

MEMOTIVASI TENAGA PENDIDIK DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA PERGURUAN DINIYAH AL AZHAR JAMBI)

Reni Puspitasari Harahap

Program Studi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

Email : renipsh@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Gambaran motivasi tenaga pendidik yang ditelaah dari teori Maslow, teori goal setting dan teori Job design (2) pengaruh implementasi teori Maslow, teori goal setting dan teori Job design terhadap kinerja tenaga pendidik. Penelitian dilaksanakan di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi. Populasi sebanyak 107 tenaga pendidik dan sampel sebanyak 51 tenaga pendidik dengan metode accidental sampling. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuesioner dan dokumentasi yang selanjutnya dianalisis dengan metode analisis deskriptif variabel dengan alat analisa menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) Ditelaah dari teori Maslow, tenaga pendidik termotivasi dalam memenuhi kebutuhan hidup sebagaimana hirerki kebutuhan dalam teori maslow. (2) Ditelaah dari teori Goal Setting, tenaga pendidik termotivasi oleh.tujuan yang spesifik dan realistic dalam mencapai tujuan organisasi. (3) Ditelaah dari teori Job Design, tenaga pendidik termotivasi oleh dampak pekerjaan pada perubahan taraf hidup dan kebebasan berekpresi dalam karir.(4)Implementasi Teori Maslow, Teori Goal Setting dan Job Design berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kata kunci : Motivasi,Teori Maslow, Teori Goal Setting, Teori Job Design, Kinerja

Abstract

This study aims to find out (1) The description of the motivation of educators studied from Maslow theory, goal setting theory and Job design theory (2) the influence of maslow theory implementation, goal setting theory and Job design theory on the performance of educators. The research was conducted at Al Azhar Jambi Diniyyah College. The population of 107 educators and a sample of 51 educators with accidental sampling method. The data is collected by interview methods, questionnaires and documentation which are then analyzed by variable descriptive analysis methods with analytical tools using multiple regression analysis. The results of the study obtained that (1) Studied from maslow theory, educators are motivated in meeting the needs of life as hirerki needs in maslow theory. (2) Based on Goal Setting theory, educators are motivated by specific and realistic goals in achieving organizational goals. (3) Based on Job Design theory, educators are motivated by the impact of work on changes in living standards and freedom of expression in careers. (4) Implementation of Masloe Theory, Goal Setting Theory and Job Design positively affect the performance of educators.

Keywords : Motivation, Maslow Theory, Goal Setting Theory, Job Design Theory, Performance

1. PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh banyak pihak, apakah pemerintah, masyarakat, sekolah, orang tua dan siswa itu sendiri. idealnya semua

instrumen yang terlibat dalam pendidikan, haruslah bekerja secara profesional. guru akan menerimanya karena guru merupakan pihak yang langsung terlibat dalam interaksi pembelajaran. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada produk semata, melainkan diukur pada kualitas proses pendidikan. Ketika guru mempunyai motivasi yang tinggi terhadap profesinya, maka guru akan berbuat semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya karena dengan kinerja yang tinggi secara tidak langsung akan meningkatkan prestasi.

Perguruan Diniyyah Al Azhar banyak memiliki siswa yang berprestasi baik dibidang akademik maupun ekstra kurikuler yang membawa nama harum sekolah. Hal ini mendorong sekolah lain ingin mencontoh hal tersebut yang ditunjukkan dengan adanya studi banding sekolah-sekolah lain ke Perguruan Diniyyah Al Azhar Kota Jambi. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru sebagai tenaga pendidik termotivasi dalam mencapai prestasi dalam organisasi. Dalam penelitian ini penulis ingin mendapatkan gambaran bagaimana guru sebagai tenaga pendidik termotivasi dengan melahirkan banyak prestasi dan sampai sejauh mana pimpinan memotivasi tenaga pendidiknya dalam mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini penulis mencoba menelaah dan menggali dari 3 (tiga) teori motivasi yaitu teori Maslow, teori Goal Setting dan teori Job Design. serta memberikan gambaran tentang implementasi teori motivasi kerja tersebut diatas yang dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendapatkan gambaran motivasi tenaga pendidik yang ditelaah dari teori Maslow, teori *goal setting* dan teori *Job design*.
2. Untuk mengetahui pengaruh implementasi teori Maslow, teori *goal setting* dan teori *Job design* terhadap kinerja tenaga pendidik?

2. KAJIAN PUSTAKA

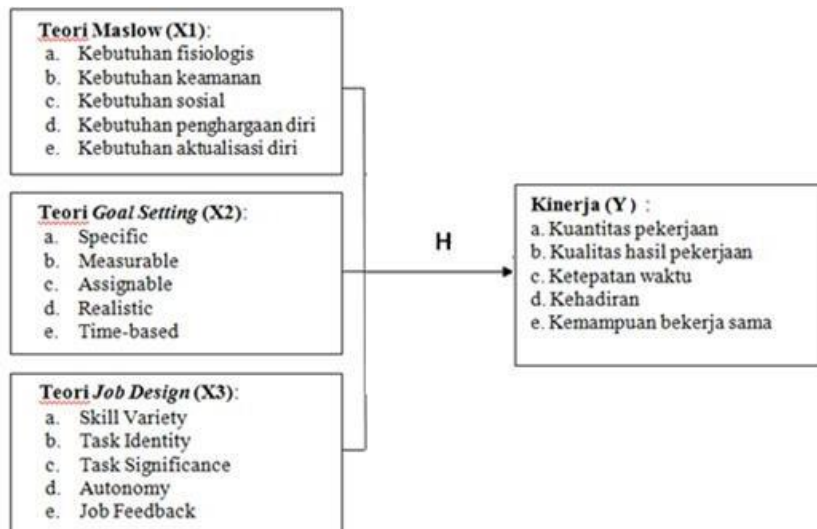
Menurut Handoko (2014:252) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Robbins (2015:208) mendefinisikan motivasi yaitu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Sofyandi dan Garniwa (2007:102) mengatakan bahwa teori yang paling terkenal tentang motivasi adalah teori hierarki kebutuhan dari Maslow. Ia menghipotesa bahwa setiap orang melekat suatu hierarki kebutuhan yang terdiri dari : Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*), Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), Kebutuhan sosial (*Social-need*), Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Teori Goal setting merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Teori Job Design (Teori Desain Pekerjaan) Secara teoritis, desain pekerjaan merupakan strategi organisasi dalam rangka menyeimbangkan persepsi, kognitif, kemampuan fisik, metode bekerja, peralatan mesin, alat bantu kerja lainnya serta area dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Mathis (2004) mendefinisikan desain pekerjaan sebagai pengorganisasian tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab kedalam suatu unit pekerjaan yang produktif.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H_0 : Ada pengaruh positif signifikan antara Teori Maslow (X_1), Teori *goal setting* (X_2), dan Teori *Job Design* (X_3) terhadap kinerja (Y)

H_1 : Tidak ada pengaruh positif signifikan antara Teori Maslow (X_1), Teori *goal setting* (X_2), dan Teori *Job Design* (X_3) terhadap kinerja (Y)

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari sampel dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan dan selanjutnya diinterpretasikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi variabel bebas X (X_1 : Teori Maslow, X_2 : Teori goal setting, X_3 : teori job design) terhadap variabel terikat Y (kinerja).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 107 orang dengan metode penentuan sampel menggunakan rumus Slovin maka didapat jumlah sampel sebanyak 51 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Accidental Sampling*.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika memenuhi syarat r hitung $\geq 0,30$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Teori Maslow

Item Number	Corrected item Total	r _{tabel}	Status
X _{1.1}	0,799	0,235	VALID
X _{1.2}	0,76	0,235	VALID
X _{1.3}	0,749	0,235	VALID
X _{1.4}	0,67	0,235	VALID
X _{1.5}	0,783	0,235	VALID
X _{1.6}	0,685	0,235	VALID
X _{1.7}	0,621	0,235	VALID
X _{1.8}	0,571	0,235	VALID
X _{1.9}	0,796	0,235	VALID
X _{1.10}	0,642	0,235	VALID

Sumber : data diolah, 2020

dalam variabel teori maslow diperoleh nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel}. Dengan demikian pernyataan yang digunakan dalam variabel teori maslow adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Teori Goal Setting

Item Number	Corrected item Total	r _{tabel}	Status
X ₂₁	0,744	0,235	VALID
X ₂₂	0,842	0,235	VALID
X ₂₃	0,774	0,235	VALID
X ₂₄	0,724	0,235	VALID
X ₂₅	0,736	0,235	VALID
X ₂₆	0,747	0,235	VALID
X ₂₇	0,681	0,235	VALID
X ₂₈	0,529	0,235	VALID
X ₂₉	0,828	0,235	VALID
X ₂₁₀	0,695	0,235	VALID

Sumber : olah data, 2020

Dalam variabel teori *goal setting* nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel}. Dengan demikian pernyataan yang digunakan dalam variabel teori goal setting adalah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Teori Job Design

Item Number	Corrected item Total	r _{tabel}	Status
X _{3.1}	0,744	0,235	VALID
X _{3.2}	0,842	0,235	VALID
X _{3.3}	0,681	0,235	VALID
X _{3.4}	0,645	0,235	VALID
X _{3.5}	0,785	0,235	VALID
X _{3.6}	0,614	0,235	VALID
X _{3.7}	0,621	0,235	VALID
X _{3.8}	0,571	0,235	VALID
X _{3.9}	0,796	0,235	VALID
X _{3.10}	0,645	0,235	VALID

Sumber : data diolah. 2020

dalam variabel teori job design nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian pernyataan yang digunakan dalam variabel teori *job design* adalah valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Item Number	Corrected item Total	r_{tabel}	Status
Y1	0,725	0,235	VALID
Y2	0,780	0,235	VALID
Y3	0,758	0,235	VALID
Y4	0,645	0,235	VALID
Y5	0,785	0,235	VALID
Y6	0,614	0,235	VALID
Y7	0,567	0,235	VALID
Y8	0,647	0,235	VALID
Y9	0,681	0,235	VALID
Y10	0,645	0,235	VALID

Sumber : data diolah, 2020

dalam variabel kinerja nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah yang diukur tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrument kuisisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian adalah dengan metode *Cronbach's Alpha* Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Teori Maslow

Item Number	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	37.24	20.273	.741	.863
X _{1.2}	37.43	20.712	.696	.867
X _{1.3}	37.30	20.851	.684	.868
X _{1.4}	37.41	21.029	.581	.874
X _{1.5}	37.81	19.168	.699	.866
X _{1.6}	37.36	21.016	.602	.873
X _{1.7}	37.91	20.543	.494	.884
X _{1.8}	37.29	21.366	.450	.885
X _{1.9}	37.37	20.585	.742	.864
X _{1.10}	37.14	21.718	.563	.876

Sumber : data diolah, 2020

didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel teori maslow yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur pada variabel teori maslow dinyatakan reliabel/dapat dipercaya

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Teori *Goal Setting*

Item Number	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	35.93	27.951	.669	.894
X _{2.2}	36.10	26.265	.785	.885
X _{2.3}	35.83	28.492	.717	.891
X _{2.4}	35.60	28.562	.651	.895
X _{2.5}	35.70	28.126	.661	.894
X _{2.6}	36.00	27.159	.661	.895
X _{2.7}	35.87	28.983	.601	.898
X _{2.8}	35.60	31.026	.446	.906
X _{2.9}	35.91	27.326	.776	.887
X _{2.10}	35.66	28.866	.617	.897

Sumber : data diolah, 2020

didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel teori *Goal Setting* yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur pada variabel teori *goal setting* dinyatakan *reliable*/dapat dipercaya.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Teori *Job Design*

Item Number	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	36.30	21.141	.476	.869
X _{3.2}	36.46	20.716	.568	.863
X _{3.3}	37.36	21.016	.602	.873
X _{3.4}	36.00	27.159	.661	.895
X _{3.5}	36.10	26.265	.785	.885
X _{3.6}	36.34	18.837	.627	.858
X _{3.7}	36.30	21.141	.476	.869
X _{3.8}	37.37	20.585	.742	.864
X _{3.9}	36.44	18.888	.714	.851
X _{3.10}	36.54	20.165	.550	.864

Sumber : data diolah, 2020

didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel teori *Job Design* yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur pada variabel teori *job design* dinyatakan *reliable*/dapat dipercaya

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja

Item Number	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36.34	18.837	.627	.858
Y2	36.46	18.976	.709	.851
Y3	36.31	19.378	.686	.853
Y4	36.74	19.237	.518	.870
Y5	36.44	18.888	.714	.851
Y6	36.20	20.655	.523	.866
Y7	36.30	21.141	.476	.869
Y8	36.46	20.716	.568	.863
Y9	36.57	20.046	.596	.860
Y10	36.54	20.165	.550	.864

Sumber : olah data, 2020

didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian alat ukur pada variabel kinerja dinyatakan reliable/dapat dipercaya

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) yaitu Teori Maslow (X_1), Teori Goal Setting (X_2) dan Teori Job Design (X_3) terhadap variabel *dependent* (terikat) Kinerja (Y)

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.046	3.674		3.007	.004
Teori_Maslow	.434	.106	.444	4.107	.000
Teori_Goal_Setting	.286	.090	.342	3.163	.002
Teori_Job Design	.286	.090	.342	3.163	.002

Sumber: *Output* olah data Primer, 2020

a. Dependent Variable: Kinerja

output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 1,046 + 0,434 X_1 + 0,286 X_2 + 0,286 X_3$, dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa X_1 berkontribusi terhadap Y sebesar 0,434 dan X_2 berkontribusi sebesar 0,286 sedangkan X_3 berkontribusi sebesar 0,286. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa kontribusi X_1 terhadap Y lebih besar dibandingkan X_2 dan X_3 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel teori maslow (X_1) berpengaruh lebih besar terhadap kinerja (Y) dibandingkan teori goal setting (X_2) dan job design (X_3)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variable independen (Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design*) terhadap variable dependen (Kinerja).

Tabel. 10. Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.482	3.534

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasional, Motivasi_Kerja
sumber : output olah data, 2020

diketahui nilai R Square 0,497 (49,7%). Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design*) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas yaitu Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design* secara sendiri terhadap variabel terikat yaitu kinerja. variabel bebas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,667), maka H_0 diterima (H_1 ditolak); variabel bebas (Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design*) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5% artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

Tabel 11. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.046	3.674		3.007	.004
	Teori_Maslow	.434	.106	.444	4.107	.000
	Teori_Goalsetting	.286	.090	.342	3.163	.002
	Teori_Jobdesign	.286	.090	.342	3.163	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji f

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design* secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.834	2	413.417	33.107	.000 ^a
	Residual	836.652	67	12.487		
	Total	1663.486	69			

a. Predictors: (Constant), Teori_Maslow, Teori_Goalsetting, Teori_Jobdesign
Dependent Variable: Kinerja

Nilai F_{hitung} (33,107) > F_{tabel} (3,13), maka H_0 diterima (H_1 ditolak) artinya Teori Maslow, Teori *Goal Setting* dan Teori *Job Design* berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 5%.

Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekwensi dalam lima kategori dengan menggunakan *skala Likert*. Masing-masing skala mempunyai gradasi penilaian dari sangat negatif ke positif yang dituangkan dalam pilihan jawaban kuesioner. Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan oleh Sugiono (2008)

Tabel 13. Penentuan Kategori Rata-Rata Skor Pernyataan Responden dan Makna Penelitian Secara Deskriptif

No.	Nilai Rata-rata Skor Jawaban	Makna Kategori/interpretasi	Nilai skor	Penentuan Interval
1.	1,00 – 1,80	Sangat Rendah/Tidak Baik	1	bk maks – bk min
2.	1.81 – 2,61	Rendah/Kurang Baik	2	$I = \frac{bk_{maks} - bk_{min}}{K}$
3.	2,62 – 3,40	Cukup Tinggi/Cukup Baik	3	
4.	3,41 – 4,21	Tinggi/Baik	4	$5 - 1$
5.	4,22 – 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik	5	$I = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$

Keterangan :
I = Interval
Bk = batas atas
K = jumlah kelas

Tabel 14. Rata-rata Jawaban Pernyataan Variabel Teori Maslow

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
FISIOLOGIS			
1	Saya merasa bangga dapat bekerja di yayasan ini.	4,31	sangat tinggi/ sangat baik
2	Saya mencintai tantangan dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	4,14	tinggi/baik
KEAMANAN			
3	Saya terlindungi dalam pekerjaan apabila terjadi hal yang tidak diinginkan.	4,25	sangat tinggi/ sangat baik
4	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	4,14	tinggi/baik
SOSIAL			
5	Yayasan selalu memberikan perhatian pada pegawai.	3,69	tinggi/baik
6	Hubungan kerja antara yayasan dan pegawai, baik dan tidak kaku.	4,16	tinggi/baik
PENGHARGAAN DIRI			
No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
7	Pimpinan selalu apresiasi terhadap hasil kerja kerja pegawai	3,57	tinggi/baik
8	Yayasan selalu memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi akan memberikan motivasi kerja pegawai.	4,22	sangat tinggi/sangat baik
AKTUALISASI DIRI			
9	Saya dapat mencurahkan segala kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab.	4,18	tinggi/baik
10	Saya dapat mengaktualisasi diri di secara maksimal di yayasan ini.	4,39	sangat tinggi/sangat baik

Sumber : data diolah, 2020

Dari analisa deskriptif variabel dapat dilihat dari lima indikator teori maslow, semua indikator memiliki nilai rata-rata 3,5 dalam artian baik, terkecuali indikator fisiologis, keamanan, penghargaan diri dan aktualisasi diri mendapat nilai rata-rata diatas 4,2 yang secara keseluruhan menunjukkan motivasi tenaga pendidik dilihat dari teori maslow mencakup semua lima indikator.

Tabel 15. Rata-rata Jawaban Pernyataan Variabel Teori *Goal Setting*

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
SPESIFIC			
1	Pimpinan melibatkan saya untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan yayasan	3,90	tinggi/baik
2	Pimpinan memberi kesempatan pada saya untuk memutuskan bagaimana saya akan mencapai tujuan yayasan	3,69	tinggi/baik
MEASUREABLE/TERUKUR			
3	Saya memahami persis apa yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya	4,08	sangat tinggi/sangat baik
4	Saya memiliki tujuan yang jelas untuk membantu pekerjaan saya	4,06	sangat tinggi/sangat baik
ASIGNABLE/DAPAT DILAKUKAN			
5	Saya tahu tujuan mana yang harus diprioritaskan dan dapat dilakukan	3,98	tinggi/baik
6	Saya memiliki tujuan dan cara yang spesifik untuk dapat melakukan pekerjaan saya	3,96	tinggi/baik
REALISTIC/REALISTIS			
7	Saya yakin tujuan yang telah ditetapkan sulit tetapi dapat dicapai	3,92	tinggi/baik
8	Kebijakan yayasan membantu dalam pencapaian tujuan	4,35	sangat tinggi/sangat baik
TIME-BASED/BERDASARKAN WAKTU			
9	Dalam penilaian kinerja, pimpinan mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan kemajuan pencapaian tujuan.	3,90	tinggi/baik
10	Yayasan menyediakan sumber daya yang cukup (misal: waktu, uang, peralatan, rekan kerja) untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan	4,27	sangat tinggi/sangat baik

Sumber : data diolah, 2020

Dari analisa deskriptif variabel dapat dilihat dari lima indikator teori *goal setting*, semua indikator memiliki nilai rata-rata diatas 3,5 dalam artian baik, terkecuali indikator terukur, dan realistis mendapat nilai rata-rata diatas 4,2 yang berarti sangat baik. Jadi secara keseluruhan menunjukkan motivasi tenaga pendidik dilihat dari teori *goal setting* mencakup semua lima indikator.

Tabel 16. Rata-rata Jawaban Pernyataan Variabel Teori *Job Design*

No	Pernyataan	Nilai Rata-rata	Kategori
SKILL VARIETY/VARIETAS KETERAMPILAN			
1	Beban kerja yang diberikan oleh pimpinan dibuat dengan mempertimbangkan skill	4,22	sangat tinggi/sangat baik
2	Beban kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki	4,06	tinggi/baik
TASK IDENTITY/IDENTITAS TUGAS			
3	Beban kerja yang diberikan yayasan sesuai dengan kemampuan saya	4,16	tinggi/baik
4	Beban kerja yang diberikan kepada saya jelas dan dapat dilaksanakan	4,25	sangat tinggi/sangat baik

TASK SIGNIFICANCE/SIGNIFIKANSI TUGAS			
5	Beban kerja yang diberikan pimpinan kepada saya signifikan dengan keahlian saya	4,27	sangat tinggi/sangat baik
6	Beban kerja/tugas yang diberikan kepada saya signifikan dengan tujuan organisasi.	4,10	tinggi/baik
AUTONOMY/OTONOMI			
7	Mampu menganalisa suatu permasalahan dan mencari pemecahan atas masalah tersebut	4,06	tinggi/baik
8	Mampu mengambil keputusan dalam bekerja	4,18	tinggi/baik
JOB FEEDBACK/UMPAN BALIK PEKERJAAN			
9	Pimpinan selalu apresiasi terhadap hasil kerja saya dengan	4,06	tinggi/baik
10	Saya selalu dapat menerima kritik dan saran terhadap hasil kerja saya	4,16	tinggi/baik

Sumber : data diolah, 2020

Dari analisa deskriptif variabel dapat dilihat dari lima indikator teori *Job Design*, semua indikator memiliki nilai rata-rata diatas 3,5 dalam artian baik, terkecuali indikator variasi ketrampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas mendapat nilai rata-rata diatas 4,2 yang berarti sangat baik. Jadi secara keseluruhan menunjukkan motivasi tenaga pendidik dilihat dari teori *Job Design* mencakup semua lima indikator.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi tenaga pendidik di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi ditelaah dengan teori maslow, teori goal setting dan teori job design secara keseluruhan sudah mencakup semua indikator motivasi.
2. Implementasi dari teori maslow, teori goal setting dan teori job design di Perguruan Diniyyah Al Azhar Jambi sangat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

Saran

Untuk top manajemen Perguruan Diniyyah Al Azhar Kota Jambi penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam memotivasi tenaga pendidiknya menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Bagi penelitian di masa mendatang. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di area Kota Jambi. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan di area lain atau di pulau lain di Indonesia yang memiliki karakteristik budaya yang berbeda agar dapat mendapatkan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. *Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 5(1), 25-41
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008: *Organisasidan*

- Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh JoerbanWahid, Erlangga, Jakarta Handoko,T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada.
- Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No. 2
- Locke E.A & Latham G.P, 2013 *New Development in Goal Setting and Task Performace*. New York. NY, Routledge.
- Mar'at. 2001. *Sikap Manusia : Perubahan serta Pengukurannya*. Bandung :Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Schermerhorn, John R. Jr, 2003, *Manajemen : buku 1 edisi bahasa Indonesia manajemen 5e*, Penerbit: Yogyakarta, Andi
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Sofyandidan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Supriyanto, Agus. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi*, 5(10), h:24-40.
- Imam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia. Wibowo , 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada