Insentif yang diterima didasarkan atas keterampilan yang dimiliki dan kinerja
- e) Reward yang diterima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja
- f) Keamanan tempat bekerja
- g) Tempat kerja bersih, rapih dan nyaman
- h) Sarana pendukung dan peralatan kerja sudah memadai
- i) Peraturan jam kerja yang diberlakukan
- j) Institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam pembagian beban jam kerja

- k) Kedisiplinan dalam Penerapan peraturan di institusi
- l) Kemampuan melakukan komunikasi kepada sesama rekan kerja dan atasan
- m) Membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja
- n) Institusi telah memberikan penghargaan yang layak bagi pegawai yang memiliki prestasi baik
- o) Atasan telah memperhatikan ide, usul dan saran saya dalam hal pekerjaan
- p) Saya sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang terjadi
- q) Tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan yang dikuasai sangat mendukung tugas
- r) Saya diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang baru dimiliki
- s) Pekerjaan yang saya lakukan membuat keterampilan dan pengetahuan bertambah
- t) Konflik antar rekan kerja jarang terjadi sehingga tidak mengganggu pekerjaan.

Kemudian hasil pengumpulan data tentang kinerja tenaga kependidikan dan kepuasan kerja tenaga kependidikan terlebih dahulu akan didiskripsikan dan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Selanjutnya dari data kinerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan tersebut akan digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

- 3) Gambaran umum IAIN Antasari Banjarmasin
  - a) Sejarah IAIN Antasari.
  - b) Keadaan Mahasiswa
  - c) Keadaan tenaga kependidikan
  - d) Keadaan Dosen (Tenaga Educatif)

e) Keadaan Sarana dan Prasarana

**b. Sumber Data**

Untuk memperoleh data kinerja dan kepuasan kerja tersebut, penulis menggali data yang bersumber dari:

- 1) Responden tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari Banjarmasin yang terpilih menjadi sampel sebanyak 74 responden.
- 2) .Dokumen yakni seluruh dokumen yang berkaitan dengan subjek dan objek penelitian.

**c. Teknik pengumpulan data**

Untuk menggali data tersebut, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) Angket, teknik ini digunakan untuk menggali tentang data kinerja dan kepuasan kerja dari responden yang terpilih menjadi sampel sebanyak 74 responden.
  - a) Dokumenter, teknik ini digunakan untuk menggali tentang gambaran umum lokasi penelitian meliputi sejarah IAIN Antasari, keadaan mahasiswa, keadaan tenaga kependidikan, keadaan dosen (tenaga educatif), keadaan sarana dan prasarana

**4. Teknik Analisis Data**

a. Pengolahan Data

Untuk menganalisis data, penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Editing yaitu meneliti data yang terkumpul dari penelitian, apakah sudah lengkap atau kurang sesuai dengan tujuan dan masalah yang digali.

- 2) Skoring yaitu memberi skor pada setiap jawaban. Untuk jawaban (SS) Sangat Sesuai diberi skor 4, jawaban (S) Sesuai diberi skor 3, jawaban (TS) Tidak Sesuai diberi skor 2, dan (STS) Sangat Tidak Sesuai diberi skor 1.
- 3) Tabulating yaitu mentabulasi data jawaban yang telah diberikan ke dalam bentuk tabel selanjutnya dinyatakan dalam bentuk frekuensi dan prosentase.

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

Keterangan :

P= angka prosentase

F= Frekuensi

N= Jumlah individu/ sampel.

#### b. Analisis Data

Data kinerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan akan dianalisis secara kualitatif dengan melakukan interpretasi atau memberikan penafsiran terhadap data-data yang tertuang dalam tabel ( Riduan, 2005:89) dengan kategori sebagai berikut:

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| 1) 00 % - < 20 % | Sangat Rendah |
| 2) 20 % - < 40%  | Rendah        |
| 3) 40 % - < 60%  | Sedang        |
| 4) 60 %- < 80 %  | Tinggi        |
| 5) 80%- < 100%   | Sangat Tinggi |

Kemudian untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan akan dianalisis secara kuantitatif dengan metode statistik. Untuk menganalisis data sampel dengan metode *Maksimum Likelihood* digunakan software Lisrel 8.30 atau 8.80 melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- 1) Merumuskan model
- 2) Membuat matriks input, yaitu matriks korelasi dengan menggunakan paket program PRELIS
- 3) Menduga parameter-parameter model dengan metode maksimum Likelihood yang berdasarkan hasil matriks korelasi.
- 4) Perhitungan nilai *Construct Reliability* dan *Variance Extracted*
- 5) Evaluasi kelayakan model dengan berdasarkan  $\chi^2$ , *GFI*, *AGFI*, *RMSEA*, *RMSR*.
- 6) Jika kriteria kelayakan model belum sesuai, maka dilakukan respesifikasi model. respesifikasi dilakukan dalam dua cara, pertama menghilangkan koefisien jalur yang tidak signifikan dari model, kedua, menambah jalur pada model yang didasarkan kepada hasil empiris.

Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh kejelasan apakah variabel kepuasan kerja tenaga kependidikan berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan atau tidak, Hasil uji signifikansi terhadap hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis alternatif (Ha) : Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Hipotesis diatas diuji dengan cara sebagai berikut :

- a) Jika hipotesis alternatif (Ha) diterima, maka hipotesis nol (Ho) ditolak
- b) Jika hipotesis nol (Ho) diterima, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

## **5. Prosedur Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini ada beberapa tahapan yang dilakukan yaitu :

### **a. Tahap Pendahuluan**

- 1) Observasi ke lokasi penelitian
- 2) Mengajukan desain proposal

### **b. Tahap Persiapan**

- 1) Mengadakan seminar desain proposal skripsi.
- 2) Mohon surat riset dari lembaga penelitian IAIN Antasari Banjarmasin.
- 3) Menyusun Skala dan mengumpulkan dokumentasi yang dilanjutkan dengan mendiskusikan bersama team peneliti.

### **c. Tahap Pelaksanaan**

- 1) Mengumpulkan data penelitian
- 2) Mengolah dan menganalisis data.

### **d. Tahap Penyusunan Laporan**

- 1) Penyusunan hasil penelitian.
- 2) Mendiskusikan bersama team peneliti hasil laporan untuk dikoreksi dan disetujui.
- 3) Melakukan seminar hasil penelitian sesuai jadwal dari balai penelitian IAIN Antasari Banjarmasin.
- 4) Memperbaiki dan memperbanyak



## **BAB II**

### **LAPORAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum IAIN Antasari**

##### **1. Sejarah Singkat IAIN Antasari**

Sejak berdiri pada tahun 1964-1970 IAIN Antasari telah berkembang menjadi sembilan fakultas. Pada tahun 1973 pimpinan IAIN Antasari mengadakan evaluasi terhadap jalannya fakultas-fakultas di daerah dan akhirnya diputuskan untuk mengintegrasikan Fakultas Tarbiyah Cabang Martapura, Rantau, dan Kandangan ke Banjarmasin.

Selanjutnya tahun 1978 Fakultas Syariah di Kandangan diintegrasikan ke Fakultas Syariah di Banjarmasin, Fakultas Tarbiyah di Barabai diintegrasikan ke Fakultas Tarbiyah Banjarmasin dan Fakultas Ushuluddin di Amuntai dipindahkan ke Banjarmasin. Proses pengintegrasian dan pemindahan ini berakhir pada tahun 1980. Sehingga mulai tahun 1980 IAIN Antasari hanya mempunyai empat fakultas yang semuanya ada di Banjarmasin, yaitu:

1. Fakultas Syariah
2. Fakultas Tarbiyah
3. Fakultas Dakwah
4. Fakultas Ushuluddin

Dalam perkembangan selanjutnya pada tahun 1999 ketika IAIN Antasari sudah memiliki lima orang guru besar dan sejumlah dosen yang bergelar doktor keinginan untuk segera mendirikan Program Pascasarjana di lingkungan

IAIN Antasari Banjarmasin semakin diintensifkan. Atas prakarsa Prof. Aswadie Syukur, Lc, Rektor ketika itu dibentuklah tim yang bertugas untuk membuat proposal pendirian Program Pascasarjana. pada tanggal 1 Agustus 2000 Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam mengeluarkan surat keputusan Nomor E/176/2000 tentang persetujuan pembukaan Program Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin. Berdasarkan Surat Keputusan tersebut Program Pascasarjana mengadakan kuliah perdana pada tanggal 3 September 2000, sedangkan pembukaan Program Pascasarjana secara resmi dilakukan oleh Gubernur Kalimantan Selatan H. M. Sjachriel Darham pada tanggal 2 Oktober 2000.

Kemudian Struktur Organisasi dan Tata Kerja IAIN Antasari diatur dalam peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Antasari Banjarmasin. Bab II Pasal 5 Peraturan Menag (PMA) tersebut menyebutkan bahwa IAIN Antasari terdiri atas:

1. Dewan Penyantun,
2. Senat Institut
3. Rektor dan Wakil Rektor
4. Biro Administrasi Umum, Akademik dan Kemahasiswaan
5. Fakultas;
  - a. Syariah dan Ekonomi Islam
  - b. Tarbiyah dan Keguruan
  - c. Dakwah dan Komunikasi
  - d. Ushuluddin dan Humaniora

5. Pascasarjana

6. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M)

7. Lembaga Penjamin Mutu (LPM)

8. Unit Teknis

- a. Pusat Perpustakaan
- b. Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data
- c. Pusat Pengembangan Bahasa
- d. Pusat Ma'had Al jami'ah.

Lembaga Struktural yang dimaksudkan disini adalah unit pelaksana teknis dan unsur penunjang yang keberadaannya tercantum dalam struktur organisasi IAIN Antasari Banjarmasin. Kemudian visi misi IAIN Antasari dapat dikemukakan sebagai berikut :

**Visi :** “Menjadi Pusat Pengembangan Ilmu Keislaman Interdisipliner yang Unggul, Berkarakter dan Kompetitif Global Tahun 2025”

**Misi :**

- a. Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional.
- b. Mengembangkan riset ilmu-ilmu keislaman yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat.
- d. Menyediakan pelayanan pendidikan dalam rangka mengantarkan mahasiswa menjadi ahli ilmu-ilmu keislaman dan/atau ilmuwan yang memiliki kemantapan aqidah, kedalaman spiritual, kemuliaan akhlaq, keluasan ilmu, intelektual dan kemantapan profesional.

- e. Membangun kepercayaan dan kerjasama dengan lembaga regional, nasional, dan internasional
- f. Mengembangkan tata kelola berdasarkan manajemen profesional dalam rangka mencapai kepuasan sivitas

**Tujuan :**

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian serta peran lembaga dalam berpartisipasi melakukan pemberdayaan kemasyarakatan.
- b. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas serta efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan.
- c. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan pelayanan yang berkesinambungan.
- d. Meningkatkan profesionalitas dan produktivitas

**2. Keadaan Mahasiswa IAIN Antasari**

Jumlah mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin program D3, S1, S2, dan S3 yang terdaftar pada semester ganjil 2015/2016 sebanyak 7985 orang, mereka tersebar di berbagai fakultas di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Untuk lebih jelasnya dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Keadaan Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam  
Fakultas syariah dan ekonomi islam memiliki delapan program studi yang terdiri dari Prodi S1 Asuransi Syariah, S1 Ekonomi Syariah, S1 Hukum Ekonomi Syariah (muamalah), S1 Hukum Keluarga (akhwal Syakhshiyah), S1 Hukum Tata Negara (siyasah), S1 Perbandingan Mazhab, S1 Perbankan Syariah, D3 Perbankan Syariah.

Adapun jumlah mahasiswa yang terdaftar pada semester ganjil 2015/2016 sebanyak 2081 orang. Yang berstatus aktif 1943 orang, dan yang mengambil cuti akademik 138 orang, dan mereka tersebar di prodi S1 Asuransi Syariah sebanyak 19 orang, prodi S1 Ekonomi Syariah sebanyak 641 orang, dan prodi S1 Hukum Ekonomi Syariah (muamalah) sebanyak 83 orang, dan prodi S1 Hukum Keluarga (akhwal Syakhshiyah) sebanyak 330 orang. S1 Hukum Tata Negara (siyasah) sebanyak 78 orang, S1 Perbandingan Mazhab sebanyak 50 orang, S1 Perbankan Syariah sebanyak 785 orang, D3 Perbankan Syariah sebanyak 95 orang. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel :2.1 Keadaan Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam

	<b>FAK. SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM</b>	<b>Mahasiswa</b>		
		<b>Program Studi</b>	Aktif	Cuti
1.	S1 Asuransi Syariah	18	1	19
2.	S1 Ekonomi Syariah	595	46	641
3.	S1 Hukum Ekonomi Syariah (muamalah)	81	2	83
4.	S1 Hukum Keluarga (akhwal Syakhshiyah)	306	24	330
5.	S1 Hukum Tata Negara (siyasah)	72	6	78
6.	S1 Perbandingan Mazhab	48	2	50
7.	S1 Perbankan Syariah	731	54	785
8.	D3 Perbankan Syariah	92	3	95
<b>JUMLAH</b>		1943	138	2081

b. Keadaan Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan memiliki sembilan program studi yang terdiri dari Prodi D3 Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Islam, S1 Ki - Prodi Bimbingan Konseling Islam, S1 Ki - Prodi Manajemen Pendidikan Islam, S1 Pendidikan Agama Islam, S1 Pendidikan Bahasa Arab, S1 Pendidikan Bahasa Inggris, S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, S1 Pendidikan Guru Raudhatul Athfal, dan prodi S1 Pendidikan Matematika.

Adapun jumlah mahasiswa yang terdaftar pada semester ganjil 2015/2016 sebanyak 4124 orang. Yang berstatus aktif 3879 orang, dan yang mengambil cuti akademik 245 orang, dan mereka tersebar di Prodi D3 Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam sebanyak 119 orang, S1 Ki - Prodi Bimbingan Konseling Islam sebanyak 184 orang, S1 Ki - Prodi Manajemen Pendidikan Islam sebanyak 99 orang, S1 Pendidikan Agama Islam sebanyak 1038 orang, S1 Pendidikan Bahasa Arab sebanyak 403 orang, S1 Pendidikan Bahasa Inggris sebanyak 711 orang, S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah sebanyak 924 orang, S1 Pendidikan Guru Raudhatul Athfal sebanyak 87 orang, dan prodi S1 Pendidikan Matematika sebanyak 559 orang. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel :2.2Keadaan Mahasiswa Tarbiyah Dan Keguruan

NO.	Fak. Tarbiyah dan keguruan	Mahasiswa		
	<b>Program Studi</b>	<b>Aktif</b>	<b>Cuti</b>	<b>Total</b>
1.	D3 Ilmu Perpustakaan Dan Informasi Islam	108	11	119
2.	S1 Ki - Prodi Bimbingan Konseling Islam	166	18	184
3.	S1 Ki - Prodi Manajemen Pendidikan Islam	91	8	99
4.	S1 Pendidikan Agama Islam	968	70	1038
5.	S1 Pendidikan Bahasa Arab	370	33	403
6.	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	663	48	711
7.	S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	875	49	924
8.	S1 Pendidikan Guru Raudhatul Athfal	85	2	87
9.	S1 Pendidikan Matematika	553	6	559
<b>JUMLAH</b>		<b>3879</b>	<b>245</b>	<b>4124</b>

c. Keadaan Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki 3 (tiga) program studi yang terdiri dari Prodi S1 Bimbingan Dan Penyuluhan Islam, S1 Komunikasi Dan Penyiaran Islam dan prodi S1 Manajemen Dakwah.

Adapun jumlah mahasiswa yang terdaftar pada semester ganjil 2015/2016 sebanyak 394 orang. Yang berstatus aktif 370 orang ,dan yang mengambil cuti akademik 24 orang, dan mereka tersebar di prodi S1 Bimbingan Dan

Penyuluhan Islam sebanyak 100 orang, prodi S1 Komunikasi Dan Penyiaran Islam sebanyak 209 orang, dan prodi S1 Manajemen Dakwah sebanyak 85 orang. Selbihnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel:2.3Keadaan mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi

NO	FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI	MAHASISWA		
	Program Studi	Aktif	Cuti	Total
1.	S1 Bimbingan Dan Penyuluhan Islam	94	6	100
2.	S1 Komunikasi Dan Penyiaran Islam	192	17	209
3.	S1 Manajemen Dakwah	84	1	85
Jumlah		370	24	394

d. Keadaan Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Dan Humaniora  
Fakultas ushuluddin dan humaniora memiliki 4 (empat) program studi yang terdiri dari Prodi S1 Akidah Filsafat, S1 Perbandingan Agama, S1 Psikologi Islam, S1 Tafsir Hadis.

Adapun jumlah mahasiswa yang terdaftar pada semester ganjil 2015/2016 sebanyak 607 orang. Yang berstatus aktif 548 orang, dan yang mengambil cuti akademik 59 orang, dan mereka tersebar di prodi S1 Akidah Filsafat sebanyak 69 orang, prodi S1 Perbandingan Agama sebanyak 55 orang, dan prodi S1 Psikologi Islam sebanyak 230 orang, dan prodi S1 Tafsir Hadis sebanyak 253 orang. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel :2.4 Keadaan Mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Humaniora**

NO.	FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA	MAHASISWA		
		Aktif	Cuti	Total
1.	S1 Akidah Filsafat	62	7	69
2.	S1 Perbandingan Agama	46	9	55
3.	S1 Psikologi Islam	211	19	230
4.	S1 Tafsir Hadis	229	24	253
<b>JUMLAH</b>		548	59	607

**e. Keadaan Mahasiswa Fakultas Pasca Sarjana**

Fakultas Pasca sarjana memiliki 4 (empat) program studi yang terdiri dari Prodi S2 Akhlak Dan Tasawuf, S2 Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), S2 Manajemen Pendidikan Islam, S2 Pendidikan Agama Islam, dan S3 Pendidikan Agama Islam.

Adapun jumlah mahasiswa yang terdaftar pada semester ganjil 2015/2016 sebanyak 779 orang. Yang berstatus aktif 558 orang, dan yang mengambil cuti akademik 283 orang, dan mereka tersebar di prodi S2 Akhlak Dan Tasawuf sebanyak 81 orang, prodi S2 Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) sebanyak 126 orang, dan prodi S2 Manajemen Pendidikan Islam sebanyak 219 orang, dan prodi S2 Pendidikan Agama Islam sebanyak 283 orang dan S3 Pendidikan Agama Islam sebanyak 70 orang. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel : 2.5 Keadaan Mahasiswa Pasca Sarjana**

NO.	FAKULTAS PASCA SARJANA	MAHASISWA		
	Program Studi	Aktif	Cuti	Total
1.	S2 Akhlak Dan Tasawuf	67	14	81
2.	S2 Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)	120	6	126
3.	S2 Manajemen Pendidikan Islam	66	153	219
4.	S2 Pendidikan Agama Islam	240	43	283
5.	S3 Pendidikan Agama Islam	65	5	70
JUMLAH		558	221	779

## **2. Keadaan Tenaga Kependidikan**

Jumlah Tenaga Kependidikan yang mendukung kegiatan administarsi perkantoran dan perkuliahan dilingkungan IAIN Antasari sebanyak 225 orang, yang terdiri dari pegawai tetap sebanyak 128 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 97 orang. Mereka tersebar pada biro administrasi umum dan akademik kemahasiswaan sebanyak 103 orang, yang terdiri dari pegawai tetap 62 orang dan pegawai tidak tetap 41 orang, fakultas syariah dan ekonomi islam sebanyak 18 orang yang terdiri dari pegawai tetap 10 orang dan pegawai tidak tetap 8 orang, fak.tarbiyah dan keguruan sebanyak 33 orang yang terdiri dari pegawai tetap 14 orang dan pegawai tidak tetap 19 orang, fak.usnuluddin dan humaniora sebanyak 13 orang yang terdiri dari pegawai

tetap 6 orang dan pegawai tidak tetap 7 orang, fak. dakwah dan komunikasi sebanyak 10 orang yang terdiri dari pegawai tetap 7 orang dan pegawai tidak tetap 3 orang, pascasarjana sebanyak 12 orang yang terdiri dari pegawai tetap 4 orang dan pegawai tidak tetap 8 orang, lembaga penjamin mutu sebanyak 4 orang yang terdiri dari pegawai tetap 3 orang dan pegawai tidak tetap 1 orang, lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat sebanyak 7 orang yang terdiri dari pegawai tetap 5 orang dan pegawai tidak tetap 2 orang, pusat perpustakaan sebanyak 20 orang yang terdiri dari pegawai tetap 14 orang dan pegawai tidak tetap 6 orang, dan pusat teknologi informasi dan pangkalan data sebanyak 5 orang yang terdiri dari pegawai tetap 3 orang dan pegawai tidak tetap 2 orang. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel : 2.6 KeadaanTenaga Kependidikan pada IAIN Antasari

No.	UNIT KERJA/ FAKULTAS	PNS	Non PNS	Jumlah
1.	Biro Administrasi Umum dan Akademik Kemahasiswaan	62	41	103
2.	Fak.Syariah dan Ekonomi Islam	10	8	18
3.	Fak.Tarbiyah dan Keguruan	14	19	33
4.	Fak.Ushuluddin dan Humaniora	6	7	13
5.	Fak.Dakwah dan Komunikasi	7	3	10
6.	Pascasarjana	4	8	12
7.	LembagaPenjamin Mutu	3	1	4
8.	LP2M	5	2	7
9.	Pusat Perpustakaan	14	6	20
10.	Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data	3	2	5
	Jumlah	128	97	225

### 3. Keadaan Tenaga Edukatif (Dosen)

Jumlah Tenaga Edukatif/Dosen tetap yang mendukung kegiatan perkuliahan dilingkungan IAIN Antasari sebanyak 345 orang yang terdiri dari dosen tetap 290 orang dan dosen kontrak 55 orang. Yang tersebar pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam sebanyak 79 orang dosen tetap dan dosen kontrak 15 orang, Fak.Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 119 orang dosen tetap dan dosen kontrak 26 orang, Fak.Ushuluddin dan Humaniora sebanyak 43 orang dosen tetap dan dosen kontrak 5 orang, Fak. Dakwah dan Komunikasi sebanyak 38 orang dosen tetap dan dosen kontrak 5 orang, dan Pascasarjana sebanyak 11 orang dosen tetap dan dosen kontrak 55 orang. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel : 2.7 Keadaan Tenaga Edukatif (Dosen) Pada IAIN Antasari

No.	Unit kerja/Fakultas	Dosen Tetap	Dosen Kontrak	Jumlah
1.	Fak.Syariah dan Ekonomi Islam	79	15	94
2.	Fak.Tarbiyah dan Keguruan	119	26	145
3.	Fak.Ushuluddin dan Humaniora	43	5	48
4.	Fak.Dakwah dan Komunikasi	38	5	43
5.	Pascasarjana	11	4	15
	Jumlah	290	55	345

### 4. Keadaan Sarana Dan Prasarana

Kampus IAIN Antasari Banjarmasin menempati lahan seluas 358.886 m<sup>2</sup> termasuk asset tanah yang berlokasi di Kec. Cempaka Kota Banjarbaru. Adapun Sarana dan

prasarana penunjang kegiatan proses belajar mengajar yang ada di IAIN Antasari berupa antara lain bahan pustaka, ruang perkuliahan, perkantoran, laboratorium bahasa, auditorium dan lain-lain. Data selengkapnya mengenai sarana dan prasarana atau fasilitas kampus yang tersedia saat ini, adalah sebagai berikut :

Tabel : 2.8Keadaan Sarana dan Prasarana

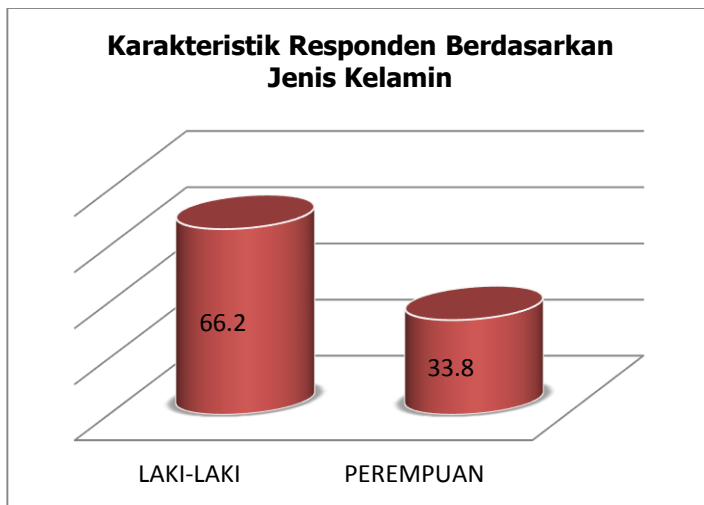
<b>No</b>	<b>Sarana/ Prasarana</b>
1.	Gedung kuliah 4 fakultas
2.	Gedung kuliah Pasca sarjana,
3.	Gedung kantor 4 Fakultas
4.	Gedung kantor Institut /Rektorat
5.	Perpustakaan Pascasarjana
6.	Perpustakaan 4 Fakultas
7.	Gedung Olah Raga
8.	Gedung Bakat/Minat,
9.	Gedung Pusat Belajar,
10	Gedung Arsip,
11	Auditorium
12	Student Center
13	Perpustakaan Pascasarjana
14.	Gedung Koperasi Mahasiswa
15.	Kios Bakat Minat Mahasiswa
16.	Laboratorium MIPA
17.	Laboratorium Bahasa
18.	Laboratorium BMT,
19.	Kafetaria
20.	Masjid

21.	Balai Pengobatan
22.	Guest House Pendidikan,
23.	Asrama Mahasiswa(i)
24.	Rusunawa
25.	Bus, dll.

## B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, angket disebar kepada 74 responden. Adapun secara lengkap karakteristik responden yang mengisi angket dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

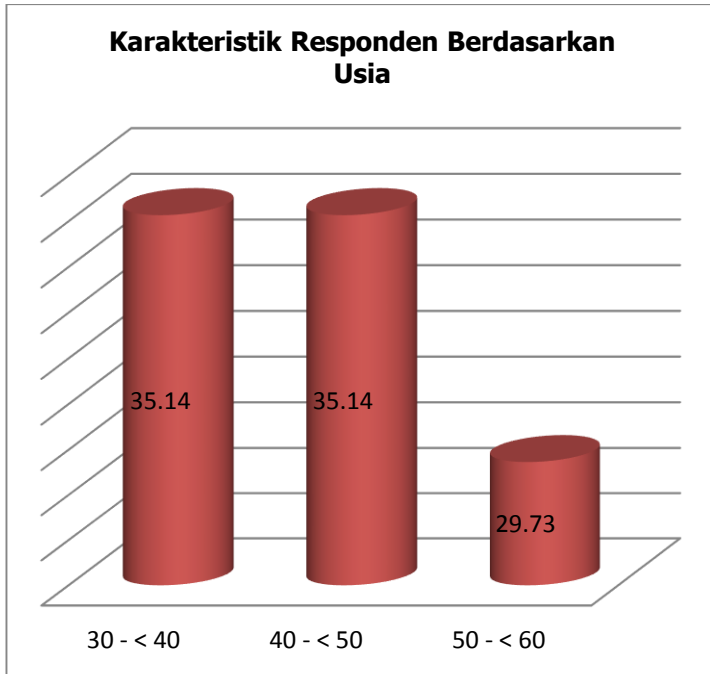
### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa dari 74 responden, responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 66.2 % dan 33.8 % responden yang berjenis kelamin perempuan.

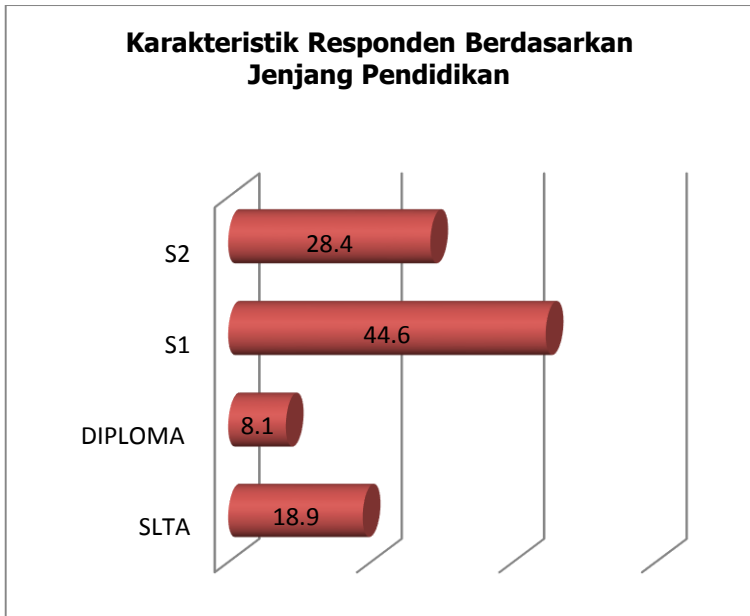
## 2. Karakteristik responden berdasarkan Usia



Gambar. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa dari 74 responden, responden yang berusia 30 – 40 sebanyak 35,14%, 40 - < 50 sebanyak 35,14% dan 50-<60 sebanyak 29,73%.

### 3. Karakteristik responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

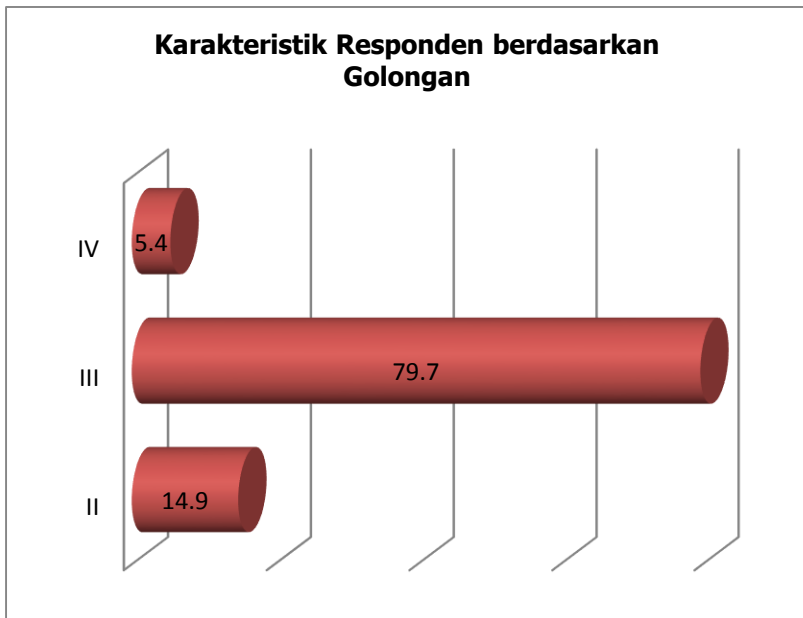


Gambar. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa dari 74 responden, responden yang memiliki kualifikasi pendidikan SLTA, Diploma, S1 dan S2 berturut-turut sebesar 18,9%, 8,1%, 44,6% dan 28,4%.



#### 4. Karakteristik responden berdasarkan Golongan



Gambar. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan Gambar di atas, terlihat bahwa dari 74 responden, responden yang bergolongan II sebanyak 14,9%, golongan III sebanyak 79,7% dan golongan IV sebesar 5,4%

### C. Penyajian Data

Data yang akan disajikan dalam penelitian ini meliputi data tentang kinerja tenaga kependidikan dan kepuasan kerja tenaga kependidikan,serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Berdasarkan hasil angket dalam penelitian tentang kinerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin dapat dikemukakan sebagai berikut :

#### 1. Kinerja Tenaga kependidikan

Kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, dapat diungkap melalui 14 item sebagai variabel laten kinerja. Berdasarkan hasil angket tentang Kemampuan Tenaga kependidikan dalam menampilkan hasil kerja yang lengkap, baik pekerjaan rutin maupun dari atasan, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.9. Kemampuan menampilkan hasil kerja yang lengkap, baik pekerjaan rutin maupun dari atasan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	21	28,38
2.	Setuju	47	63,51
3.	Tidak Setuju	6	8,11
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 91,89% atau sebanyak 68 responden

yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya mampu menampilkan hasil kerja yang lengkap, baik pekerjaan rutin maupun dari atasan. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket, atau ada sebanyak 21 responden (28,38%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 47 responden (63,51%) yang memilih setuju. Kemudian ada 6 responden (8,11%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju.

Berikut ini akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.10. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	17	22,97
2.	Setuju	52	70,27
3.	Tidak Setuju	5	6,76
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 93,24% atau sebanyak 69 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban

responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket, yaitu ada sebanyak 17 responden (22,97%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 52 responden (70,27%) yang memilih setuju. Kemudian ada 5 responden (6,76%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju.

Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya mencari dan menerapkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.11. Saya mencari dan menerapkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	15	20,27
2.	Setuju	53	71,62
3.	Tidak Setuju	6	8,11
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 91,89% atau sebanyak 68 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya mencari dan menerapkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, yaitu ada sebanyak 15 responden (20,27%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 53 responden (71,62%)

yang memilih setuju. Kemudian ada 6 responden (8,11%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Berikutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.12. Saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	11	14,86
2.	Setuju	51	68,92
3.	Tidak Setuju	12	16,22
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 83,78% atau sebanyak 62 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan tersebut, ada sebanyak 11 responden (14,86%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 51 responden (68,92%) yang memilih setuju. Kemudian ada 12 responden (16,22%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden

yang memilih sangat tidak setuju. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya telah membuat tempat kerja saya nyaman dan bersih dan berbeda dari yang lain, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.13. Saya telah membuat tempat kerja saya nyaman dan bersih dan berbeda dari yang lain

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentasi</b>
1.	Sangat Setuju	13	17,57
2.	Setuju	47	63,51
3.	Tidak Setuju	14	18,92
4.	Sangat Tidak Setuju	-	
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 81,08% atau sebanyak 60 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya membuat tempat kerja nyaman dan bersih dan berbeda dari yang lain. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, yaitu ada sebanyak 13 responden (17,57%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 47 responden (63,51%) yang memilih setuju. Kemudian ada 14 responden (18,92%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Lebih lanjut akan dikemukakan hasil angket tentang

pernyataan saya bersedia mengakui kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.14 . Bersedia mengakui kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	31	41,89
2.	Setuju	40	54,06
3.	Tidak Setuju	3	4,05
4.	Sangat Tidak Setuju	-	
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 95,95% atau sebanyak 71 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya bersedia mengakui kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 31 responden (41,89%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 40 responden (54,06%) yang memilih setuju. dan hanya ada 3 responden (4,05%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya selalu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam bekerja, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.15. Saya selalu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	16	21,62
2.	Setuju	48	64,87
3.	Tidak Setuju	9	12,16
4.	Sangat Tidak Setuju	1	1,35
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 86,49% atau sebanyak 64 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam bekerja. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, atau ada sebanyak 16 responden (21,62%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 48 responden (64,87%) yang memilih setuju. Kemudian ada 10 responden (13,51%) yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju, yaitu ditemukan ada 9 responden yang memilih tidak setuju dan 1 responden (1,35%) yang memilih sangat tidak setuju dari item pernyataan tersebut. Berikutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya bersedia menambah jam kerja jika pekerjaan belum selesai, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :



Tabel : 2.16. Bersedia menambah jam kerja jika pekerjaan belum selesai

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	23	31,08
2.	Setuju	38	51,35
3.	Tidak Setuju	13	17,57
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 82,43% atau sebanyak 61 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya bersedia menambah jam kerja jika pekerjaan belum selesai tersebut. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan tersebut, atau ada sebanyak 23 responden (31,08%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 38 responden (51,35%) yang memilih setuju. Kemudian hanya ada 13 responden (17,57%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju dari item pernyataan tersebut. Berikutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya dan rekan kerja selalu saling membantu satu sama lain, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.17. Saya dan rekan kerja selalu saling membantu satu sama lain

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	39	52,70
2.	Setuju	32	43,25
3.	Tidak Setuju	3	4,05
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 95,95% atau sebanyak 71 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya Selalu saling membantu satu sama lain. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan tersebut, ada sebanyak 39 responden (52,70%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 32 responden (43,24%) yang memilih setuju. Kemudian hanya ada 3 responden (4,05%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju dari item pernyataan itu. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya telah memberi dorongan dan saran kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.18. Memberi dorongan dan saran kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	23	31,08
2.	Setuju	45	60,81
3.	Tidak Setuju	6	8,11
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 91,89% atau sebanyak 68 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya memberi dorongan dan saran kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan tersebut, ada sebanyak 23 responden (31,08%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 45 responden (60,81%) yang memilih setuju. Kemudian hanya ada 6 responden (8,11%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju dari item pernyataan itu. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya Mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.19. Mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	28	37,84
2.	Setuju	42	56,76
3.	Tidak Setuju	4	5,40
4.	Sangat Tidak Setuju	-	
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 94,60% atau sebanyak 68 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan tersebut, ada sebanyak 28 responden (37,84%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 42 responden (56,76%) yang memilih setuju. Kemudian hanya ada 4 responden (5,40%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju dari item pernyataan itu. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh atau diawasi atasan, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.20. Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh atau diawasi atasan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	30	40,54
2.	Setuju	37	50,00
3.	Tidak Setuju	7	9,46
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 90,54% atau sebanyak 67 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh atau diawasi atasan. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan tersebut, ada sebanyak 30 responden (40,54%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 37 responden (50%) yang memilih setuju. Kemudian ada 7 responden (9,46%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju dari item pernyataan itu. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya selalu mematuhi peraturan dan menjaga kebersihan, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.21. Selalu mematuhi peraturan dan menjaga kebersihan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	33	44,59
2.	Setuju	37	50,00
3.	Tidak Setuju	4	5,41
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 94,59% atau sebanyak 70 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya selalu mematuhi peraturan dan menjaga kebersihan. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan tersebut, ada sebanyak 33 responden (44,59%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 37 responden (50%) yang memilih setuju. Kemudian ada 4 responden (5,41%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju dari item pernyataan itu. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan frekuensi kehadiran sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.22. Frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan aturan yang berlaku

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	38	51,35
2.	Setuju	31	41,89
3.	Tidak Setuju	5	6,76
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 93,24% atau sebanyak 69 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan tersebut, ada sebanyak 38 responden (51,35%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 31 responden (41,89%) yang memilih setuju. Kemudian ada 5 responden (6,76%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju dari item pernyataan itu.

## 2. Kepuasan Kerja

Kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, dapat diungkap melalui 20 item sebagai variabel laten kepuasa kerja. Berdasarkan hasil angket tentang menurut saya institusi sudah perhatian unsur keadilan dalam sistem pengajiannya, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.23. Institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam sistem pengajian

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	20	27,03
2.	Setuju	48	64,86
3.	Tidak Setuju	6	8,11
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 91,89% atau sebanyak 68 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa menurut saya institusi sudah perhatian unsur keadilan dalam sistem pengajiannya. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 20 responden (27,03%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 48 responden (64,86%) yang memilih setuju. dan hanya ada 6 responden (8,11%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan institusi telah menyelenggarakan sistem kompensasi langsung dan tidak langsung (gaji dan tunjangan) sesuai dengan posisi dan jabatan, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :



Tabel : 2.24. Sistem kompensasi gaji dan tunjangan sesuai dengan jabatan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	17	22,97
2.	Setuju	54	72,98
3.	Tidak Setuju	3	4,05
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 95,95% atau sebanyak 71 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa institusi telah menyelenggarakan sistem kompensasi langsung dan tidak langsung (gaji dan tunjangan) sesuai dengan posisi dan jabatan. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 17 responden (22,97%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 54 responden (64,86%) yang memilih setuju. dan hanya ada 3 responden (4,05%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa menurut saya gaji yang diterima sudah memadai dan cukup memuaskan, dapat dikemukakan pada tabel berikut :

Tabel : 2.25. Gaji yang diterima sudah mamadai dan cukup memuaskan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	14	18,92
2.	Setuju	50	67,57
3.	Tidak Setuju	10	13,51
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 86,49% atau sebanyak 64 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa menurut saya gaji yang diterima sudah mamadai dan cukup memuaskan. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 14 responden (18,92%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 50 responden (67,57%) yang memilih setuju. dan hanya ada 10 responden (13,51%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas karena insentif yang diterima didasarkan atas keterampilan yang dimiliki dan kinerja, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.26. Insentif yang diterima didasarkan atas keterampilan yang dimiliki dan kinerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	16	21,62
2.	Setuju	45	60,81
3.	Tidak Setuju	12	16,22
4.	Sangat Tidak Setuju	1	1,35
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 82,43% atau sebanyak 61 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas karena insentif yang diterima didasarkan atas keterampilan yang dimiliki dan kinerja. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 16 responden (21,62%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 45 responden (60,81%) yang memilih setuju. dan hanya ada 12 responden (16,22%) yang memilih tidak setuju, dan ada ditemukan 1 responden (1,35%) yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas karena reward yang diterima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja saya, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.27. Reward yang diterima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	11	14,87
2.	Setuju	47	63,51
3.	Tidak Setuju	14	18,92
4.	Sangat Tidak Setuju	2	2,70
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 78,38% atau sebanyak 58 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas karena reward yang diterima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja saya. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 11 responden (14,87%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 47 responden (63,51%) yang memilih setuju. dan hanya ada 14 responden (18,92%) yang memilih tidak setuju, dan ada ditemukan 2 responden (2,70%) yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas dengan keamanan tempat saya bekerja, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.28. Saya puas keamanan tempat saya bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	12	16,22
2.	Setuju	47	63,51
3.	Tidak Setuju	14	18,92
4.	Sangat Tidak Setuju	1	1,35
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 79,73% atau sebanyak 55 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas dengan keamanan tempat saya bekerja. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 12 responden (16,22%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 47 responden (63,51%) yang memilih setuju. dan ada 14 responden (18,92%) yang memilih tidak setuju, serta ditemukan 1 responden (1,35%) yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya puas dengan tempat kerja saya yang bersih, rapih dan nyaman, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.29. Saya puas dengan tempat kerja bersih, rapih dan nyaman

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	6	8,11
2.	Setuju	45	60,81
3.	Tidak Setuju	21	28,38
4.	Sangat Tidak Setuju	2	2,70
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 68,92% atau sebanyak 51 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas dengan tempat kerja saya yang bersih, rapih dan nyaman. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 6 responden (8,11%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 45 responden (60,81%) yang memilih setuju. kemudian ada 21 responden (28,38%) yang memilih tidak setuju, serta ditemukan 2 responden (2,70%) yang memilih sangat tidak setuju. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas dengan sarana pendukung dan peralatan kerja sudah memadai untuk pekerjaan saya, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.30. Saya puas dengan sarana pendukung dan peralatan kerja sudah memadai

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentasi</b>
1.	Sangat Setuju	7	9,46
2.	Setuju	52	70,27
3.	Tidak Setuju	13	18,57
4.	Sangat Tidak Setuju	2	2,70
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 79,73% atau sebanyak 59 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas dengan sarana pendukung dan peralatan kerja sudah memadai untuk pekerjaan saya. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 7 responden (9,46%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 52 responden (70,27%) yang memilih setuju. kemudian ada 13 responden (18,57%) yang memilih tidak setuju, serta ditemukan 2 responden (2,70%) yang memilih sangat tidak setuju. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas dengan peraturan jam kerja yang diberlakukan pada saat ini, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.31. Saya puas dengan peraturan jam kerja yang diberlakukan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	18	24,33
2.	Setuju	45	60,81
3.	Tidak Setuju	11	14,86
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 85,14% atau sebanyak 63 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas dengan peraturan jam kerja yang diberlakukan pada saat ini. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 18 responden (24,33%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 45 responden (60,81%) yang memilih setuju. dan hanya ada 11 responden (14,86%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa menurut saya institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam pembagian beban kerja, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :



Tabel : 2.32. Menurut saya institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam pembagian beban kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	5	6,76
2.	Setuju	52	70,27
3.	Tidak Setuju	17	22,97
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 77,03% atau sebanyak 57 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa menurut saya institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam pembagian beban kerja. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 5 responden (6,76%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 52 responden (70,27%) yang memilih setuju. dan ada 17 responden (22,97%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas dengan kedisiplinan dalam penerapan peraturan di institusi, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.33. Saya puas dengan kedisiplinan dalam penerapan peraturan di institusi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	11	14,87
2.	Setuju	41	55,41
3.	Tidak Setuju	18	24,32
4.	Sangat Tidak Setuju	4	5,40
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 70,28% atau sebanyak 52 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas dengan kedisiplinan dalam Penerapan peraturan di institusi, Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 11 responden (14,87%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 41 responden (55,41%) yang memilih setuju. kemudian ada 18 responden (24,32%) yang memilih tidak setuju, serta ditemukan 4 responden (5,40%) yang memilih sangat tidak setuju. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas karena mampu melakukan komunikasi dengan baik kepada sesama rekan kerja dan atasan saya, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.34. Saya puas karena mampu melakukan komunikasi dengan baik kepada sesama rekan kerja dan atasan saya

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	28	37,84
2.	Setuju	41	55,41
3.	Tidak Setuju	4	5,40
4.	Sangat Tidak Setuju	1	1,35
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 70,28% atau sebanyak 69 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa bahwa saya puas karena mampu melakukan komunikasi dengan baik kepada sesama rekan kerja dan atasan saya, Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 28 responden (37,84%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 41 responden (55,41%) yang memilih setuju. kemudian ada 4 responden (5,40%) yang memilih tidak setuju, serta ditemukan 1 responden (1,35%) yang memilih sangat tidak setuju. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2. 35. Saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	34	45,95
2.	Setuju	36	48,65
3.	Tidak Setuju	4	5,40
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 94,60% atau sebanyak 70 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 34 responden (45,95%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 36 responden (48,65%) yang memilih setuju. dan ada 4 responden (5,40%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya puas karena jarang terjadi konflik antar rekan kerja sehingga tidak mengganggu pekerjaan, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel :2.36. Saya puas karena jarang terjadi konflik antar rekan kerja jarang terjadi sehingga tidak mengganggu pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	27	36,49
2.	Setuju	44	59,46
3.	Tidak Setuju	3	4,05
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 95,95% atau sebanyak 71 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas karena jarang terjadi konflik antar rekan kerja sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 27 responden (36,49%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 44 responden (59,46%) yang memilih setuju. dan ada 3 responden (4,05%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan Saya puas karena institusi telah memberikan penghargaan yang layak bagi pegawainya yang memiliki prestasi baik, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.37. Saya puas karena institusi telah memberikan penghargaan yang layak bagi pegawainya yang memiliki prestasi baik

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	10	13,52
2.	Setuju	46	62,16
3.	Tidak Setuju	16	21,62
4.	Sangat Tidak Setuju	2	2,70
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 75,68% atau sebanyak 56 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas karena institusi telah memberikan penghargaan yang layak bagi pegawainya yang memiliki prestasi baik, Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 10 responden (13,52%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 46 responden (62,16%) yang memilih setuju. kemudian ada 16 responden (21,62%) yang memilih tidak setuju, serta ditemukan 2 responden (2,70%) yang memilih sangat tidak setuju. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan saya puas karena atasan telah memperhatikan ide, usul dan saran saya dalam hal pekerjaan, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.38. Saya puas karena atasan telah memperhatikan ide, usul dan saran saya dalam hal pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	14	18,92
2.	Setuju	51	68,92
3.	Tidak Setuju	7	9,46
4.	Sangat Tidak Setuju	2	2,70
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 87,84% atau sebanyak 65 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas karena atasan telah memperhatikan ide, usul dan saran saya dalam hal pekerjaan, Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 14 responden (18,92%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 51 responden (68,92%) yang memilih setuju. kemudian ada 7 responden (9,46%) yang memilih tidak setuju, serta ditemukan 2 responden (2,70%) yang memilih sangat tidak setuju. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas karena sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang terjadi, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.39. Saya puas karena sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang terjadi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	10	13,51
2.	Setuju	43	58,11
3.	Tidak Setuju	19	25,68
4.	Sangat Tidak Setuju	2	2,70
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 71,62% atau sebanyak 63 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas karena sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang terjadi. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 10 responden (13,51%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 43 responden (58,11%) yang memilih setuju. kemudian ada 19 responden (25,68%) yang memilih tidak setuju, serta ditemukan 2 responden (2,70%) yang memilih sangat tidak setuju. Selanjutnya akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan saya yang dikuasai sangat mendukung dalam pelaksanaan tugas saya, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :



Tabel : 2.40. Tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan saya yang dikuasai sangat Mendukungdalam pelaksanaan tugas saya

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	31	41,89
2.	Setuju	42	56,76
3.	Tidak Setuju	1	1,35
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 98,65% atau sebanyak 73 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan saya yang dikuasai sangat mendukung dalam pelaksanaan tugas saya. Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 31 responden (41,89%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 42 responden (56,76%) yang memilih setuju. dan ada 1 responden (1,35%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas karena diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang baru dimiliki, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel : 2.41. Saya puas karena diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang baru dimiliki

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	17	22,97
2.	Setuju	45	60,81
3.	Tidak Setuju	12	16,22
4.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 83,78% atau sebanyak 62 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas karena diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang baru dimiliki, Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 17 responden (22,97%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 45 responden (60,81%) yang memilih setuju. dan ada 12 responden (16,22%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju. Kemudian akan dikemukakan hasil angket tentang pernyataan bahwa saya puas karena pekerjaan yang saya lakukan membuat keterampilan dan pengetahuan bertambah, dapat dikemukakan pada tabel berikut ini

Tabel : 2.42. Saya puas karena pekerjaan yang saya lakukan membuat keterampilan dan pengetahuan bertambah

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Prosentasi
1.	Sangat Setuju	29	39,19
2.	Setuju	38	51,35
3.	Tidak Setuju	7	9,46
4.	Sangat Tidak Setuju	-	
Jumlah		74	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh responden ada sebanyak 90,54% atau sebanyak 67 responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa saya puas karena pekerjaan yang saya lakukan membuat keterampilan dan pengetahuan bertambah, Hal ini terlihat berdasarkan jawaban responden yang memilih sangat setuju dan setuju dari item pernyataan angket tersebut, ada sebanyak 29 responden (39,19%) yang memilih sangat setuju dan ada sebanyak 38 responden (51,35%) yang memilih setuju. dan ada 7 responden (9,46%) yang memilih tidak setuju, dan tidak ditemukan responden yang memilih sangat tidak setuju.

## D. Analisis Data

### 1. Kinerja Tenaga Kependidikan

Terkait penelitian ini, variabel laten Kinerja (KJ) yang dicerminkan oleh 14 variabel manifest/indikator. Adapun hasil analisis pengisian angket berdasarkan variabel laten kinerja (KJ) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel ; 2.43. Variabel Laten Kinerja (KJ)

Indikator Kinerja	4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya mampu menampilkan hasil kerja yang lengkap, baik pekerjaan rutin maupun dari atasan (KJ1)	21	28.4	47	63.5	6	8.1	0	0
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu (KJ2)	19	25.7	53	71.6	2	2.7	0	0
Saya mencari dan menerapkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan (KJ3)	16	21.6	54	73.0	4	5.4	0	0
Saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja (KJ4)	11	14.9	54	73.0	9	12.1	0	0
Saya telah membuat tempat kerja saya nyaman, bersih dan berbeda dari yang lain (KJ5)	13	17.6	49	66.2	12	16.2	0	0
Bersedia mengakui kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut (KJ6)	31	41.9	43	58.1	0	0	0	0
Saya selalu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam bekerja (KJ7)	16	21.6	50	67.6	7	9.4	1	1.4
Saya bersedia menambah jam kerja saya jika pekerjaan saya belum selesai (KJ8)	22	29.7	39	52.7	13	17.6	0	0
Saya dan rekan selalu saling membantu satu sama lain (KJ9)	39	52.7	34	45.9	1	1.4	0	0

Saya telah memberikan dorongan dan saran kepada rekan kerja saya dalam hal pekerjaan (KJ10)	23	31.1	48	64.8	3	4.1	0	0
Saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja (KJ11)	28	37.8	44	59.5	2	2.7	0	0
Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tanpa disuruh atau diawasi atasan (KJ12)	31	41.8	38	51.4	5	6.8	0	0
Saya selalu mematuhi peraturan dan menjaga kebersihan (KJ13)	33	44.6	40	54.0	1	1.4	0	0
Frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan aturan yang berlaku (KJ14)	39	52.7	31	41.9	4	5.4	0	0

Keterangan: 1,2,3,4 adalah skor yang diberikan pada setiap item pertanyaan

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dari 74 responden yang mengisi 14 item angket untuk variabel laten kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin berada pada katagore tinggi, baik dalam hal produktivitas, kreativitas,tanggung jawab, kerjasama, maupun kedisiplinan.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KJ1 tentang pernyataan bahwa saya mampu menampilkan hasil kerja yang lengkap, baik pekerjaan rutin maupun dari atasan, ada 91,9% responden yang memberi skor 3 dan 4, kemudian untuk variabel laten KJ2 mengenai pernyataan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu, ada 97,3% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan dua variabel manefest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari berada pada katagore tinggi.

Berikutnya hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KJ3 tentang pernyataan bahwa saya

mencari dan menerapkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, ada 94,6% responden yang memberi skor 3 dan 4. Kemudian untuk variabel laten KJ4 mengenai pernyataan bahwa saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja, ada terdapat 94,6% responden yang memberi skor 3 dan 4. Selanjutnya untuk variabel laten KJ5 mengenai pernyataan bahwa saya telah membuat tempat kerja saya nyaman, bersih dan berbeda dari yang lain, ada terdapat 83,8% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan tiga variabel manifest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kreativitas tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari berada pada katagore tinggi.

Selanjutnya hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KJ6 tentang pernyataan bahwa bersedia mengakui kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut, ada 100% responden yang memberi skor 3 dan 4. Kemudian untuk variabel laten KJ7 mengenai pernyataan bahwa saya selalu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam bekerja, ada terdapat 89,2% responden yang memberi skor 3 dan 4. Selanjutnya untuk variabel laten KJ8 mengenai pernyataan bahwa saya bersedia menambah jam kerja saya jika pekerjaan saya belum selesai, ada terdapat 82,4% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan tiga variabel manifest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat tanggung jawab tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari berada pada katagore tinggi.

Berikutnya hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KJ9 tentang pernyataan bahwa saya dan rekan selalu saling membantu satu sama lain, ada 98,6% responden yang memberi skor 3 dan 4. Kemudian untuk variabel laten KJ10 mengenai pernyataan bahwa saya telah memberikan dorongan dan saran kepada rekan kerja saya dalam hal pekerjaan, ada terdapat 95,9% responden yang memberi skor 3 dan 4. Selanjutnya untuk variabel laten KJ11

mengenai pernyataan bahwa saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja, ada terdapat 97,3% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan tiga variabel manefest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kerjasama tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari berada pada katagore tinggi.

Selanjutnya hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KJ12 tentang pernyataan bahwa Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tanpa disuruh atau diawasi atasan, ada 93,2% responden yang memberi skor 3 dan 4. Kemudian untuk variabel laten KJ13 mengenai pernyataan bahwa saya selalu mematuhi peraturan dan menjaga kebersihan, ada terdapat 98,6% responden yang memberi skor 3 dan 4. Selanjutnya untuk variabel laten KJ14 mengenai pernyataan bahwa frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, ada terdapat 94,6% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan tiga variabel manefest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari berada pada katagore tinggi.

Dengan demikian dari hasil analisis data data penelitian tentang kinerja menunjukkan bahwa Kemampuan kerja yang diperlihatkan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pegawai dalam membantu tugas administrasi fakultas maupun dalam membantu kelancaran pelaksanaan tugas dosen pada bidang akademikdi lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, baik yang berkenaan dengan produktivitas, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, maupun kedisiplinan berada pada katagore tinggi.

## **2. Kepuasan kerja**

Terkait penelitian ini, variabel laten kepuasan kerja (KK) dicerminkan oleh 20 variabel manifest/indikator.

Adapun hasil pengisian angket berdasarkan variabel laten kepuasan kerja (KK) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel : 2.44. Variabel Laten Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja	4		3		2		1	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Menurut saya, Institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam sistem pengajiannya (KK1)	20	27.0	49	66.2	5	6.8	0	0
Institusi telah menyelenggarakan sistem kompensasi yang langsung atau tidak langsung (gaji dan tunjangan) sesuai dengan posisi atau jabatannya (KK2)	18	24.3	53	71.6	3	4.1	0	0
Menurut saya, gaji yang diterima sudah memadai dan cukup memuaskan (KK3)	13	17.6	51	68.9	10	13.5	0	0
Saya puas karena insentif yang diterima didasarkan atas keterampilan yang dimiliki dan kinerja (KK4)	16	21.6	46	62.2	11	14.8	1	1.4
Saya puas karena reward yang diterima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja (KK5)	10	13.5	48	64.9	14	18.9	2	2.7
Saya puas dengan keamanan tempat saya bekerja (KK6)	10	13.5	48	64.9	15	20.3	1	1.4
Saya puas dengan tempat kerja bersih, rapih dan nyaman (KK7)	6	8.1	46	62.2	20	27.0	2	2.7
Saya puas dengan sarana pendukung dan peralatan kerja sudah memadai untuk pekerjaan saya (KK8)	7	9.4	52	70.3	13	17.6	2	2.7
Saya puas dengan peraturan jam kerja yang diberlakukan pada saat ini (KK9)	16	21.6	48	64.9	10	13.5	0	0
Menurut saya, Institusi	5	6.8	52	70.3	17	23.0	0	0



sudah memperhatikan unsur keadilan dalam pembagian beban jam kerja (KK10)								
Saya puas dengan kedisiplinan dalam Penerapan peraturan di institusi (KK11)	10	13.5	44	59.5	16	21.6	4	5.4
Saya puas karena mampu melakukan komunikasi dengan baik kepada sesama rekan kerja dan atasan saya (KK12)	28	37.8	41	55.4	4	5.4	1	1.4
Saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja (KK13)	35	47.3	36	48.6	3	4.1	0	0
Saya puas karena jarang terjadi konflik antar rekan kerja sehingga tidak mengganggu pekerjaan (KK14)	31	41.9	38	51.4	5	6.7	0	0
Saya puas karena institusi telah memberikan penghargaan yang layak bagi pegawai yang memiliki prestasi baik (KK15)	10	13.5	46	62.2	16	21.6	2	2.7
Saya puas karena atasan telah memperhatikan ide, usul dan saran saya dalam hal pekerjaan (KK16)	14	18.9	50	67.6	8	10.8	2	2.7
Saya puas karena sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang terjadi (KK17)	10	13.5	43	58.1	19	25.7	2	2.7
Tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan yang dikuasai sangat mendukung tugas (KK18)	32	43.2	42	56.8	0	0	0	0
Saya puas karena diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang baru dimiliki (KK19)	18	24.3	46	62.2	10	13.5	0	0

Saya puas karena pekerjaan yang saya lakukan membuat keterampilan dan pengetahuan bertambah (KK20)	32	43.2	36	48.6	6	8.2	0	0
--	----	------	----	------	---	-----	---	---

Keterangan: 1,2,3,4 adalah skor yang diberikan pada setiap item pertanyaan

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dari 74 responden yang mengisi 20 item angket untuk variabel laten kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin berada pada kateogore tinggi, baik dalam hal kompensasi, kondisi kerja, kebijakan institusi, hubungan antar pribadi, pengakuan. maupun pekerjaan itu sendiri.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KK1 tentang pernyataan bahwa menurut saya, institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam sistem pengajiannya, ada terdapat 93,2% responden yang memberi skor 3 dan 4, kemudian untuk variabel laten KK2 mengenai pernyataan bahwa Institusi telah menyelenggarakan sistem kompensasi yang langsung atau tidak langsung (gaji dan tunjangan) sesuai dengan posisi atau jabatannya, ada 95,9% responden yang memberi skor 3 dan 4, dan untuk variabel laten KK3 tentang pernyataan bahwa menurut saya, gaji yang diterima sudah mamadai dan cukup memuaskan, ada 86,5% responden yang memberi skor 3 dan selanjutnya untuk variabel laten KK4 tentang pernyataan bahwa saya puas karena insentif yang diterima didasarkan atas keterampilan yang dimiliki dan kinerja, ada 83,8% responden yang memberi skor 3 dan 4, kemudian untuk variabel laten KK5 tentang pernyataan bahwa saya puas karena reward yang diterima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja, ada 78,4% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan lima variabel manifest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan tenaga

kependidikan dilingkungan IAIN Antasari terhadap kompensasi berada pada kateгоре tinggi.

Kemudian hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KK6 tentang pernyataan bahwa saya puas dengan keamanan tempat saya bekerja, ada terdapat 78,4% responden yang memberi skor 3 dan 4, kemudian untuk variabel laten KK7 mengenai pernyataan bahwa saya puas dengan tempat kerja bersih, rapih dan nyaman, ada 70,3% responden yang memberi skor 3 dan 4, dan untuk variabel laten KK8 tentang pernyataan bahwa saya puas dengan sarana pendukung dan peralatan kerja sudah memadai untuk pekerjaan saya, ada 79,7% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan tiga variabel manefest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari terhadap kondisi kerja berada pada kateгоре tinggi.

Selanjutnya hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KK9 tentang pernyataan bahwa Saya puas dengan peraturan jam kerja yang diberlakukan pada saat ini, ada terdapat 86,5% responden yang memberi skor 3 dan 4, kemudian untuk variabel laten KK10 mengenai pernyataan bahwa Menurut saya, Institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam pembagian beban jam kerja, ada 77,1% responden yang memberi skor 3 dan 4, dan untuk variabel laten KK11 tentang pernyataan bahwa Saya puas dengan kedisiplinan dalam Penerapan peraturan di institusi, ada 73% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan tiga variabel manefest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari terhadap kebijakan institusi berada pada kateгоре tinggi.

Kemudian hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KK12 tentang pernyataan bahwa Saya puas karena mampu melakukan komunikasi dengan baik

kepada sesama rekan kerja dan atasan saya , ada terdapat 93,2% responden yang memberi skor 3 dan 4, kemudian untuk variabel laten KK13 mengenai pernyataan bahwa saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja, ada 95,9% responden yang memberi skor 3 dan 4, dan untuk variabel laten KK14 tentang pernyataan bahwa saya puas karena jarang terjadi konflik antar rekan kerja sehingga tidak mengganggu pekerjaan, ada 93,3% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan tiga variabel manifest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari terhadap hubungan antar pribadi berada pada kateгоре tinggi.

Selanjutnya hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KK15 tentang pernyataan bahwa saya puas karena institusi telah memberikan penghargaan yang layak bagi pegawai yang memiliki prestasi baik, ada terdapat 75,7% responden yang memberi skor 3 dan 4, kemudian untuk variabel laten KK16 mengenai pernyataan bahwa saya puas karena atasan telah memperhatikan ide, usul dan saran saya dalam hal pekerjaan, ada 86,5% responden yang memberi skor 3 dan 4, dan untuk variabel laten KK17 tentang pernyataan bahwa saya puas karena sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang terjadi, ada 72,6% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan tiga variabel manifest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari terhadap penghargaan/pengakuan berada pada kateгоре tinggi.

Kemudian hasil data penelitian menunjukkan bahwa untuk variabel laten KK18 tentang pernyataan bahwa tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan yang dikuasai sangat mendukung tugas, ada sebanyak 100% responden yang memberi skor 3 dan 4, kemudian untuk variabel laten KK19 mengenai pernyataan bahwa saya puas karena

diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang baru dimiliki, ada 86,5% responden yang memberi skor 3 dan 4, dan untuk variabel laten KK20 tentang pernyataan bahwa saya puas karena pekerjaan yang saya lakukan membuat keterampilan dan pengetahuan bertambah, ada sebanyak 91,8% responden yang memberi skor 3 dan 4. Berdasarkan tiga variabel manefest tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan tenaga kependidikan dilingkungan IAIN Antasari terhadap pekerjaan itu sendiri berada pada kateгоре tinggi.

Dengan demikian dari hasil analisis data data penelitian tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, baik yang berkenaan dengan masalah kompensasi, kondisi kerja, kebijakan institusi, hubungan antar pribadi, pengakuan/penghargaan, maupun pekerjaan itu sendiri berada pada kateгоре tinggi. Kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan kinerja, sehingga produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan**

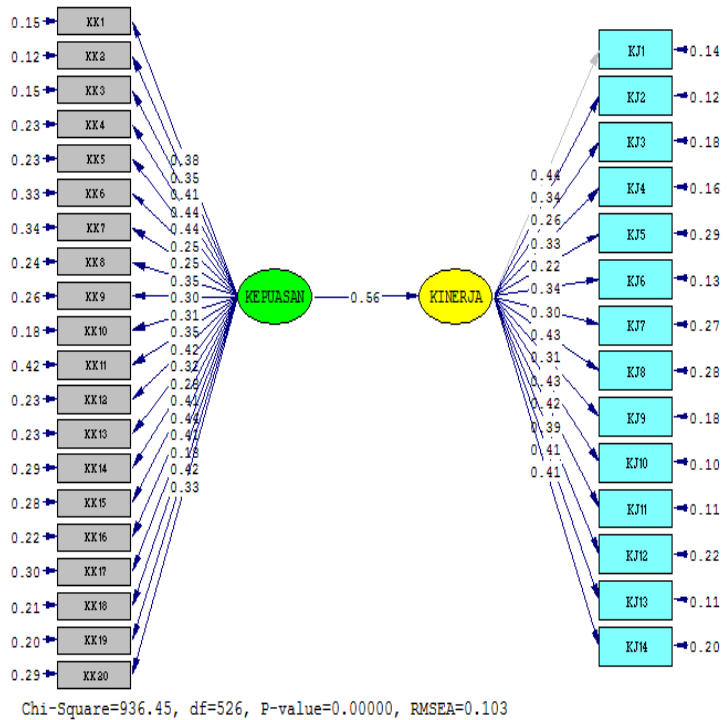
Kemudian untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan akan dianalisis secara kuantitatif dengan metode statistik. Untuk menganalisis data sampel dengan metode *Maksimum Likelihood* digunakan software Lisrel 8.30 atau 8.80 melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Merumuskan model
- b. Membuat matriks input, yaitu matriks korelasi dengan menggunakan paket program PRELIS

- c. Menduga parameter-parameter model dengan metode maksimum Likelihood yang berdasarkan hasil matriks korelasi.
- d. Perhitungan nilai *Construct Reliability* dan *Variance Extracted*
- e. Evaluasi kelayakan model dengan berdasarkan  $\chi^2$ , *GFI*, *AGFI*, *RMSEA*, *RMSR*.
- f. Jika kriteria kelayakan model belum sesuai, maka dilakukan respesifikasi model. respesifikasi dalam dilakukan dalam dua cara, pertama menghilangkan koefisien jalur yang tidak signifikan dari model, kedua, menambah jalur pada model yang didasarkan kepada hasil empiris.

a. Model Awal Persamaan Struktural

Model awal persamaan structural yang dibangun dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel laten dan 34 variabel manifest/indikator dengan menggunakan analisis metode *Maksimum Likelihood* (ML). Lebih Jelasnya dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar. Model Awal Persamaan Struktural Dengan menggunakan Pendugaan Parameter *Maksimum Likelihood* (ML)

Berdasarkan hasil tersebut di atas, kevalidan dan kereliabilan variabel dapat dilihat. Lebih jelas diringkas pada tabel berikut ini.

Tabel 2.45. Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel laten	Vaiabel manifest	Nilai $\lambda$	Nilai T	Error variance
KEPUASAN (KK)	KK1	0.38	6.67*	0.15
	KK2	0.35	6.86*	0.12
	KK3	0.41	7.00*	0.15
	KK4	0.44	6.39*	0.23
	KK5	0.44	6.33*	0.23
	KK6	0.25	3.38*	0.33
	KK7	0.25	3.42*	0.34
	KK8	0.35	5.28*	0.24
	KK9	0.30	4.54*	0.26
	KK10	0.31	5.40*	0.18
	KK11	0.35	4.11*	0.42
	KK12	0.42	6.14*	0.23
	KK13	0.32	4.94*	0.23
	KK14	0.28	4.01*	0.29
	KK15	0.41	5.65*	0.28
	KK16	0.44	6.47*	0.22
	KK17	0.41	5.48*	0.30
	KK18	0.18	3.15*	0.21
	KK19	0.42	6.48*	0.20
	KK20	0.33	4.62*	0.29
<i>Construct Reliability = 0.91, Variance Extracted = 0.34</i>				
Variabel laten	Vaiabel manifest	Nilai $\lambda$	Nilai T	Error variance
KINERJA (KI)	KJ1	0.48	0.00*	0.14
	KJ2	0.34	6.16*	0.12
	KJ3	0.26	4.50*	0.18
	KJ4	0.33	5.50*	0.16
	KJ5	0.22	3.13*	0.29
	KJ6	0.34	6.08*	0.13
	KJ7	0.30	4.18*	0.27
	KJ8	0.43	5.51*	0.28



	KJ9	0.31	5.03*	0.18
	KJ10	0.43	7.18*	0.10
	KJ11	0.42	6.93*	0.11
	KJ12	0.39	5.54*	0.22
	KJ13	0.41	6.89*	0.11
	KJ14	0.41	5.92*	0.20
<i>Construct Reliability = 0.91, Variance Extracted = 0.43</i>				

\* Nilai T nyata  $\alpha = 0.05$

\*\* Variabel reference

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil dugaan parameter diagram lintas model pengukuran yang dihasilkan dengan metode ML menunjukkan bahwa nilai *construct reliability* lebih dari 0.7. Ini artinya bahwa reliabilitas variabel manifest mengindikasikan reliabilitas gabungan cukup baik. Sedangkan nilai *variance extracted* bagi variabel manifest yang diteliti kurang dari 0.5. Artinya bahwa besar keragaman variabel-variabel manifest yang dapat dikandung variabel laten kurang memberikan representasi yang baik. Oleh karena itu, variabel-variabel manifest untuk masing-masing variabel laten, yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja perlu diperbaiki agar variabel manifest semakin baik dalam mengukur apa yang ingin diukur. Selain itu, karena semua nilai T hitung dalam tabel > nilai kritis (T tabel, yaitu 1,96), maka variabel manifest diartikan valid dalam mengukur atau merefleksikan masing-masing variabel latennya.

Selanjutnya untuk uji kriteria kelayakan model awal persamaan structural dapat dilihat pada tabel berikut (Lihat Lampiran 1).

Tabel : 2.46 Model Awal Persamaan Structural

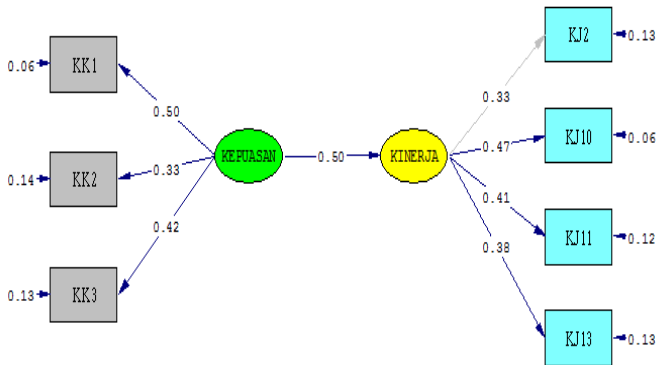
Kriteria	Nilai	Nilai ideal
$\chi^2$	936.45 (P = 0.0)	Nilai P $\geq$ 0.05
RMSEA	0.103	$\leq$ 0.08
GFI	0.57	$\geq$ 0.90
AGFI	0.51	$\geq$ 0.80
RMSR	0.041	Relatif kecil

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai untuk  $\chi^2$  dan RMSEA GFI, AGFI dan RMSR tidak memenuhi nilai ideal yang diharapkan. Oleh karenanya model awal persamaan structural untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja masih belum fit dan tidak dapat diinterpretasikan sehingga diharuskan untuk dimodifikasi atau direvisikan agar model sesuai dengan nilai ideal yang diharapkan.

## 2) Modifikasi Model Persamaan Struktural

Bertolak dari hasil model awal persamaan struktural, nilai ideal yang diharapkan tidak terpenuhi,. Oleh karenanya model perlu dimodifikasi. Adapun langkah-langkah modifikasi dilakukan dengan cara menghapus jalur atau membuang indikator-indikator yang memiliki nilai *error variancenya* besar. Hal ini dilakukan agar optimalisasi model dapat terpenuhi. Selain itu, model yang dimodifikasi haruslah masih bersesuaian dengan teori dan kajian-kajian empiris yang telah dilakukan.

Adapun hasil modifikasi model persamaan structural dapat dilihat pada gambar berikut.



Chi-Square=18.39, df=13, P-value=0.14311, RMSEA=0.075

Gambar. Hasil Modifikasi Model Persamaan Struktural Dengan menggunakan Pendugaan Parameter *Maksimum Likelihood* (ML)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa variabel manifest yang diukur masing-masing variabel latennya ada yang dihilangkan agar model persamaan structural dapat diinterpretasikan berdasarkan nilai ideal yang diharapkan. Adapun hasil kelayakan modifikasi model dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.46. Hasil Kelayakan Modifikasi Model

Kriteria	Nilai	Nilai ideal
$\chi^2$	18.39 (P = 0.143)	Nilai P $\geq$ 0.05
RMSEA	0.075	$\leq$ 0.08
GFI	0.93	$\geq$ 0.90
AGFI	0.86	$\geq$ 0.80
RMSR	0.015	Relatif kecil

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai GFI dan AGFI masih kurang dari nilai ideal yang diharapkan. Namun karena nilai  $\chi^2$ , RMSEA dan RMSR sudah memenuhi kriteria nilai ideal yang diharapkan, maka model hasil modifikasi dapat diterima dan layak untuk mengepas data yang ingin diteliti.

### 3) Intepretasi Hasil Modifikasi Model Persamaan Struktural

Berdasarkan hasil yang diperoleh, model persamaan struktural sudah dapat diintepretasi. Adapun hasil intepretasi tersebut di antaranya:

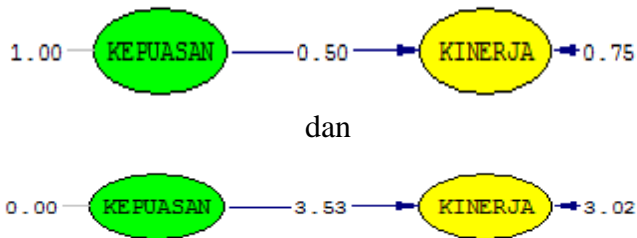
- a. Variabel laten Kepuasan Kerja tenaga kependidikan (KK) yang dibangun oleh 20 indikator, setelah dilakukan modifikasi model, KK hanya direfleksikan oleh 3 indikator/variabel manifest, yaitu KK1, KK2 dan KK3. Ketiga indikator tersebut, di dalam perhitungan diperoleh angka sebesar 0.50, 0,33 dan 0,42. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang lebih dominan mengukur variable laten Kepuasan Kerja adalah Institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam sistem pengajian (KK1), Sistem kompensasi gaji dan tunjangan sesuai dengan jabatan (KK2), dan Gaji yang diterima sudah mamadai dan cukup memuaskan (KK3)
- b. Variabel laten Kinerja tenaga kependidikan (KJ) yang dibangun oleh 14 indikator, setelah dilakukan modifikasi model, KJ hanya direfleksikan oleh 4 indikator, yaitu KJ2, KJ10, KJ11 dan KJ13, yang berturut-turut berdasarkan nilai loading faktornya diperoleh 0.33, 0.47, 0.41 dan 0.38. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang lebih dominan mengukur variabel kinerja (KJ) adalah Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu (KJ2), Memberi dorongan dan saran kepada rekan kerja dalam hal pekerjaan (KJ10), Mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja (KJ11)

dan Selalu mematuhi peraturan dan menjaga kebersihan (KJ13).

#### 4) Intepretasi Hasil Dugaaan Parameter Diagram Lintas Model Struktural

Untuk mengetahui besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja tenaga kependidikan dapat dilihat melalui diagram lintas model strukturalnya. Adapun hasil dugaan parameter diagram lintas model struktural dapat dilihat pada Gambar berikut.

Gambar Hasil pendugaan parameter Diagram Lintas Model Struktural dengan Maksimum Likelihood



Berdasarkan gambar di atas dan nilai T yang disajikan yang diperoleh dari hasil modifikasi model persamaan struktural, maka dapat dihitung pengaruh langsung dari masing-masing variabel latennya, yaitu besar koefisien lintas dari kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan sebesar 0.50 dengan arah positif. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tenaga kependidikan berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan, ini berarti hipotesa diterima. Artinya semakin besar variabel laten kepuasan kerja tenaga kependidikan meningkat, maka kinerja

tenaga kependidikan juga akan meningkat secara positif. Adapun besar pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dosen sebesar  $= (0.50)^2 = 0,25$  atau 25%. Artinya kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 25%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain.

Hal ini dikarenakan, pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup. Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut. Keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan bisa dirasakan positif atau negative dan dapat pula menyokong atau tidak menyokong individu/karyawan terhadap pekerjaan maupun kondisi dirinya. Dimana seseorang mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya.

Adapun Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan

itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil penyajian dan analisis data tentang kinerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari, pada umumnya data menunjukkan bahwa Kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, baik aspek produktivitas, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, maupun kedisiplinan berada katagore tinggi. Demikian pula kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, baik aspek kompensasi, kondisi kerja, kebijakan institusi, hubungan antar pribadi, pengakuan/penghargaan, serta pekerjaan itu sendiri berada katagore tinggi. Temuan ini merupakan sesuatu yang membanggakan dan mengembirakan, karena hal ini merupakan salah satu modal utama bagi pengembangan sivitas akademika IAIN Antasari dalam mewujudkan visi dan misinya yaitu :

**Visi :** “Menjadi Pusat Pengembangan Ilmu Keislaman Interdisipliner yang Unggul, Berkarakter dan Kompetitif Global Tahun 2025”

**Misi :**

1. Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional.
2. Mengembangkan riset ilmu-ilmu keislaman yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
3. Mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat.
4. Menyediakan pelayanan pendidikan dalam rangka mengantarkan mahasiswa menjadi ahli ilmu-ilmu keislaman dan/atau ilmuwan yang memiliki kemantapan aqidah, kedalaman spiritual, kemuliaan akhlaq, keluasan ilmu, intelektual dan kemantapan profesional.
5. Membangun kepercayaan dan kerjasama dengan lembaga regional, nasional, dan internasional

6. Mengembangkan tata kelola berdasarkan manajemen profesional dalam rangka mencapai kepuasan sivitas

Adanya tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, baik dalam hal produktivitas, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, maupun kedisiplinan, sangat besar pengaruhnya terhadap institusi/organisasi kantor dilingkungan IAIN Antasari, karena mereka merupakan bagian yang penting di organisasi kantor demi menunjang kelancaran dan terpenuhinya tujuan kantor. Setiap tenaga kependidikan dituntut memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan/profesi seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam membantu tugas administrasi fakultas maupun dalam membantu kelancaran pelaksanaan tugas dosen pada bidang akademik. Hal itu dapat dimaklumi karena kinerja tenaga kependidikan berkaitan erat dengan hasil pendidikan. Semakin baik kinerja tenaga kependidikan semakin baik pula hasil mutu pendidikan.

Peran tenaga kependidikan dan dosen sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan dilingkungan IAIN Antasari, berapapun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran tenaga kependidikan dan dosen yang kompeten, profesional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan.

IAIN Antasari Banjarmasin sebagai lembaga pendidikan merupakan salah satu pelaksana proses pendidikan, dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk menghasilkan insan-insan pembangunan yang terampil dan berkualitas. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peran pemimpin, dosen dan seluruh tenaga kependidikan yang ada di IAIN Antasari, dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas tinggi dalam berbagai bidang, baik dalam ilmu agama, umum dan keterampilan lainnya, sehingga menjadi



perguruan tinggi yang unggul dan mampu bersaing di era global serta diminati oleh masyarakat.

Dalam dunia pendidikan, kepemimpinan berdampak pada kinerja personil, kepemimpinan yang efektif mendorong kinerja para tenaga kependidikan. Untuk meningkatkan hasil pendidikan secara maksimal, manajemen pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepemimpinan berorientasi pada tugas yang baik menjadi mutlak diperlukan dalam mengoptimalkan fungsi manajemen pendidikan. Orientasi tugas diperlukan karena tugas pendidikan adalah untuk mencapai target atau tujuan kurikulum. Target-target itu perlu dioperasionalisasikan dalam bentuk petunjuk, standarisasi, dan komunikasi yang jelas. Untuk itu para tenaga kependidikan perlu dipacu untuk mencapai target-target tersebut, sehingga hasil dan mutu pendidikan dapat tercapai.

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada kapasitas satuan-satuan pendidikan dalam mentransformasikan mahasiswa untuk memperoleh nilai tambah, baik yang terkait dengan aspek olah pikir, rasa, hati dan raganya. Keberadaan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran sangat diperlukan; sebagai salah satu komponen dalam proses pembelajaran. Tugas dan fungsi tenaga kependidikan tidak dapat dilakukan oleh pendidik. Kegiatan administrasi kantor (tata usaha) merupakan pekerjaan pelayanan untuk membantu kelancaran proses pembelajaran, memerlukan ketrampilan khusus, dan keahlian tertentu. Setiap tenaga kependidikan dituntut memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan/profesi seseorang pegawai. Sejalan dengan itu kinerja seorang pegawai pada prinsipnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, secara umum kinerja tersebut akan tergambar dari pengetahuan bidang kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, initiative, quality of work, comunication, kerdjasama, dan kepemimpinan.

Faktor motivasi dan kepuasan kerja atau sikap positif terhadap pekerjaan, berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan, meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari sekian banyak faktor yang berpengaruh lainnya. Jadi kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Adapun hubungan antara keduanya lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja para karyawan menjadi lebih baik. Sebaliknya tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh lembaga atau institusi pendidikan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan lembaga pendidikan tidak akan tercapai secara maksimal. Dengan demikian tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerja pun sangat mempengaruhi karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para pimpinan adalah memotivasi karyawannya dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapai kinerja karyawan yang optimal didalam institusi tersebut, meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

Untuk itu semua kita tidak boleh puas dengan apa yang telah dicapai, tetapi terus berupaya membenahi kekurangan dan kehilafan yang telah terjadi, walaupun itu merupakan masalah kecil. karena hal itulah yang dapat menghambat kemajuan IAIN Antasari kedepan.

Dalam hasil penelitian tentang kinerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari, pada umumnya data menunjukkan bahwa Kinerja tenaga kependidikan

di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, baik aspek produktivitas, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, maupun kedisiplinan berada katagore sangat tinggi. Demikian pula kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, baik aspek kompensasi, kondisi kerja, kebijakan institusi, hubungan antar pribadi, pengakuan/penghargaan, serta pekerjaan itu sendiri berada katagore tinggi. Namun tidak bisa dipungkiri bahwa ada responden yang merasakan hal negatif dengan memberikan skor 2 dan bahkan ada yang memberi skor 1, walaupun prosentasinya kecil. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan, para pimpinan hendaknya memperhatikan hal-hal kecil tersebut, sebagai suatu kesenjangan yang harus diperbaiki. Adapun hal hal tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :

## **1. Kinerja tenaga kependidikan**

Kinerja tenaga kependidikan berkaitan erat dengan hasil pendidikan. Semakin baik kinerja tenaga kependidikan semakin baik pula hasil pendidikan. Kinerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek aspek berikut :

### **a. Produktivitas tenaga kependidikan**

Adapun tingkat produktivitas tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan bahwa Tingkat produktivitas tenaga kependidikan sudah baik, dimana jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 94,6%, namun masih ada tenaga kependidikan yang memiliki tingkat produktivitas kurang baik, walaupun jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 2, sangat kecil yaitu 5.4%. Ini berarti masalah produktivitas tenaga kependidikan masih perlu dibenahi. Untuk meningkatkan hasil pendidikan secara maksimal, manajemen pendidikan memegang peranan penting

dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Salah satu fungsi manajemen adalah mengembangkan sumber daya manusia. Dengan demikian, manajemen pendidikan yang efektif dan efisien memberikan peluang bagi tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia pendidikan, termasuk meningkatnya kinerja tenaga kependidikan.

b. Kreativitas / inisiatif tenaga kependidikan

Adapun tingkat Kreativitas/inisiatif tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan bahwa tingkat kreativitas/inisiatif tenaga kependidikan sudah baik, dimana jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 88,8%, namun masih ada tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kreativitas/inisiatif kurang baik, walupun jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 2, relatif kecil yaitu 11,2%. Ini berarti masalah kreativitas/inisiatif tenaga kependidikan masih perlu dibenahi. Untuk meningkatkan hasil pendidikan secara maksimal, manajemen pendidikan memegang peranan penting dalam mengembang sumber daya manusia agar masalah kreativitas/inisiatif tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin dapat ditingkatkan.

c. Tanggung jawab tenaga kependidikan

Adapun tingkat tanggung jawab tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab tenaga kependidikan sudah baik, dimana jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 88,8%, namun masih ada tenaga kependidikan yang memiliki tingkat tanggung jawab kurang baik, walupun jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 2, relatif kecil yaitu 14,2%. Ini berarti masalah tanggung jawab tenaga kependidikan masih perlu dibenahi. Khususnya (KJ7) mereka merasa tidak bisa diandalkan dan bertanggung jawab dalam

bekerja dan KJ 8 dimana mereka merasa tidak perlu menuntaskan pekerjaannya dengan menambah jam kerja. Untuk meningkatkan tanggung jawab para karyawan agar kinerja dapat maksimal, maka manajemen pendidikan hendaknya selalu membina dan menumbuhkan tanggung jawab dengan memberikan kepercayaan penuh kepada para karyawan untuk melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya, tanpa harus ada intervensi, apalagi mempercayakan kepada pihak lain.

d. Kerjasama tenaga kependidikan

Adapun tingkat kerjasama tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan bahwa tingkat kerjasama tenaga kependidikan sudah baik, dimana jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 97.3%, namun masih ada tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kerjasama kurang baik, walupun jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 2, relatif sangat kecil yaitu 2.7%. Ini berarti masalah kerjasama tenaga kependidikan masih perlu dibenahi. Untuk meningkatkan hasil pendidikan secara maksimal, manajemen hendak melakukan berbagai even yang dapat membangun kebersamaan, sehingga tumbuh rasa kebersamaan dan kerjasama dengan sesama warga kampus.

e. Kedisiplinan tenaga kependidikan

Adapun tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan sudah baik, dimana jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 95.5%, namun masih ada tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kedisiplinan kurang baik, walupun jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 2, relatif kecil yaitu 4.5%. Ini berarti masalah kedisiplinan tenaga kependidikan masih perlu

dibenahi. Untuk meningkatkan hasil pendidikan secara maksimal, manajemen hendaknya menyempurnakan sistem kerja yang ada, sehingga tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan dapat ditingkatkan.

## **2. Kepuasan kerja tenaga kependidikan**

Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup, yang mendorong seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Untuk itu perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Dalam hal ini diperlukan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Besar-kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peran mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan. Kepuasan kerja karyawan banyak mempengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan

kebijaksanaan perusahaan. Dan sebaliknya kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Jadi secara garis besar kepuasan kerja adalah sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan bagi pegawai dalam memandang pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Kinerja tenaga kependidikan berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Semakin baik kepuasan kerja semakin baik pula kinerja tenaga kependidikan. Memang kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Dengan demikian masalah ini sangat sesuai dengan hasil analisis data data penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin baik masalah faktor kompensasi, kondisi kerja, kebijakan institusi, hubungan antar pribadi, pengakuan/penghargaan, maupun pekerjaan itu sendiri berada pada kateogore tinggi. Untuk lebih jelasnya faktor faktor kepuasan kerjatersebut dapat dkemukakan berikut :

#### a. Kompensasi

Adapun tingkat Kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kompensasi di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kompensasi di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin sudah baik, dimana jumlah rata rata

besaran prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 mencapai 87.6%, namun masih ada tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kompensasi kurang baik, walaupun jumlah rata rata besaran prosentasi yang memberi skor 2, dan 1 relatif kecil yaitu 12.4%. Ini berarti masalah tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kompensasi masih perlu ditingkatkan dan pemerataan. Untuk pihak manajemen hendaknya menyempurnakan sistem kompensasi kerja yang ada, sehingga tingkat keadilan, pemerataan dan kesejahteraan karyawan/tenaga kependidikan dapat ditingkatkan.

#### b. Kondisi kerja

Adapun tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kondisi kerja di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kondisi kerja sudah baik, dimana jumlah rata rata besaran prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 76.1%, namun masih ada tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kepuasan kerja kurang baik ditinjau dari aspek kondisi kerja, walaupun jumlah rata rata besaran prosentasi yang memberi skor 2, dan 1 relatif kecil yaitu 23.9%. Ini berarti masalah tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kondisi kerja masih perlu dibenahi. Untuk meningkatkan hasil kerja secara maksimal, manajemen hendaknya menata, membenahi dan melengkapi fasilitas dan lingkungan kerja yang ada, sehingga menjadi nyaman, tertib dan aman.

#### c. Kebijakan institusi

Adapun tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek Kebijakan institusi di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin



menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kebijakan institusi sudah baik, dimana jumlah rata rata besaran prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 78.8%, namun masih terdapat tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kepuasan kerjakurang baik ditinjau dari aspek kebijakan institusi, walupun jumlah rata rata besaran prosentasi yang memberi skor 2, dan 1 relatif kecil yaitu 21.2%. Ini berarti masalah kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kebijakan institusi masih perlu dibenahi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek kebijakan institusi, manajemen hendaknya menyempurnakan dan meninjau kembali kebijakan kebijakan institusi yang tidak memihak kepada karyawan, dengan demikian diharapkan kepuasan kerja tenaga kependidikan dapat meningkat.

#### d. Hubungan Antar Pribadi

Adapun tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek hubungan antar pribadi di lingkungan IAIN Antasari menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek hubungan antar pribadi sudah baik, dimana jumlah rata rata besaran prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 94.1%, namun masih ada terdapat tenaga kependidikan yang memiliki kepuasan kerjakurang baik ditinjau dari aspek hubungan antar pribadi, walupun jumlah rata rata besaran prosentasi yang memberi skor 2, dan 1 relatif kecil yaitu 5.9%. Ini berarti masalah kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek hubungan antar pribadi masih perlu dikembangkan. Untuk meningkatkan kepuasan kerjatersebut, pihak manajemen hendaknya mengembangkan kegiatan silaturahmi sesama warga kampus untuk menciptakan suasana kebersamaan dan kekeluargaan dalam lingkungan IAIN Antasari, sehingga tingkat kepuasan kerjatenaga

kependidikan ditinjau dari aspek hubungan antar pribadi, dapat ditingkatkan.

#### e. Pengakuan/Penghargaan

Adapun tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pengakuan/penghargaan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pengakuan/penghargaan sudah baik, dimana jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 95.5%, namun masih ada terdapat tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pengakuan/penghargaan kurang baik, walaupun jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 2, dan 1 relatif kecil yaitu 4.5%. Ini berarti masalah kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pengakuan/penghargaan perlu dibenahi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pengakuan/penghargaan, manajemen hendaknya selalu mempercayakan berbagai kegiatan kepada bidang kerja yang ada secara adil dan bijaksana, sehingga dengan memberikan kepercayaan dan kewenangan sepenuhnya dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewenangannya. Dengan adanya pengakuan tersebut diharapkan tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan.

#### f. Pekerjaan

Adapun tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pekerjaan itu sendiri di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pekerjaan itu sendiri sudah baik, dimana jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 4 dan 3 sebesar 95.5%, namun masih ada tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pekerjaan itu sendiri kurang

baik, walupun jumlah rata rata prosentasi yang memberi skor 2, relatif kecil yaitu 4.5%. Ini berarti masalah kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pekerjaan itu sendiri, masih perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan ditinjau dari aspek pekerjaan itu sendiri, manajemen hendaknya selalu berupaya menempatkan karyawan dalam bidang kerja yang sesuai dengan keahlian dan minatnya. Dengan pemberian tugas dan pekerjaan yang selalumemperhatikan skill para karyawan, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, disamping itu mereka yang memiliki skill tersebut akan dapat meningkatkan kesejahteraan dari insentif yang diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan dapat meningkat.

### **3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja tenaga kependidikan**

Berdasarkan gambar di atas dan nilai T yang disajikan yang diperoleh dari hasil modifikasi model persamaan struktural, maka dapat dihitung pengaruh langsung dari masing-masing variabel latennya, yaitu besar koefisien lintas dari kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan sebesar 0.50 dengan arah positif.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tenaga kependidikan berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan, ini berarti hipotesa diterima. Artinya semakin besar variabel laten kepuasan kerja tenaga kependidikan meningkat, maka kinerja tenaga kependidikan juga akan meningkat secara positif.

Adapun besar pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dosen sebesar  $= (0.50)^2 = 0,25$  atau 25%. Artinya kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 25%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaannya dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut. Keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan bisa dirasakan positif atau negative yang dapat menyokong atau tidak menyokong individu/karyawan terhadap pekerjaan maupun kondisi dirinya,

Adapun Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Kinerja tenaga kependidikan berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Semakin baik kepuasan kerja semakin baik pula kinerja tenaga kependidikan.

Hal ini dikarenakan, pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup. Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja. Adapun ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil analisis data kualitatif dari variabel kepuasan kerja dan variabel kinaerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari menunjukkan bahwa kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan, dimana tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi (87,7%), ternyata memiliki kinerja yang tinggi pula (93,3%).

### **BAB III PENUTUP**

## A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, baik aspek produktivitas, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, maupun kedisiplinan berada kateгоре tinggi.
2. Kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin, baik aspek kompensasi, kondisi kerja, kebijakan institusi, hubungan antar pribadi, pengakuan/penghargaan, serta pekerjaan itu sendiri berada kateгоре tinggi.
3. Kepuasan kerja tenaga kependidikan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Antasari Banjarmasin. Terutama Variabel laten Kepuasan Kerja yang dicerminkan oleh KK1, KK2, dan KK3 berpengaruh secara positif terhadap variabel laten Kinerja yang dicerminkan oleh KJ2, KJ10, KJ11, dan KJ13. Hal ini sesuai dengan hasil pendugaan parameter model persamaan struktural dengan menggunakan metode maksimum likelihood, Indikator yang dominan dalam mengukur variabel latennya adalah
  - a. Variabel laten Kepuasan Kerja adalah Institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam sistem pengajian (KK1), Sistem kompensasi gaji dan tunjangan sesuai dengan jabatan (KK2), dan Gaji yang diterima sudah memadai dan cukup memuaskan (KK3)
  - b. Variabel laten Kinerja (KJ) adalah Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu (KJ2), Memberi dorongan dan saran kepada

rekan kerja dalam hal pekerjaan (KJ10), Mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja (KJ11) dan Selalu mematuhi peraturan dan menjaga kebersihan (KJ13).

## B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, penulis dapat mengemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut.

1. Dalam upaya pengembangan IAIN Antasari kedepan, diharapkan para pimpinan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
2. Para pimpinan hendaknya memperhatikan masalah kompensasi yang adil dan merata, menciptakan kondisi kerja yang nyaman, membuat kebijakan institusi yang bijaksana, memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan,
3. Mengingat berbagai keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, baik penggunaan variabel yang diteliti, memungkinkan variabel-variabel lain yang sangat dominan dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja dan kinerja. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian lanjutan agar variabel yang lain dapat diidentifikasi dan memperoleh hasil yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aunur Rahim Faqih, (2004) *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*. UII Press, Yogyakarta.
- Faustino Cardoso Gomes (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Imam Abi Abdullah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, (1994), *Sahih Bukhari*, Beirut Libanon, Jilid 1.
- M.Andre Martin, (2005), *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia*, Anfaika Perdana, Surabaya Indonesia.
- Undang-Undang R.I No. 20. Th. 2003, (2003) *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung ; Citra Umbara.
- PrabuMangkunegara , (2000), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda Karya, Bandung.
- Robert L. Mathis (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbin, (1994). *Teori Organisasi*, Arcan, Jakarta.
- Riduan, (2005), *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* Alfabeta, ,Bandung:
- Sedarmayanti (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*, PT Refika Aditama.



- SaifuddinAzwar, (2005), *Metode Penelitian*, PustakaPelajar, Yogyakarta
- Soebagi Atmodiwirio, (2005) .*Manajemen Pelatihan*, Arda Dizya. Jakarta
- S. Margono, (2007), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- SuharsimiArikunto, (1993), *Prosedur Penelitian*, RinekaCipta, Jakarta.
- Sutrisno Hadi. (1990), *Metodologi Reset*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Suharsimi, Arikunto, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, RinekaCipta, Jakarta.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- SaifuddinAzwar, (2008), *Penyusunan Skala Psikologis*, PustakaBelajar, Yogyakarta.
- Syaiful F.Prihadi, (2004). *Assesment Centre*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Surya Dharma (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.

Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.

Tholib Kasan, *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan*, Studio Press, Jakarta

Veithzal Rivai (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafiti, Jakarta.

Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Akademia Permata, Jakarta.

## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 13

Minimum Fit Function Chi-Square = 19.80 (P = 0.10)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 18.39 (P = 0.14)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 5.39

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 20.90)

Minimum Fit Function Value = 0.27

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.074

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.29)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.075

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.15)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.27

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.66

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.59 ; 0.88)

ECVI for Saturated Model = 0.77

ECVI for Independence Model = 4.58

Chi-Square for Independence Model with 21 Degrees of Freedom = 320.58

Independence AIC = 334.58

Model AIC = 48.39

Saturated AIC = 56.00

Independence CAIC = 357.71

Model CAIC = 97.96

Saturated CAIC = 148.51

Normed Fit Index (NFI) = 0.94

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.58

Comparative Fit Index (CFI) = 0.98

Incremental Fit Index (IFI) = 0.98

Relative Fit Index (RFI) = 0.90

Critical N (CN) = 103.09

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.015

Standardized RMR = 0.055

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.93

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.86

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.43

NO.	Variabel	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menampilkan hasil kerja yang lengkap, baik pekerjaan rutin maupun dari atasan (KJ1)				
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu (KJ2)				
3.	Saya mencari dan menerapkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan (KJ3)				
4.	Saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja (KJ4)				
5	Saya telah membuat tempat kerja saya nyaman, bersih dan berbeda dari yang lain (KJ5)				
6.	Bersedia mengakui kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut (KJ6)				
7.	Saya selalu dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam bekerja (KJ7)				
8.	Saya bersedia menambah jam kerja saya jika pekerjaan saya belum selesai (KJ8)				
9.	Saya dan rekan selalu saling membantu satu sama lain (KJ9)				
10.	Saya telah memberikan dorongan dan saran kepada rekan kerja saya dalam hal pekerjaan (KJ10)				
11.	Saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja (KJ11)				
12.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tanpa disuruh atau diawasi atasan (KJ12)				
13.	Saya selalu mematuhi peraturan dan menjaga kebersihan (KJ13)				
14.	Frekuensi kehadiran saya sudah sesuai dengan aturan yang berlaku (KJ14)				
15.	Menurut saya, Institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam sistem pengajiannya (KK1)				

16.	Institusi telah menyelenggarakan sistem kompensasi yang langsung atau tidak langsung (gaji dan tunjangan) sesuai dengan posisi atau jabatannya (KK2)				
17.	Menurut saya, gaji yang diterima sudah memadai dan cukup memuaskan (KK3)				
18.	Saya puas karena insentif yang diterima didasarkan atas keterampilan yang dimiliki dan kinerja (KK4)				
19.	Saya puas karena reward yang diterima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja (KK5)				
20.	Saya puas dengan keamanan tempat saya bekerja (KK6)				
21.	Saya puas dengan tempat kerja bersih, rapih dan nyaman (KK7)				
22.	Saya puas dengan sarana pendukung dan peralatan kerja sudah memadai untuk pekerjaan saya (KK8)				
23.	Saya puas dengan peraturan jam kerja yang diberlakukan pada saat ini (KK9)				
24.	Menurut saya, Institusi sudah memperhatikan unsur keadilan dalam pembagian beban jam kerja (KK10)				
25.	Saya puas dengan kedisiplinan dalam Penerapan peraturan di institusi (KK11)				
26.	Saya puas karena mampu melakukan komunikasi dengan baik kepada sesama rekan kerja dan atasan saya (KK12)				
27.	Saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja (KK13)				
28.	Saya puas karena jarang terjadi konflik antar rekan kerja sehingga tidak mengganggu pekerjaan (KK14)				
29.	Saya puas karena institusi telah				

	memberikan penghargaan yang layak bagi pegawai yang memiliki prestasi baik (KK15)				
30.	Saya puas karena atasan telah memperhatikan ide, usul dan saran saya dalam hal pekerjaan (KK16)				
31.	Saya puas karena sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang terjadi (KK17)				
32.	Tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan yang dikuasai sangat mendukung tugas (KK18)				
33.	Saya puas karena diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang baru dimiliki (KK19)				
34.	Saya puas karena pekerjaan yang saya lakukan membuat keterampilan dan pengetahuan bertambah (KK20)				