

**POLA KINERJA ORGANISASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KEPUASAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MAN WONOKROMO PLERET
BANTUL YOGYAKARTA
(Tinjauan teori motivasi Porter-Lawler)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Sosial Islam (S. Sos.I)

Disusun Oleh:

Ana Khoiriyah
07240001

Dosen Pembimbing I :

Dra. Hj. Mikhriani, M.M
NIP: 19640512 200003 2 001

Dosen Pembimbing II :

Siti Julaiha, S.Ag., M.Pd.
NIP: 19771009 200501 2 003

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2011**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswi : Ana Khoiriyah

NIM : 07240001

Jurusan : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Pola Kinerja Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan di MAN Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta (Tinjauan teori motivasi Porter Lawler)” adalah merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan jiplakan ataupun saduran dari karya orang lain. Kecuali pada bagian yang telah menjadi rujukan, dan apabila lain waktu terbukti ada penyimpangan dalam penyusunan karya ilmiah ini, maka tanggung jawab ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Februari 2011

Yang menyatakan



Ana Khoiriyah
NIM:07240001



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ana Khoiriyah

NIM : 07240001

Judul Skripsi : **Pola Kinerja Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan SDM di Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Pleret Bantul (Tinjauan Teori Motivasi Porter Lawler)**

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Sosial Islam.

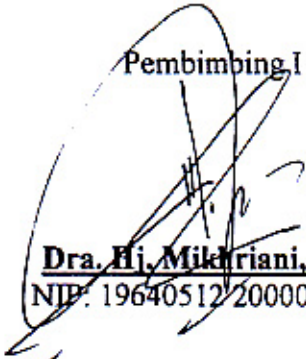
Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

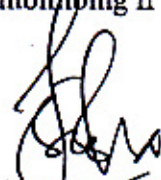
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Februari 2011

Pembimbing I

Pembimbing II


Dra. Hj. Mikhriani, M.M
NIP. 19640512/200003 2 001


Siti Julaiha, S.Ag., M.Pd.
NIP: 19771009 200501 2003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274)
552230 Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/426/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

POLA KINERJA ORGANISASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MAN WONOKROMO PLERET BANTUL YOGYAKARTA (Tinjauan Teori motivasi Porter Lawler)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

N a m a : Ana Khoiriyah
Nomor Induk Mahasiswa : 07240001
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 7 Maret 2011
Nilai Munaqasyah : A- (sembilan puluh koma tiga)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH

Pembimbing I

Dra. Hj. Mikhrizani, MM
NIP. 19660827 199903 1 001

Penguji I

H. Okrisal Eka Putra, Lc., M.Ag.
NIP 19731016 200012 1 001

Pembimbing II

Siti Julaiha, S.Ag. M.Pd.
NIP. 19771009 200501 2 003

Penguji II

Early Maghfiroh Inrayati, S.Ag., M.Si.
NIP. 19741025 199803 2 001

Yogyakarta, 15 Maret 2011

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
Kampus Sekeloa



Prof. Dr. H. Bahri Ghazali, MA
NIP. 1951123 198503 1 002

ABSTRAK

Khoiriyah, Ana, Pola Kinerja Organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM di MAN Wonokromo Pleret Bantul (Tinjauan Teori Motivasi Porter Lawler), Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Meningkatnya siswa di MAN Wonokromo dan bertambahnya prestasi yang telah dicapai serta kelulusan yang semakin meningkat membuat peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pola kinerja Organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM di MAN Wonokromo Pleret Bantul dengan tinjauan teori Motivasi Porter Lawler. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pola kinerja Organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM di MAN Wonokromo Pleret Bantul dengan tinjauan teori Motivasi Porter Lawler dengan tujuan untuk mengetahui Pola kinerja Organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM di MAN Wonokromo Pleret Bantul dengan tinjauan teori Motivasi Porter Lawler.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan analisis data berpikir induksi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi bahwa pernyataan owner, employees, dan customers menyatakan MAN Wonokromo telah berkinerja baik dengan didukung dari observasi dan dokumen. Kinerja Organisasi yang dilakukan sesuai dengan model teori Porter Lawler yang mengarah kepada kebaikan dan masa depan. Kinerja menggunakan alat ukur *balance Score Card* dari empat sisi yaitu pelanggan, proses, masyarakat, dan inovasi.

Hasil dari penelitian ini, MAN Wonokromo telah berkinerja dengan baik sesuai model teori motivasi Porter Lawler disertai dengan prestasi siswa yang semakin meningkat sehingga menghasilkan rasa bangga, senang dan puas bagi para SDM di MAN Wonokromo.

MOTTO

“.....Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.....”

(Q.S. Ar Ra'd 11)

Kemauan yang keras akan dapat mengerjakan pekerjaan yang sukar

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- *Ayah & Bunda tercinta (Bp. Hadi Ratminto & Ibu Wartilah), Berkat doa & perjuangan kalian Ananda mampu..*
- *Saudaraku Bu' Nung, Mas Tadho, Mas Amir, & mba' Mavir yang selalu mendukungku*
- *Mas Sunardal yang akan menjadi imam bagiku dalam menyempurnakan Agama*
- *Almameter UIN Sunan Kalijaga*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT sang Maha Bijaksana dan Adil terhadap sesuatu, yang atas berkat rahmat dan hidayah-Nya maka akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tercurahkan sepenuhnya kepada sang revolusioner sejati Nabi Agung Muhammad SAW yang telah merubah dunia dari zaman jahiliyah menuju zaman aufklarung (terang – benderang).

Skripsi ini merupakan kajian mengenai pola kinerja organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM di MAN Wonokromo Pleret Bantul. Sebagai manusia biasa, penyusun menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu penyusun mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H.M. Bahri Ghozali, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah.
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd dan Ibu Ruspita Rani, S.Psi,MM selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Maryono, S.Ag.,M.Pd. selaku Penasehat Akademik MD-A Tahun Akademik 2007/2008 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dra. Hj. Mikhriani, M.M. dan Ibu Siti Julaiha, S.Ag., M.Pd. selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran guna membimbing dan memberikan pengarahan, sehingga skripsi ini dapat terwujud.
5. Bapak H. Okrisal Eka Putra,Lc,M.Ag. sebagai Penguji I dan Ibu Early Maghfiroh Innayati, S.Ag.,M.Si sebagai Penguji II.

6. Seluruh dosen dan karyawan jurusan Manajemen Dakwah serta Tata Usaha Fakultas Dakwah.
7. Bapak Drs. Mawardi, M.Pd.I selaku Kepala Sekolah MAN Wonokromo beserta perangkatnya yang telah memberikan izin penelitian, bantuan serta informasi-informasi guna melengkapi penulisan skripsi ini.
8. Ayah dan bunda tercinta yang senantiasa memberikan semangat, doa dan bimbingan, serta kakak-kakakku Bu'Nung, Mas Tadho, Mas Amir, dan mbk mavir terimakasih atas doa dan dukungannya.
9. Mas Sunardal yang selalu memotivasi saya, terima kasih atas doa dan dukungan yang tidak pernah pudar. Semoga Allah jadikan keluarga yang penuh barokah.
10. Teman-teman MD angkatan 2007, terima kasih, ini akan menjadi kisah yang tak terlupakan.
11. Kepada semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan bantuan selama ini.

Semoga segala amal kebaikan yang telah mereka berikan mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin

Yogyakarta, 22 Februari 2011

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan Keaslian	iv
Abstrak	v
Halaman Motto	vi
Halaman Persembahan.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Pengantar.....	1
1. Penegasan Judul	1
2. Latar Belakang Masalah.....	3
3. Rumusan Masalah	7
4. Tujuan Penelitian	7
5. Kegunaan Penelitian	7
6. Sistematika Pembahasan	8
B. Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori	9
1. Tinjauan Pustaka	9
a. Telaah Pustaka	9
b. Kajian Teoritik dan Kajian Empirik	12
2. Landasan Teori.....	17
a. Kinerja Organisasi.....	17

b. Faktor Kinerja	28
c. Balance Score Card.....	31
3. Kerangka pikir penelitian dan skema alur penelitian.....	37
C. Metode Penelitian	40
1. Jenis Penelitian	40
2. Metode Analisis	40
3. Subjek dan Objek Penelitian.....	41
4. Metode Pengumpulan Data.....	41
5. Teknik Analisis Data	43
6. Teknik Pengecekan keabsahan Data.....	43
BAB II. GAMBARAN UMUM MAN WONOKROMO PLERET	45
A. Letak Geografis.....	45
B. Identitas Madrasah dan Kepala Madrasah	46
C. Sejarah Berdirinya MAN Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta	47
D. Visi Dan Misi	49
E. Tugas	50
F. Fungsi	50
G. Struktur Organisasi dan Jumlah Siswa	51
H. Data Sarana Dan Prasarana	52
BAB III. ANALISIS HASIL PENELITIAN	
A. Pelaksanaan Penelitian	53
B. Analisis Hasil Penelitian	53
1. Kinerja Organisasi di MAN Wonokromo (Tinjauan Teori Porter Lawler)	53
2. Faktor yang Membuat Kinerja Efektif di MAN Wonokromo	89
3. Balance Score Card.....	86
4. Uji Kredibilitas	95

BAB IV. PENUTUP	
A. Kesimpulan	99
B. Saran	101
C. Kata Penutup	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Table 1. Telaah Penelitian

Tabel 2. Data Sarana dan prasarana

Tabel 3. Daftar Prestasi yang Telah Tercapai

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Model Teori Porter Lawler
- Gambar 2. Model *Balance Score Card*
- Gambar 3. Kerangka Pikir Penelitian
- Gambar 4. Skema Alur Pemikiran Proses Penelitian
- Gambar 5. Struktur Organisasi MAN Wonokromo
- Gambar 6. Diagram hasil penelitian
- Gambar 7. Diagram Wawancara
- Gambar 8. Diagram Uji Triangulasi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Interview Guide
- Lampiran 2. Data Informan
- Lampiran 3. Keadaan Siswa MAN Wonokromo
- Lampiran 4. Dokumentasi
- Lampiran 5. Daftar Hadir Rapat Rutin MAN Wonokromo
- Lampiran 6. Ekstra kurikuler yang sudah terlaksana tahun 2009/2010
- Lampiran 7. Daftar Urut Kepegawaian

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENGANTAR

1. Penegasan Judul

Untuk menghindari adanya penafsiran yang salah dalam memahami judul skripsi “Pola Kinerja Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Pleret Bantul (Tinjauan Teori Motivasi Porter Lawler)”, maka penyusun perlu menjelaskan penegasan judul sebagai berikut:

a. Pola Kinerja Organisasi

Dalam kamus Bahasa Indonesia Pola adalah sistem atau cara kerja.¹ Dari definisi tersebut di atas maka yang dimaksud pola dalam penelitian ini ditekankan pada sistem kerja yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo (MAN).

Kinerja organisasi adalah fungsi-fungsi hasil pekerjaan/ kegiatan yang ada dalam organisasi yang dipengaruhi faktor-faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.²

¹ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1984), hlm. 763.

² Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 122.

Dari definisi di atas yang dimaksud pola kinerja organisasi adalah cara kerja fungsi-fungsi hasil pekerjaan/ kegiatan yang ada dalam organisasi yang dipengaruhi faktor-faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode 2009/2010.

b. Kepuasan Sumber Daya Manusia (SDM)

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan adalah fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan.³

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber data utama dalam organisasi atau lembaga karena Sumber daya manusia merupakan faktor penentu pencapaian tujuan organisasi atau lembaga melalui kinerja.⁴ Sumber daya manusia dalam skripsi ini dapat disingkat dengan SDM.

c. Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo

Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo adalah sebuah sekolah berbasis keagamaan yang berada dibawah Kementrian Keagamaan. Di Madrasah ini merupakan tempat kegiatan belajar mengajar dalam bidang Pendidikan Umum maupun Pendidikan Agama

³ <http://punyalea.blogspot.com/2007/10/kepuasan-pelanggan-sepenuhnya-total.html>.
Akses 17 Januari 2011

⁴ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17300/6/Abstract.pdf>. akses 9
Desember 2010

Islam.⁵ Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo biasa disingkat dengan MAN Wonokromo.

Dari pengertian dan penjelasan uraian judul di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan “Pola Kinerja Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Pleret Bantul (tinjauan teori motivasi Porter Lawler)” adalah pola kinerja organisasi dalam usaha untuk mencapai kepuasan SDM dengan tinjauan model teori motivasi Porter Lawler di Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo.

2. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.⁶

Pada abad XXI, setiap organisasi dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan. Berbagai perubahan harus dilakukan sebagai konsekuensi logis dari globalisasi, liberalisasi ekonomi, dan perubahan sosial politik di berbagai Negara. Bahkan, revolusi teknologi informasi dan komunikasi telah membawa dampak batas-batas Negara menjadi semakin

⁵ Buku Panduan “MAN Wonokromo Pleret Bantul” (Yogyakarta: Kementrian Agama provinsi daerah Istimewa Yogyakarta, 2010), hal 22.

⁶ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, cet.ke-20 (Yogyakarta: UGM Press, 2008), hlm.195.

kabur. Jarak antar Negara bukan lagi menjadi hambatan dalam berinteraksi karena Negara-negara di berbagai belahan dunia bagaikan perkampungan global.

Dengan konstelasi yang demikian, setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Melakukan perubahan terhadap organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi tetap dapat bertahan dan meningkat. Perubahan terhadap organisasi juga merupakan refleksi bahwa organisasi itu bagaikan organisme yang harus merespon rangsangan atau stimulus dari lingkungan eksternal. Perubahan itu dapat berupa revitalisasi strategi organisasi, re-desain struktur organisasi, maupun penciptaan perilaku ataupun kompetensi sumber daya manusia. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S. Ar Ro'd Ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaga atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (Allah).⁷

⁷ Ar Ro'd (13):11.

Sehingga perubahan sangat dipengaruhi oleh suatu organisasi itu sendiri. Dan fungsi Sumber daya manusia terkait dengan upaya menciptakan profesionalisme dan strategi kompetensi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸ Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁹ Sehingga, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Oleh karena itu penyusun menggunakan teori motivasi Porter Lawler. Motivasi kerja berupa penghargaan-penghargaan dapat meningkatkan kinerja organisasi sehingga menghasilkan kepuasan SDM.

Organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.¹⁰ Adapun cirri-ciri organisasi yaitu (a). Adanya sekelompok orang. (b). Antar hubungan terjadi dalam satu kerjasama yang harmonis. (c). Kerjasama didasarkan atas hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan.¹¹

Evaluasi dan pengendalian adalah suatu proses yang melaluinya kativitas-aktivitas organisasi dan hasil kinerja dimonitor dan kinerja sesungguhnya dibandingkan dengan kinerja yang diinginkan.¹² Organisasi

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 67.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Pabundu Tika, *Op. Cit.*, hlm. 4.

¹¹ Manullang, *Op. Cit.*, hlm.59.

¹² J. David hunger. *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: ANDI, 2003), hlm. 19.

ini menggunakan informasi hasil kinerja untuk melakukan tindakan perbaikan dan memecahkan masalah yang ada.

Madrasah Aliyah Negeri adalah sebuah lembaga atau organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan berbasis Islam, yang di dalamnya terdapat fungsi-fungsi manajemen yang dijalankan. Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo dapat disingkat menjadi MAN Wonokromo. Madrasah Aliyah Negeri pada tahun 2004 yang lalu masih dianggap sebelah mata oleh masyarakat. Para siswa pun enggan untuk mendaftarkan diri di MAN Wonokromo melanjutkan sekolah. Tidak heran jika pada saat itu minat pelajar sedikit sehingga menyebabkan MAN Wonokromo kekurangan murid. MAN Wonokromo juga membuka gelombang II bagi siswa yang ingin mendaftarkan diri dan yang tidak lolos di sekolah favorit. Akan tetapi MAN Wonokromo sekarang ini telah berkembang pesat, telah menjadi MAN Wonokromo teladan dengan tingkat kelulusan hampir 100%, minat pelajar yang meningkat tanpa harus membuka gelombang II untuk mendapatkan siswa sesuai target, dan banyak siswa yang memperoleh prestasi baik di tingkat kecamatan, kabupaten maupun provinsi.

Hal yang menarik dari MAN Wonokromo ini adalah sebuah perubahan. Perubahan yang dulu memiliki minat murid sedikit sekarang menjadi sekolah teladan dan menjadi sekolah favorit bagi setiap siswa. Perubahan itu ada karena evaluasi. Kelulusan yang dulu diragukan dan dikhawatirkan kini tingkat kelulusan hampir 100%. Semua itu tidak terlepas dari pola kinerja kepala sekolah, guru, dan pegawai di MAN Wonokromo. Oleh karena itu penulis tertarik dengan kinerja kepala

sekolah, guru, dan pegawai di MAN Wonokromo yang bisa meningkatkan kepuasan MAN Wonokromo tersebut sehingga penulis memilih judul POLA KINERJA ORGANISASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH NEGERI WONOKROMO PLERET BANTUL (Tinjauan Teori Motivasi Porter-Lawler).

3. Rumusan Masalah

Bagaimana pola kinerja organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM di MAN Wonokromo Pleret Bantul dengan tinjauan Teori Motivasi Porter-Lawler?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dilakukan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pola kinerja organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM di MAN Wonokromo Pleret Bantul dengan tinjauan Teori Motivasi Porter-Lawler.

5. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Jurusan Manajemen Dakwah serta aplikasi dalam lembaga atau organisasi dakwah atau keagamaan.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
- 2) Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong kepala sekolah, guru, dan pegawai di MAN Wonokromo yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja serta menambah wawasan bagi peneliti.
- 3) Dapat memberikan masukan adanya media dakwah bagi MAN Wonokromo dalam setiap kinerja yang ada.

6. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari empat bab, adapun urut-urutannya adalah sebagai berikut:

Bab I berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari: penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika pembahasan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian yang digunakan meliputi jenis penelitian, metode analisis, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisa data dan teknik pengesahan data.

Bab II ini akan dipaparkan gambaran umum Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta yang meliputi letak geografis, sejarah berdirinya, sarana dan prasarana, serta keadaan pegawai.

BAB III ini akan berisi analisa data meliputi hasil-hasil penelitian yang penyusun lakukan.

Bab VI penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan kata penutup. Pada bagian akhir skripsi ini akan dicantumkan pula daftar pustaka serta lampiran-lampiran.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

1. Tinjauan Pustaka

a. Telaah pustaka

Berbagai penelitian mengenai hal serupa yakni berkaitan dengan kinerja organisasi telah banyak dilakukan. Oleh karena itu penyusun ingin membedakan penelitian yang akan dilakukan saat ini sehingga dapat dipertahankan keasliannya. Berikut ini tentang beberapa penelitian terdahulu yang dapat penyusun buktikan, yang berkaitan dengan kinerja organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM di MAN Wonokromo.

Table 1. Penelitian sebelumnya

NO	NAMA	JUDUL	KESIMPULAN
1.	Huria Puspita (2001/2006/ MID)	“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Bata di Yogyakarta”	a. Hasil uji validitas setiap item butir pernyataan diperoleh nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r-tabel (r-hitung >0,207) dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa seluruh butir-butir item pertanyaan yang digunakan dari tiap variable valid/sahih sehingga dapat digunakan sebagai instrument untuk uji statistik.

			<p>b. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas dari setiap faktorvariabel X diperoleh nilai koefisien α 0,716 lebih besar dari r-tabel yaitu 0,207($0,716 > 0,207$). Sedangkan untuk uji reliabilitas variable Y diperoleh nilai koefisien α 0,743 lebih besar dari r-tabel yaitu 0,207($0,743 > 0,207$) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dari setiap variable adalah reliable</p> <p>c. Masing-masing preditor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan took Bata di Yogyakarta. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan regresi ganda empat preditor, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) mendapat nilai koefisien 1,463, motivasi (X2) mendapat nilai koefisien 2,051, pendidikan (X3) mendapat nilai koefisien 1,054 dan lingkungan kerja(x4) mendapat nilai koefisien 1,160. Hal ini menunjukkan bahwa apabila salah satu preitor berubah sebar satu satuan maka akan mengakibatkan berubahnya variable kepuasan kerja karyawan sebesar nilai koefisien masing-masing.</p>
--	--	--	--

2.	Ade Gunawan MD/2005?UIN SUKA	Prestasi Kerja dalam Perspektif Teori Motivasi Frederich Herzberg pada karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul”	<p>a. Dengan menggunakan perhitungan regresi linear berganda membuktikan bahwa semua variable faktor motivator dan variable faktor hieginis mempunyai pengaruh nyata terhadap prestasi kerja di RSU PKU Muhammadiyah.</p> <p>b. Dengan menggunakan perhitungan uji F membuktikan bahwa secara bersama-sama variable independen (faktor motivator dan hieginis)berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan hasil pengujian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (27,99>4,67)</p>
3.	Sofyan Sauri Rahman jurusan Keuangan Islam/2006/UIN Sunan Kalijaga	Pengaruh pembagian kerja, kepemimpinan , penghargaan, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah	<p>Hasil pengujian secara stimulant (berdasarkan uji F) adalah: Variable pembagian kerja(X1), kepemimpinan(X2), pemberian penghargaan(X3), penilaian kerja(X4), secara stimulant mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta, terbukti dengan hasil penelitian F_{hitung} (21,610) yang lebih besar dari F_{tabel} (2,7587). Besarnya pengaruh dari ketiga variable terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 77,6% sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variable lain</p>

			yang tidak disinggung penelitian ini.
4.	Saadih PAI/2006/UI N SUKA Yogyakarta	Hubungan Antara Pengembangan Kompetensi Professional Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru SMA N 3 Tangerang	Hubungan Antara Pengembangan Kompetensi Professional Guru Dengan Kepuasan Kerja guru mempunyai korelasi yang positif dan signifikan, dimana korelasi kedua variable tersebut sebesar 0,780 dan r-tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 0,201, sedangkan pada taraf signifikansi 1% sebesar 0,239. Dari hasil perhitungan ternyata r_o (0,780) > taraf signifikan 1% dan r_o (0,780) lebih kecil dari taraf signifikan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan kompetensi professional guru maka semakin tinggi pula terhadap kepuasan kerja guru.

b. Kajian Teoritik dan Kajian Empirik

Berdasarkan hasil penelusuran yang penyusun lakukan terhadap beberapa teori dan penelitian sejenis, penyusun menemukan beberapa teori dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya meskipun penelitian yang penyusun temukan memiliki kesamaan dengan penyusun lakukan, namun penelitian tersebut memiliki beberapa perbedaan.

B.F. Skinner mengemukakan pendekatan terhadap motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja adalah teori pembentukan

perilaku dalam pengharapan. Pendekatan ini didasarkan atas hukum pengaruh (*law of effect*), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi-konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang. Dengan demikian perilaku individu di waktu mendatang dapat diperkirakan atau dipelajari dari pengalaman di waktu yang lalu¹³.

Penelitian yang dilakukan oleh Huria Puspita mahasiswa STIE IEU dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko BATA di Yogyakarta” yang menghasilkan masing-masing predictor mempengaruhi kepuasan kerja SDM. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan regresi ganda empat predictor yaitu kepemimpinan, motivasi, pendidikan dan lingkungan kerja.

Sehingga dari teori dan penelitian tersebut penyusun layak menanyakan tentang pengharapan yang membuat SDM MAN Wonokromo bekerja dengan baik sehingga dapat memberikan kepuasan bagi pelanggannya.

Victor Vroom mengemukakan seseorang dimotivasi untuk bekerja bila mereka mengharapkan usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarah ke balas jasa tertentu dan menilai balas jasa sebagai hasil dari usaha-usaha mereka.¹⁴

¹³ T. Hani Handoko, Op. Cit., hlm. 261.

¹⁴ T. Hani, *Manajemen.* (Yogyakarta: UGM Press. 2009), hlm. 263.

Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Sauri Rahman jurusan Keuangan Islam dengan judul "Pengaruh pembagian kerja, kepemimpinan, penghargaan, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah" yang menghasilkan variabel pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah. Pemberian penghargaan adalah upah yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau dapat berubah sewaktu-waktu dan diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi.¹⁵

Sehingga dari teori dan penelitian tersebut penyusun layak menanyakan tentang penghargaan dan usaha yang dilakukan di MAN Wonokromo untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Herzberg, mentabulasikan perasaan senang dan tidak senang, menyimpulkan bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan bahwa orang yang tidak puas dengan pekerjaan berhubungan dengan suasana kerja. Herzberg menamai orang yang puas dengan *motivator*, dan faktor yang tidak puas dengan *faktor higienis*¹⁶.

Penelitian yang dilakukan oleh Ade Gunawan jurusan Manajemen Dakwah dengan judul "Prestasi Kerja dalam Perspektif Teori Motivasi Frederich Herzberg pada karyawan Rumah Sakit

¹⁵ Sofyan Sauri rahman, *pengaruh pembagian kerja, kepemimpinan, penghargaan, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah, skripsi UIN Yogyakarta.*

¹⁶ Fred. Luthans, Op. Cit., hlm. 283.

Umum PKU Muhammadiyah Bantul". Hasil dalam penelitian ini adalah semua variabel faktor motivator dan variabel faktor hieginis mempunyai pengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.¹⁷

Sehingga dari teori dan penelitian tersebut penyusun layak menanyakan tentang faktor yang mempengaruhi prestasi dan kinerja organisasi untuk mencapai kepuasan pelanggan.

Porter Lawler mengatakan bahwa kinerja (prestasi) adalah hubungan antara kemampuan, karakter dan persepsi peranan untuk meraih kepuasan.

David McClelland dan para peneliti lainnya mengemukakan bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dengan prestasi dan sukses pelaksanaan. McClelland melalui riset empiriknya menemukan bahwa para usahawan, ilmuwan dan professional mempunyai tingkat motivasi prestasi diatas rata-rata. Motivasi seorang pengusaha tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan laba hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.¹⁸

Sehingga dari teori dan penelitian tersebut penyusun layak menanyakan tentang proses pencapaian prestasi dan kinerja organisasi untuk mencapai kepuasan pelanggan.

¹⁷ Ade Gunawan, "Prestasi Kerja dalam Perspektif Teori Motivasi Frederich Herzberg pada karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul", *skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2005), hlm.83.

¹⁸ David C. McClelland, *The Achieving Society*, Van Nostrand, New York, 1961

Robert Kreither mengemukakan usaha adalah fungsi nilai yang dirasakan sebagai penghargaan. SDM seharusnya menunjukkan usaha lebih pada saat mereka percaya bahwa mereka akan menerima penghargaan yang setimpal untuk pencapaian tugas mereka.¹⁹

Sebuah Perguruan Tinggi(PT) di Indonesia ingin meningkatkan kinerjanya dengan merancang sebuah sistem *Quality Assurance*, dengan menggunakan kerangka kerja. PT tersebut melaksanakan proses belajar mengajarnya dengan menggunakan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar. PT itu menyewa professional dari mancanegara dengan target dapat sejajar di kawasan Asia Pasifik pada tahun 2015. Tugas yang harus dikerjakan dan didiskusikan adalah merancang variable-variabel kinerja disetiap perspektif dari kerangka kerja sistem *Quality Assurance*, lengkap dengan formula dari setiap variable dan standar kinerja yang harus dicapai.²⁰

Sehingga dari teori dan penelitian tersebut penyusun layak menanyakan tentang usaha dan persepsi peranan untuk mencapai visi misi yang telah ditentukan.

Dari semua kajian teoritik dan kajian empirik tersebut penyusun akan melakukan penelitian kinerja organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan dengan tinjauan teori motivasi Porter Lawler untuk mengetahui nilai penghargaan dan penghargaan yang diharapkan SDM melalui usaha yang dilakukan dengan persepsi

¹⁹ Robert Kreither. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm. 304.

²⁰ Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja studi kasus*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm.

peranan ataupun kemampuan SDM untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang diharapkan, sehingga mendapatkan penghargaan secara adil dan tercipta kepuasan bagi para SDM. Oleh karena itu penyusun meneliti hal tersebut melalui penelitian yang berjudul **“Pola Kinerja Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Pleret (Tinjauan Teori Motivasi Porter-Lawler)”**.

2. Landasan Teori

a. Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah fungsi-fungsi hasil pekerjaan/ kegiatan yang ada dalam organisasi yang dipengaruhi factor-faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.²¹

Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.²²

Sluyter mengemukakan kinerja organisasi ialah efektifitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok pemakai jasa (*customer*)

²¹ Pabundu Tika, *Op. Cit.*, hlm. 122.

²² <http://www.lawu96.multiply.com/journal/item/8>.

melalui upaya sistematis, yang secara kontinu memperbaiki kemampuannya untuk merespon kebutuhan.²³

*Working definition is successful implementation equals achievement of the stated human and technical and business objectives on time and within budget*²⁴ (kinerja adalah pelaksanaan hasil prestasi dari batas kemampuan manusia dan teknis dalam mewujudkan sasaran yang tepat waktu dan sesuai dengan tujuan).

*The authors found evidence of a curvilinear relationship between organizational tenure and job performance. Although the relationship of organizational tenure with job performance is positive in general, the strength of the association decreases as organizational tenure increases.*²⁵ (Hubungan antara kedudukan organisasi dan kinerja organisasi dapat terbukti dari fakta-fakta walaupun hubungan kedudukan organisasi dengan kinerja organisasi saling berdampak baik atau buruk, kekuatan kinerja tetap terletak pada kerjasama yang dibuktikan dengan kedudukan organisasi yang terus meningkat).

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.²⁶ Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja organisasi, perlu dilakukan pengkajian terhadap

²³ Bernadine, R. Wirjana, *Mencapai Manajemen berkualitas: organisasi kinerja program*, (Yogyakarta: Andi, 2007), hlm. 109.

²⁴ James Harington, *Op. Cit.*, hlm. 121.

²⁵ <http://job.sgepub.com/jobperformance&sortspec=date&submit/journal> of manajemen divestiture and firm performance=ameta-analisis. Akses 16 Desember 2010.

²⁶ Id. Wikipedia.org/wiki/model teori kinerja organisasi. Akses 30 Desember 2010

teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial organisasi

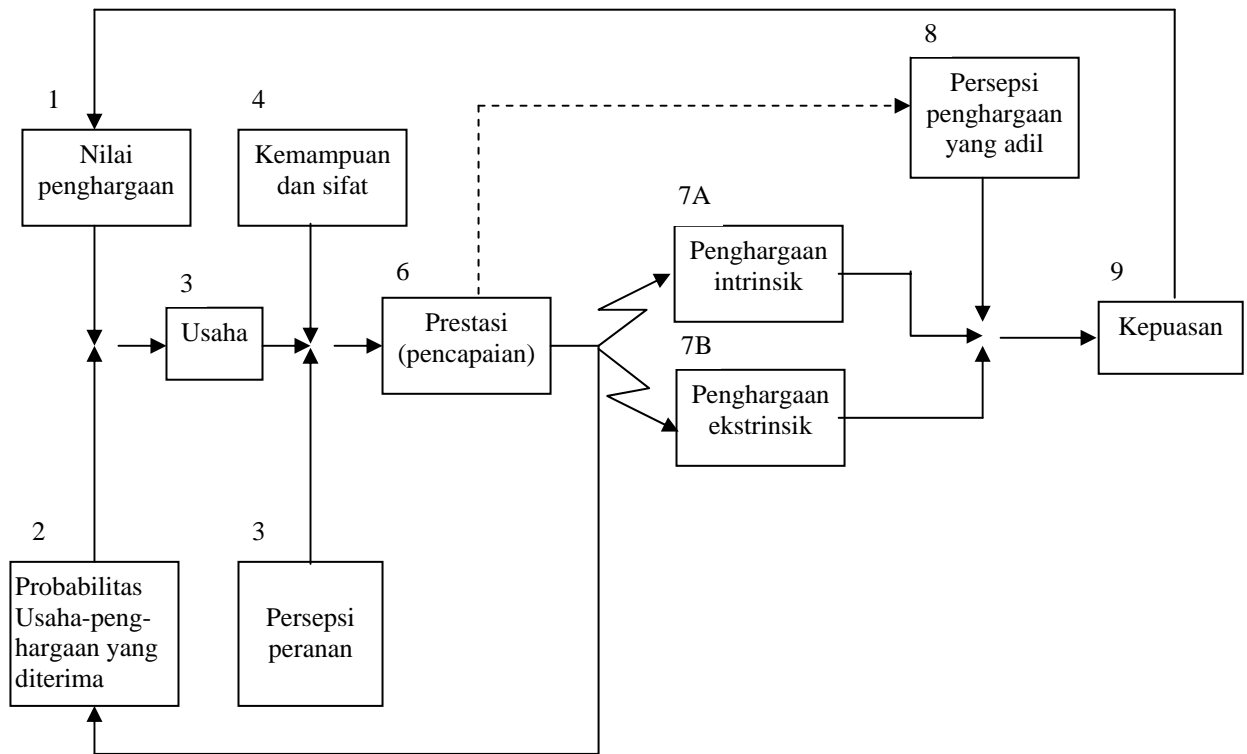
Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.²⁷

Penyusunan skripsi ini menggunakan teori *Porter-Lawler* yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hubungan antara kemampuan, karakter dan persepsi peran. Dengan kata lain, teori *Porter-Lawler* menyatakan bahwa kinerja menghasilkan kepuasan.²⁸ Persoalan antara kepuasan kerja dan kinerja muncul sejak adanya gerakan hubungan antar manusia. Sebenarnya dalam teori muatan tersirat adanya bahwa kepuasan mengarah kepada kinerja dan tidak kepuasan menurunkan kinerja. Porter Lawler menyatakan bahwa proses kognitif dalam persepsi memainkan suatu peran sentral bahwa hubungan antara

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Fred. Luthans, *Perilaku Organisasi=performance Manajemen system*, (Yogyakarta: Andi. 2006), hlm. 288.

kepuasan dan kinerja berhubungan secara langsung dengan suatu model motivasi.



Gambar 1. Model Teori Motivasi Porter - Lawler

Teori ini adalah teori pengharapan dari motivasi dengan versi orientasi masa depan dan menekankan antisipasi hasil. Para manajer tergantung pada harapan yang akan datang, dan bukan pengalaman masa lalu. Berdasarkan probabilitas usaha – pengharapan yang dijalankan, prestasi dicapai, penghargaan diterima, kepuasan terjadi, dan mengarahkan usaha dimasa depan.

Secara teoritis, teori pengharapan ini berjalan diawali dengan nilai pengharapan yang diharapkan SDM dikombinasikan dengan persepsi SDM tentang usaha yang mencakup dan probabilitas dari pencapaian pengharapan untuk menyebabkan atau menimbulkan suatu

tingkat usaha tertentu yang dikombinasikan dengan kemampuan, sifat-sifat SDM dan persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat prestasi yang diperlukan atau disyaratkan untuk menerima penghargaan-penghargaan intrinsik yang melekat pada penyelesaian tugas dan pengharapan-pengharapan ekstrinsik dari manajemen bagi pencapaian prestasi yang diinginkan. Persepsi individu mengenai "keadilan" dari penghargaan-penghargaan ekstrinsik yang diterima, ditambah perasaan yang dihasilkan dari prestasinya, menghasilkan tingkat kepuasan yang dialami oleh SDM sehingga akan mempengaruhi pencapaian tugas dan kepuasan di waktu yang akan datang.

Adapun keterangan dari penggalan teori tersebut adalah

1. Nilai penghargaan

Nilai Penghargaan adalah keyakinan yang meresap yang ditampilkan seseorang dan dianggap sesuatu yang diinginkan. Penghargaan dirancang untuk mendorong SDM melakukan apapun yang dapat mereka lakukan untuk secara aktif membantu pelanggan puas.²⁹

Nilai penghargaan adalah akibat dari perilaku (penghargaan) yang mempunyai nilai atau martabat sebagai daya (nilai) motivasi bagi setiap individu.³⁰

²⁹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 244.

³⁰ Malayu S.P.Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 117.

Victor H. Vroom menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.³¹

2. Probabilitas usaha-penghargaan yang diterima

Yaitu persepsi seseorang tentang usaha dan kemungkinan pencapaian penghargaan.³² Menurut Mondy and Noe *Direct financial compensation consist of the pay that a person receives in the form of wages salaries, bonuses and commissions. Indirect financial compensation (benefits) includes all financial rewards that are not included direct compensation*, Pada saat-saat tertentu seseorang dalam menerima kompensasi akan mengukur penerimaannya dengan bentuk *nonfinancial* atau *financial* hal ini tergantung pada tingkat kebutuhan yang dimilikinya.³³

Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari

³¹ <http://nonagreenhouse.blogspot.com/2009/11/motivasi.html>. Akses 17 Januari 2011.

³² <http://djavacumi.blogspot.com> akses 11 Januari 2011

³³ <http://ehsablog.com/perilaku-organisasi-po.html> . Akses 18 Februari 2011

perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya.³⁴

Jadi probabilitas berusaha untuk memberikan kewajaran terhadap pembayaran-pembayaran yang diterima oleh pekerja baik dilihat dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.³⁵

3. Usaha

Usaha adalah fungsi nilai yang dirasakan sebagai penghargaan. SDM seharusnya menunjukkan usaha lebih pada saat mereka percaya bahwa mereka akan menerima penghargaan yang setimpal untuk pencapaian tugas mereka.³⁶ Usaha adalah suatu tingkat usaha atau perilaku untuk mencapai tujuan. Usaha merupakan perilaku individu terhadap situasi atau kejadian (stimulus) sehingga tercapainya tujuan organisasi.³⁷ Usaha adalah kegiatan dengan mengerahkan tenaga pikiran atau badan untuk mencapai sesuatu maksud.³⁸

4. Kemampuan dan sifat

Kemampuan dan sifat adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang tidak sama satu dengan lainnya.³⁹ Kemampuan (*ability*) adalah potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan ini

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Robert Kreither. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm. 304.

³⁷ T. Hani Handoko, Op. Cit., hlm. 264.

³⁸ W.J.S. Poerwadarminta, Op. Cit., hlm. 1136.

³⁹ Veithzal Rivai, Op. Cit., hlm. 232.

dimanfaatkan sepenuhnya mungkin juga tidak. Kemampuan dan sifat-sifat SDM berhubungan erat dengan totalitas daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugasnya.⁴⁰

Seluruh kemampuan seorang pada hakikatnya tersusun dari tiga faktor yaitu:⁴¹

1) Kemampuan Intelektual (IQ)

Kemampuan atau kecerdasan otak yang sering dihubungkan dengan kematangan EQ (*Emotional Quotien*) untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang menuntut kemampuan beraktivitas.

3) Kemampuan Spiritual (SQ)

Kemampuan ini mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas berdasarkan iman yang kuat dan memadahi.

5. Persepsi peranan

Persepsi peranan adalah Persepsinya mengenai kegiatan – kegiatan yang dibutuhkan.⁴² Persepsi peranan adalah besarnya kemungkinan bila bekerja secara efektif, apakah akan terpenuhi keinginan kebutuhan tertentu yang diharapkan. Indeks yang merupakan tolak ukur berapa besarnya organisasi akan

⁴⁰ Malayu S. P. Hasibuan, Op. Cit., hlm. 118.

⁴¹ Op. Cit., hlm. 233

⁴² <http://djavacumi.blogspot.com> akses 11 januari 2011

memberikan penghargaan atas hasil usahanya untuk pemuasan kebutuhan.⁴³

Persepsi peranan adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan.⁴⁴

Persepsi peranan (Instrumentality) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.⁴⁵ Oleh karena itu persepsi peranan adalah persepsi prestasi hasil yaitu mewakili keyakinan seseorang bahwa hasil tertentu tergantung pada tingkat pencapaian prestasi.

6. Kinerja (keberhasilan)

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.⁴⁶

⁴³ Op. Cit., hlm. 120

⁴⁴ Veithzal Rivai, Op. Cit., hlm. 236.

⁴⁵ <http://nonagreenhouse.blogspot.com/2009/11/motivasi.html>

⁴⁶ <http://ehsablog.com/perilaku-organisasi-po.html>

Sedangkan menurut Mangkunegara, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Cascio, mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Soeprihantono, mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁴⁷

7. Penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik

Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan social. Sehingga penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan.⁴⁸

8. Persepsi penghargaan yang adil

Rawls dalam konsepsi umum keadilan intuitif berikut:

⁴⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: rajawali Pres, 2010), hlm. 306-307.

⁴⁸ *Ibid.*

Semua nikmat primer—kemerdekaan dan kesempatan, pendapatan dan kekayaan, dan dasar-dasar kehormatan diri—harus dibagikan secara sama (*equally*), pembagian tak sama (*unequal*) sebagian atau seluruh nikmat tersebut hanya apabila menguntungkan semua pihak.⁴⁹

Memberikan penghargaan dilakukan dengan mempertimbangkan aspek keadilan. Penghargaan harus dialokasikan secara proporsional sesuai dengan kontribusinya.⁵⁰

Pegawai harus merasakan bahwa penghargaan yang diterima terasa adil. Tetapi sistem motivasi yang berdasarkan pada *equity* (keadilan) jangan dikacaukan dengan sistem yang berdasarkan *equality* (kesamaan), dimana seluruh pegawai diberikan dengan penghargaan yang sama dengan mengabaikan kualitas kerja dan hasil kerja masing – masing individu. Mengingat ada beberapa organisasi yang memiliki aturan kerja yang kaku dan sistem penghargaan yang mendorong para pekerja untuk mencapai hasil yang setinggi-tingginya, maka para manajer hendaknya merancang sistem penghargaan yang lebih *fleksibel* dan *equitable*.

9. Kepuasan

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

⁴⁹ <http://iqbalhasanuddin.wordpress.com/2008/12/09/teori-keadilan-menurut-john-rawlstelaah-atas-buku-a-theory-of-justice/>

⁵⁰ Wibowo, *Op. Cit.*, hlm. 366.

Teori pengharapan Vroom mengasumsikan bahwa reward menyebabkan kepuasan dan bahwa dalam beberapa hal kinerja menghasilkan reward, maka kemungkinan yang terjadi di antara kepuasan dan kinerja adalah melalui variabel ketiga yaitu reward. Secara sederhana digambarkan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan reward, yang pada gilirannya akan mengarahkan kepada kepuasan, rumusan ini menyatakan bahwa kinerja menyebabkan kepuasan melalui variabel perantara yaitu reward. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.⁵¹

b. Tujuh faktor yang membuat kinerja organisasi efektif (7S Framework Mckinsey)⁵²

1) Stuktur

- a) Struktur merupakan cerminan pola hubungan dalam organisasi yang bersifat lineal, kolektoral atau individual.
- b) Struktur mencerminkan bagaimana dan siapa saja yang terlibat dan memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan.
- c) Struktur menunjukkan tindakan atau perilaku yang perlu dilakukan setiap individu pada unit yang mereka tempati.
- d) Struktur mencerminkan perolehan informasi yang diperoleh para manajer dalam pembuatan keputusan.

⁵¹ Rober Kreither, *Op. Cit.*, Hlm. 304.

⁵² *Ibid.*, hlm. 32-35.

e) Struktur menunjukkan hakikat pekerjaan dan hubungan antar pekerjaan pada setiap unit dalam organisasi.

2) Strategi

a) Strategi memberi gambaran apakah organisasi berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

b) Strategi mencerminkan macam aktivitas individu dan proses pengembangan dalam organisasi.

c) Strategi mencerminkan apakah seorang pemimpin memberi kepercayaan penyelesaian tugas atau masalah kepada perorangan, kelompok atau mengutamakan komunikasi dan kerjasama dengan bawahannya.

d) Strategi mencerminkan perlakuan terhadap karyawan apakah menggunakan kriteria yang sama atau berbeda.

e) strategi mencerminkan setiap penyesuaian diri, proaktif dan reaktif terhadap lingkungan.

3) Sistem dan Prosedur organisasi

a) Mencerminkan pola hubungan dalam organisasi menyangkut bagian satu dengan bagian yang lainnya.

b) Mencerminkan bagaimana karyawan dan manajer dipandang di dalamnya dan bagaimana perlakuan organisasi terhadap mereka.

c) Mencerminkan pandangan manajemen terhadap waktu.

4) *Skill* (Keterampilan)

- a) Mencerminkan aktualisasi diri yakni menggunakan seluruh bakat dan SDM secara maksimal.
- b) Mencerminkan hubungan individualistis yakni pengangkatan pejabat/karyawan berdasarkan motivasi atau prestasi kerja individu.

5) Staf

Mencerminkan karyawan dan manajer dipandang dalam suatu organisasi dan perlakuan organisasi terhadap mereka.

6) Style (Gaya Kepemimpinan)

- a) Mencerminkan manajer membuat keputusan-keputusan penting.
- b) Mencerminkan pemimpin memperlakukan karyawan .
- c) Mencerminkan manajer dalam melakukan rencana dalam kegiatan strategis didasarkan atas kondisi masa lalu, sekarang atau mendatang.
- d) Mencerminkan proses pemimpin dalam pengangkatan pejabat/karyawan menggunakan sistem lineal, kolektoral atau individualistis

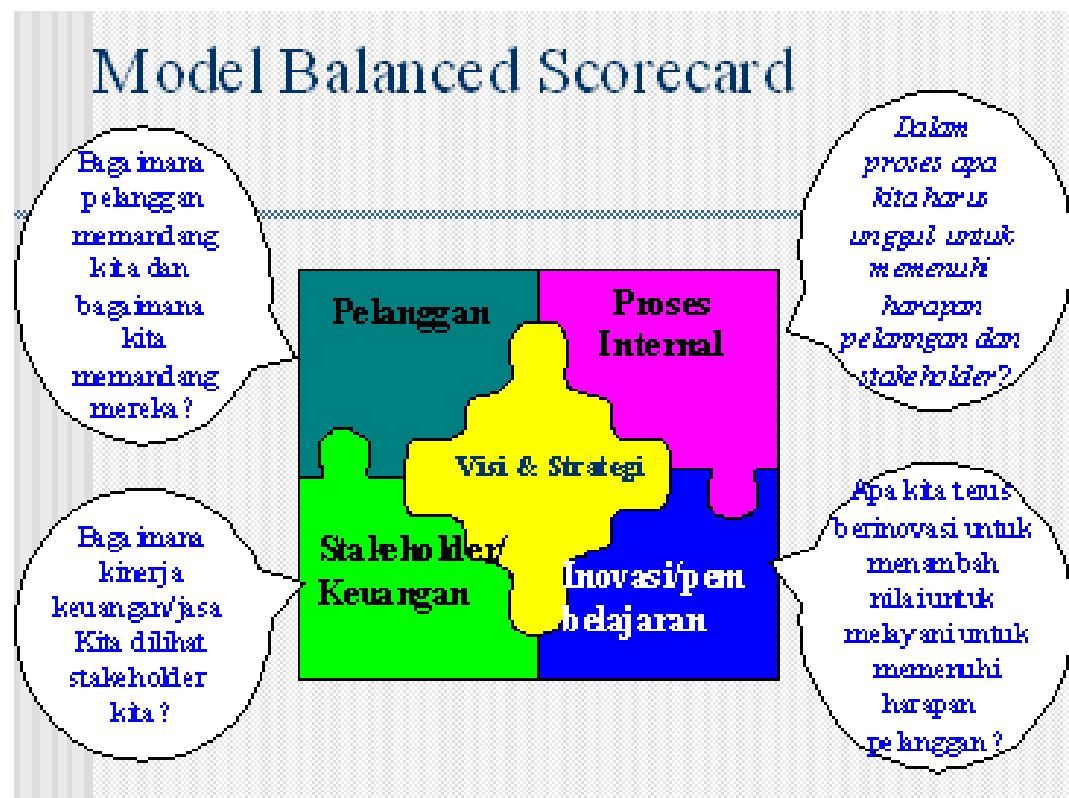
7) Shared Value

Seperti dikemukakan Pascale dan Athos bahwa sasaran-sasaran *shared value* diibaratkan sebagai lem yang menggabungkan keenam unsur lainnya. *Shared Value* memberi

arah para karyawan agar dapat terarah kepada tujuan-tujuan yang benar.

Diketahui bahwa tujuh variabel McKinsey tampak seperti tumpang tindih atau sulit dipisahkan secara jelas. Kondisi seperti ini tidak bisa dihindari karena antara satu variabel dengan variabel lain saling terkait.

c. Balance Score Card



Gambar 2. Model Balance Score Card

"Scorecard" itu arti harafiahnya adalah "rapot", atau laporan kinerja (performance)⁵³ Balance Scorecard. Balance Scorecard merupakan suatu konsep manajemen yang membantu menterjemahkan

⁵³ <http://forum.detik.com/gazebo-warga-tokoh-politik-t38570p929.html>

strategi ke dalam tindakan.⁵⁴ laporan kinerja keuangan perusahaan bukanlah alat prediksi yang baik bagi tingkat kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Studi yang mereka lakukan atas demikian banyak perusahaan memperlihatkan bahwa faktor-faktor non-finansial seperti tingkat kepuasan pelanggan, inovasi produk dan jasa, maupun efisiensi proses kerja mempengaruhi kinerja organisasi di masa depan.

Menurut Kaplan dan Norton, *Balance Score card* merupakan:⁵⁵

“.....a set of measure that gives top managers a fast but comprehensive view of the business....includes financial measures that tell the result of actions already taken....complements the financial measures with operational measures on customer satisfaction, internal processes, and the organization’s innovation and improvement activities-operational measures that the drivers of future financial performance.”

Maksud dari perkataan diatas adalah *Balance Score card* adalah suatu sistem manajemen, pengukuran dan pengendalian yang secara cepat, tepat, dan komperhensivf dapat memberikan pemahaman kepada manajer tentang *performance*. Pengukuran kinerja tersebut memandang unit dari empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses dalam organisasi dan proses pembelajaran dan pertumbuhan.

Jika yang diukur di perspektif/bagian keuangan adalah sales, profit, net margin, maka di perspektif customer, hal-hal yang diukur

⁵⁴<http://edu-articles.com/menggagas-aplikasi-balanced-scorecard-sebagai-instrumenpenilaian-kinerja-di-perguruan-tinggi/>

⁵⁵ Robert S. Kaplan dan David P. Norton, *The Balance Score Card: Translating Strategi into Action*, Massachusetts, (Harvard Business School Press, 1996), hlm. 71.

adalah tingkat kepuasan pelanggan, market share, dan untuk perspektif "business process", hal-hal yang diukur misalnya "volume produksi", "defect rate", dll. Keempat perspektif ini saling berhubungan dalam hubungan "sebab-akibat" ("cause and effect") dan umumnya digambarkan dengan apa yang disebut dengan "strategy map" suatu peta yang menggambarkan strategi organisasi didalam menghasilkan nilai tambah.

Organisasi bisa dikatakan berkinerja tinggi ("akibat") karena berhasil memuaskan pelanggan ("sebab"). Kepuasan pelanggan ("akibat") bisa didapatkan karena organisasi menghasilkan prestasi unggulan ("sebab") yang dihasilkan melalui proses kerja yang efisien, dan proses kerja yang efisien itu dihasilkan oleh pekerja-pekerja yang kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Ada empat hal pokok yang dapat dikelompokkan dalam aplikasinya berhubungan dengan sistem manajemen yaitu 1) menjelaskan dan menerjemahkan visi dan strategi; 2) mengkomunikasikan tujuan strategi dan tujuan; 3) merencanakan, menetapkan target; 4) melancarkan umpan balik dan penyempurnaan strategi.

Balanced Scorecard sebagai Kerangka Kerja Strategis.⁵⁶ Robert S.Kaplan dan David P.Norton pada tahun 1992 melaporkan hasil-hasil proyek penelitian pada multi perusahaan dan memperkenalkan suatu

⁵⁶ <http://edu-articles.com/menggagas-aplikasi-balanced-scorecard-sebagai-instrumen-penilaian-kinerja-di-perguruan-tinggi/>

metodologi penilaian kinerja yang berorientasi pada pandangan strategis ke masa depan, yang disebut Balance Scorecard lebih dari sekedar suatu system pengukuran operasional dan taktis. Perusahaan-perusahaan yang inovatif menggunakannya sebagai suatu system manajemen strategis yang mengelola strategi perusahaan sepanjang waktu. Mereka menggunakan fokus pengukuran *balance scorecard* untuk melaksanakan proses-proses manajemen kritis, sebagai berikut:

- 1) Mengklarifikasi dan menterjemahkan visi dan strategi perusahaan;
- 2) Mengkomunikasikan dan mengkaitkan tujuan-tujuan strategis dengan ukuran-ukuran kinerja.
- 3) Merencanakan, menetapkan target, dan menyelaraskan inisiatif-inisiatif (program-program) strategis.
- 4) Mengembangkan umpan balik dan pembelajaran strategis untuk peningkatan terus menerus di masa yang akan datang.

Adapun penjelasan dari model di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Pelanggan

Kriteria umum yang digunakan untuk mengukur perspektif ini adalah *market share*, *customer loyalty*, *customer acquisition*, *customer satisfaction* dan *customer profitability*. Kriteria umum ini hanya akan membawa organisasi pada level yang sama dengan pesaingnya. Untuk tampil beda, organisasi perlu melakukan sesuatu yang khusus, yaitu dengan menambahkan *added value*. *Added value* tersebut dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu :

Karakteristik dari produk: functionality, kualitas, waktu dan harga.

Reputasi produk: Pada kategori ini brand image menjadi hal yang paling penting.

2) Proses Internal

Efektivitas dan efisiensi dalam organisasi berhubungan erat dengan pelanggan, karena kesetiaan pelanggan merupakan hasil dari proses dan kegiatan yang terjadi dalam organisasi. Pengukuran yang dilakukan pada perspektif ini dapat difokuskan menjadi tiga kelompok utama, yaitu:

- Proses inovasi: dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tiap pelanggannya.
- Proses operasional: dilakukan untuk memastikan proses produksi dan distribusi produk/service ke pelanggannya.
- Pelayanan setelah penjualan: dilakukan untuk menjaga hubungan baik dan memberikan added value pada pelanggan sebagai pengguna produk.

Dalam *balanced scorecard*, tidak semua indikator dapat diikutsertakan dalam pengukuran yang dilakukan. Pengukuran kinerja difokuskan pada proses yang dianggap kurang optimal saja. Misalnya, ketika terjadi kegagalan produk, organisasi perlu mengkaji ulang, pada tahap manakah ia mulai melakukan kesalahan. Setelah ditelusuri, ternyata cara beriklan yang dilakukan kurang tepat. Maka pengukuran dilakukan pada tahap *delivering*

product, untuk mencari apa yang salah dan memperbaikinya. Demikian pula dalam divisi ICT, pengukuran perspektif ini dapat dilakukan, misalnya dengan mengukur prosentase downtime sistem, waktu yang dibutuhkan untuk perbaikan, seberapa sering kerusakan terjadi dan lain sebagainya.

3) Inovasi dan pembelajaran (*learning and growth*)

Inovasi yang dibahas disini bukan hanya terkait pada pengembangan produk baru, melainkan juga inovasi yang dilakukan terhadap sistem yang sedang berjalan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, untuk mengikuti perkembangan pasar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengajak karyawan untuk berdiskusi bagaimana cara meningkatkan produktivitas perusahaan baik internal maupun eksternal. Namun cara ini hanya akan berhasil jika ada prosedur yang jelas, misalnya penerapan sistem *reward and punishment*. Dari semua perspektif dalam *balanced scorecard*, inovasi dan pembelajaran merupakan pengukuran yang paling abstrak.

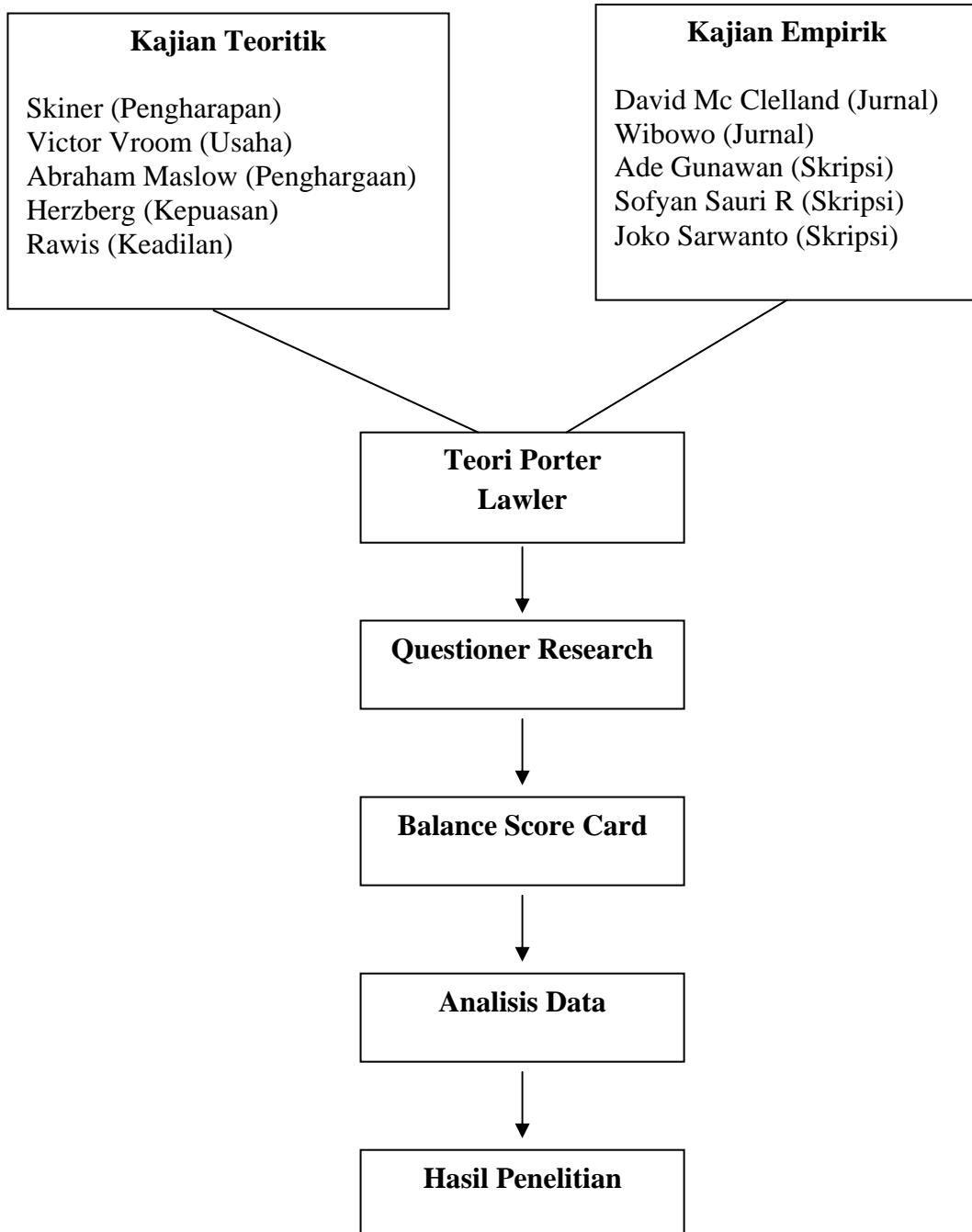
4) *Financial Perspektif*

Perspektif finansial terdiri dari ukuran umum yang biasa digunakan dalam perhitungan finansial, untuk melihat kondisi keuangan organisasi. Hubungan antar perspektif terjalin dengan

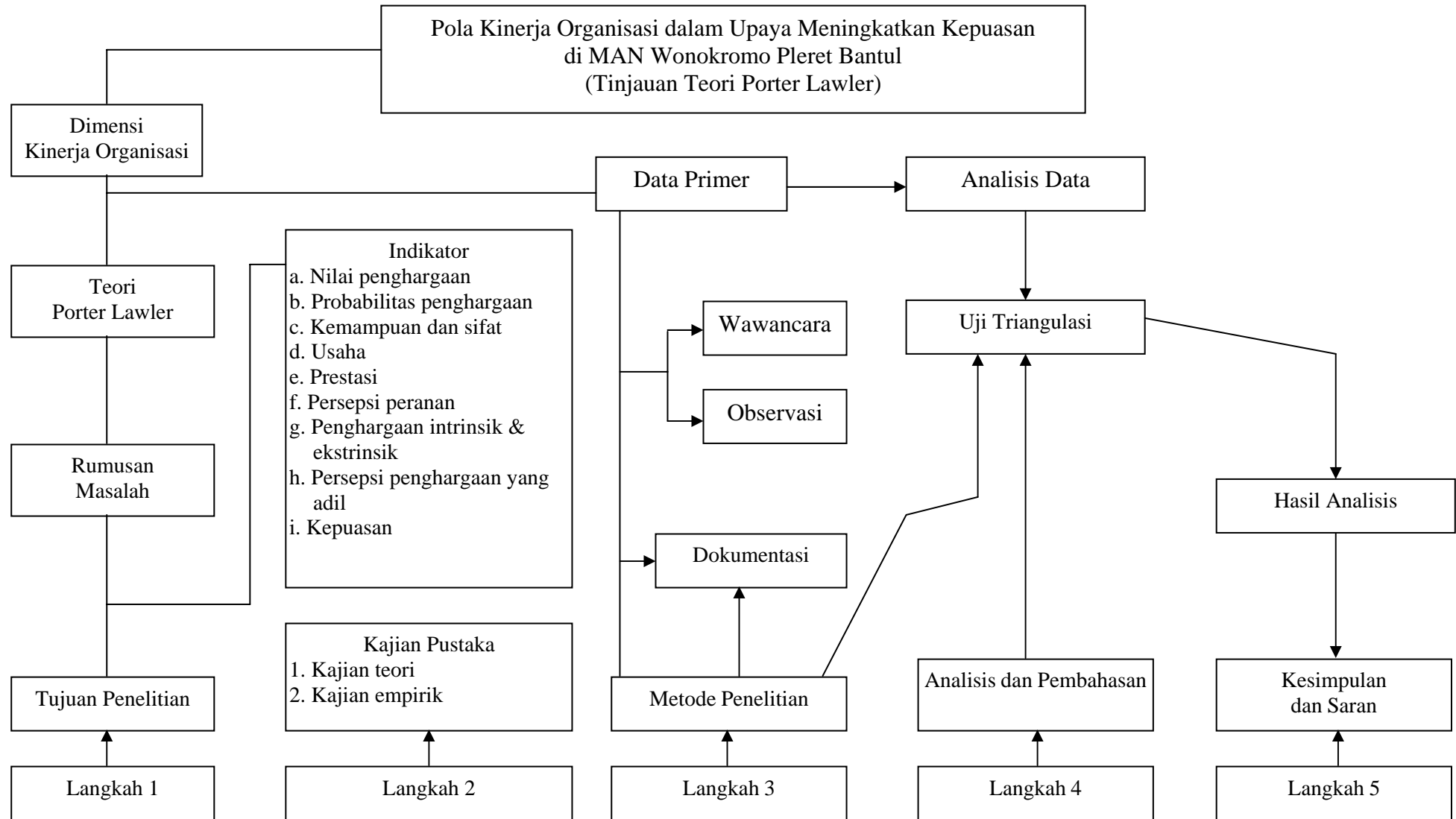
erat, karena satu tolak ukur akan mempengaruhi yang lain. Contohnya, jumlah pegawai pada perspektif internal akan mempengaruhi asset per karyawan pada perspektif finansial, kebutuhan training pada inovasi dan pembelajaran akan mempengaruhi pengeluaran biaya dari segi finansial.

3. Kerangka Pikir Penelitian Dan Skema Alur Penelitian

Kerangka pikir penelitian dan skema alur penelitian dibuat untuk memberikan gambaran yang ringkas dan mudah dipahami, serta untuk mempermudah penelitian dalam melakukan proses penyusunan hasil penelitian. Alur pemikiran proses penelitian tercantum dalam skema sebagai berikut:

KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Skema Alur Penelitian dan Proses Pemikiran



C. METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara bertindak menurut sistem aturan yang bertujuan agar kegiatan praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Penelitian adalah usaha pencarian fakta

menurut metode objektif yang jelas untuk menemukan hubungan fakta dan menghasilkan dalil atau hukum.⁵⁷

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yakni jenis penelitian yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat terhadap fenomena tertentu dalam hal ini pola kinerja organisasi dalam meningkatkan kepuasan SDM di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Wonokromo Pleret Bantul dengan tinjauan teori Porter Lawler.

2. Metode Analisis

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menerangkan fenomena pola kinerja organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Wonokromo Pleret Bantul yang selanjutnya data akan dideskripsikan dalam bentuk kata-kata tertulis.⁵⁸

3. Subjek dan Objek penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi dalam penelitian ini adalah SDM MAN Wonokromo

⁵⁷ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia, 1998), hlm. 14.

⁵⁸ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2000), hlm. 87.

Pleret Bantul yang meliputi Kepala Madrasah dan pegawai MAN Wonokromo Pleret Bantul.

b. Objek penelitian

Objek yang menjadi titik fokus penelitian penyusun di sini adalah pelaksanaan pola kinerja organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM yang dilakukan oleh MAN Wonokromo Pleret Bantul dengan tinjauan teori Porter Lawler.

4. Metode Pengumpulan Data

Karena dalam penelitian ini menitikberatkan kepada studi lapangan, maka peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Observasi non Partisipan

Metode observasi ini biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan yang sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁵⁹ Dalam hal ini penyusun mengamati kondisi umum MAN Wonokromo Pleret Bantul Yogyakarta yang mencakup pola kinerja organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan SDM yang dilaksanakan oleh Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo sehingga mengetahui bagaimana teknik yang digunakan dalam pelaksanaan pola kinerja organisasi tersebut.

b. Metode Interview (wawancara)

⁵⁹ Sutriyono, Hadi. *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), hlm. 136.

Metode interview yang penyusun gunakan adalah jenis interview semi struktur yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Metode interview ini akan ditujukan kepada:

- 1) Kepala Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Pleret Bantul, tujuannya untuk mengetahui sejauh mana pimpinan memperhatikan kinerja pegawainya.
- 2) Pegawai Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Pleret Bantul, tujuannya untuk mengetahui pola kinerja organisasi di Madrasah tersebut. Pengajar tersebut diantaranya wakil kepala bidang humas, wakil kepala bidang kesiswaan, wakil kepala bidang sarana dan prasarana, wakil kepala bidang kurikulum, koordinator mata pelajaran, koordinator kesiswaan dan koordinator guru bimbingan konseling. Dari wawancara ini, penyusun mewawancarai 8 orang guru.
- 3) Bagian administrasi atau Tata Usaha, tujuannya untuk mengetahui sarana prasarana yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Pleret Bantul serta data-data lain yang dibutuhkan dalam penelitian. penyusun mewawancarai 4 orang pegawai Tata Usaha.

c. Metode Dokumentasi

Metode ini penyusun gunakan untuk mencari dokumen yang bersifat elementer,⁶⁰ seperti jumlah pegawai serta gambaran umum Madrasah Aliyah Negeri Wonokromo Pleret Bantul mengenai letak geografis, sejarah singkat berdirinya, struktur organisasi serta sarana prasarana yang ada dan data-data lain yang diperlukan dalam penelitian.

5. Teknis Analisis Data

Setelah data terkumpul dari berbagai hasil metode pengumpulan data, maka penyusun melakukan analisa data yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengkategorikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.⁶¹ Dalam analisis ini digunakan metode berpikir induksi yaitu berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa konkrit, kemudian ditarik generalisasi yang mempunyai sifat-sifat yang umum.

6. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Menurut Sugiono, teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang menggunakan berbagai sumber dan berbagai teknik pengumpulan data secara stimulant, sehingga dapat diperoleh data yang

⁶⁰ Suharmi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 148.

⁶¹ Sugiono. *Op. Cit.*, hlm. 89.

pasti.⁶² Teknik triangulasi ini digunakan sebagai pemeriksaan dan pengecekan data hasil dari pengamatan yang memanfaatkan sumber dan metode.

Dalam penelitian ini pengecekan keabsahan triangulasi data, penyusun menggunakan triangulasi teknik yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda dengan metode kualitatif yaitu dapat dilakukan dengan beberapa cara: (a) membandingkan apa yang dikatakan secara observasi (b) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, (c) membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, (d) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁶³

⁶² *Ibid*, hlm. 2.

⁶³ Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2001), hlm. 247.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan. Kesimpulan dalam bab ini merupakan jawaban atas rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini bahwa MAN Wonokromo telah berkinerja dengan baik sesuai model teori Porter Lawler dengan:

1. Wujud nilai penghargaan yang diterima oleh SDM di MAN Wonokromo adalah ucapan terima kasih, ucapan selamat, dan pujian. Namun ucapan tersebut mempunyai makna yang berarti karena dengan adanya nilai penghargaan tersebut SDM di MAN Wonokromo menjadi lebih percaya dan optimis bisa meningkatkan prestasi.
2. Probabilitas penghargaan atau penghargaan yang diharapkan adalah kenaikan jabatan, tanggung jawab, otonomi/kebebasan berprestasi dan pengembangan diri.
3. Usaha yang telah dilakukan SDM dalam upaya meningkatkan kepuasan adalah dengan menyatukan tujuan bersama bagi semua SDM agar tidak terjadi perbedaan persepsi kemudian merencanakan program dengan baik, melakukan koordinasi antar rekan kerja agar pekerjaan berjalan lancar dan benar serta mengadakan evaluasi sejauh mana pencapaian visi misi MAN Wonokromo.

4. Kemampuan dan sifat di MAN Wonokromo ditingkatkan melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Workshop dan pelatihan bagi para guru MAN Wonokromo.
5. Persepsi peranannya adalah rasa optimis yang tinggi sehingga bisa meningkatkan MAN Wonokromo berprestasi.
6. Prestasi yang dicapai MAN Wonokromo dari tahun ke tahun semakin meningkat. Bukti prestasi ini dapat dilihat pada tabel 3 menunjukkan MAN Wonokromo telah mampu menciptaka siswa berprestasi sehingga dapat menumbuhkan masyarakat /customer mendaftarkan siswa di MAN Wonokromo pada tahun selanjutnya. Dengan prestasi yang telah dicapai siswa juga mampu mancapai cita-cita yang diharapkan.
7. Untuk meningkatkan kinerja Organisasi SDM, agar tercipta kepuasan, MAN Wonokromo memberikan penghargaan berupa penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik yang diterima SDM adalah kenaikan jabatan, tanggung jawab, otonomi/kebebasan berprestasi, pengembangan diri. Sedangkan penghargaan ekstrinsik yang diterima adalah gaji, asuransi kesehatan, SK, pensiun, dan dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi.
8. Penghargaan yang diperoleh di MAN Wonokromo telah dikatakan adil karena penghargaan sesuai jabatan/pekerjaan, adanya kesamaan dengan rekan kerja dan sesuai dengan kebutuhan.
9. Adanya kepuasan kerja SDM yang dibuktikan dengan perasaan bangga, senang, dan puas melihat prestasi siswa dan jumlah siswa yang meningkat pertahun.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat dapat diusulkan saran yang diharapkan dapat bermanfaat yang berkaitan dengan Kinerja Organisasi di MAN Wonokromo:

1. Untuk MAN Wonokromo sebaiknya MAN Wonokromo lebih meningkatkan bentuk nilai penghargaan agar dari tahun ke tahun SDM semakin termotivasi untuk melaksanakan kinerja organisasi yang lebih baik. Contohnya: bentuk nilai penghargaan dengan piagam penghargaan dan penambahan point yang atau bintang penghargaan sebagai bukti telah melaksanakan tugas dengan baik.
2. Untuk SDM (Guru dan Pegawai) sebaiknya SDM mencari kekurangan dari pihak luar seperti wali murid atau komite sekolah agar tercipta evaluasi yang dapat meningkatkan MAN Wonokromo.
3. Untuk Siswa sebaiknya siswa meningkatkan Prestasi siswa apa saja yang dimiliki tanpa menunggu perintah dari guru, minimal setiap siswa memiliki prestasi masing-masing sehingga prestasi siswa MAN Wonokromo selalu meningkat.

C. KATA PENUTUP

Syukur Alhamdulillah, penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun berbagai halangan senantiasa mewarnai.

Sebagai manusia biasa, penyusun menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan. Hal ini semata-mata karena keterbatasan wawasan dan pengetahuan yang penyusun miliki. Untuk itu, saran dan kritik dari pembaca sekalian sangat penyusun harapkan.

Demikian, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.
Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Moh. 1993, *Strategi Penelitian*, Bandung: Angkasa.
- Arifudin, Muhammad.2009, *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan ustadz-ustadzah subdivisi Ardika di Yayasan Pusat Dakwah (YPDP)- Silaturahmi pencinta anak-anak dalam meningkatkan kinerja organisasi*, skripsi (tidak diterbitkan), yogyakarta fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga).
- Azwar, Saifudin. 2007, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Esterberg, Kristin G.2002, *Qualitative Methods for the Sosial Research*, New York: McGrawHill.
- Faisal, Sanafiyah.1981, *Dasar dan Teknik penyusunan angket*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Fred. Luthans,2006. *Perilaku Organisasi=performance Manajemen system*, Yogyakarta: Andi.
- Gunawan, Ade. 2005, *Prestasi Kerja dalam Perspektif Teori Motivasi Frederich Herzberg pada karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga).
- Hadi, Sutrisno. 1984, *Metodologi Reserch 2*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, Hani. 2009, *Manajemen edisi 2*,Yogyakarta: BPFE.
- Hunger, David dkk, 2003, *Manajemen strategis (Strategic Management 5 edition)*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hunger, J. David. 2003. *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: ANDI
- Koentjaraningrat, 1977, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Kreither, Robert. 304. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda.
- Manullang. 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: UGM Press.

- Marzuki. 1977, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Hanindita.
- McClelland , David C.,1961. *The Achieving Society*, Van Nostrand, New York.
- Nasution. 2006, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari.1995, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: UGM Press.
- Poerwadarminta. W. J. S., 1984, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN. Balai Pustaka.
- Rivai Veithzal, 2010, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rucky, S Achmad. 2003, *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka utama.
- Sarwanto, Joko. 2005, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*, skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Satoni, Djam'an. 2009, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Schroeff, Der, Van dkk. 1990, *Manajemen dan Organisasi Perusahaan*, Jakarta: Ghalia.
- Schuler, Randalls dan Jacson E Susan. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Singarimbun, Masri. 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3S
- Subrata,Suryadi.1998, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: FIP.
- Sudarmanto. 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjiono, Anas. 1989, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharto. 2005, *Manajemen Karyawan*, Yogyakarta: Amus.

Tashakkori, Abbas. 2010, *Mixed Methodology*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Puspita, Huria, 2005, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Bata di Yogyakarta*, Skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: STIE IEU Yogyakarta.

Saadih, 2006, *Hubungan antara Pengembangan Kompetensi Profesional Guru dengan Kepuasan Kerja Guru SMA N 3 Tangerang*, Skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tika, Pabundu. 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wibisono, Dermawan. 2006, *Manajemen Kinerja Studi Kasus*, Jakarta: Erlangga.

Wibisono, Dermawan. 2006, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Erlangga

Wirjana, R Bernadine. 2007, *Mencapai Manajemen Berkualitas*, Yogyakarta: Andi

Zuriah, Nurul. 2006, *Metode Penelitian Sosial & Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

<http://kamusbahasaindonesia.org/organisasi>

<http://kamusbahasaindonesia.org/upaya>

<http://kamusbahasaindonesia.org/pola>

<http://kamusbahasaindonesia.org/kualitas>

<http://punyalea.blogspot.com/2007/10/kepuasan-pelanggan-sepenuhnya-total.html>.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17300/6/Abstract.pdf>.

[http://job.sgepub.com/jobperformance&sortspec=date&submit/journal-manajement divestiture and firm performance=ameta-analisis](http://job.sgepub.com/jobperformance&sortspec=date&submit/journal-manajement%20divestiture%20and%20firm%20performance=ameta-analisis).

of

INTERVIEW GUIDE
INFORMAN : GURU DAN PEGAWAI MAN WONOKROMO

NO.	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN
1.	Nilai penghargaan	a. Apakah Anda yakin dapat meningkatkan jumlah siswa? b. Usaha apa saja yang anda lakukan untuk meningkatkan jumlah siswa? c. Apa yang mendorong anda melakukan usaha tersebut?
2.	Probabilitas penghargaan	a. Apa yang anda lakukan untuk merekrut siswa? b. Apa yang anda lakukan agar siswa betah di sekolah ini? c. Apakah usaha itu telah anda lakukan dengan maksimal?
3.	Usaha	a. Apa yang mendorong anda percaya dengan tugas anda? b. Apa yang sekolah berikan jika jika tugas anda tercapai dengan baik?
4.	Kemampuan dan sifat	a. Potensi apa yang anda miliki untuk melaksanakan tugas di sekolah ini? b. Bagaimana mengasah potensi tersebut sehingga dapa dilgunakan dengan maksimal?
5.	Persepsi peranan	a. Jika anda bekerja dengan baik, keinginan apa yang anda harapkan dari sekolah ini? b. Kegiatan apa saja yang anda lakukan untuk mencapai harapan tersebut?
6.	Kinerja atau prestasi	a. Apa yang mendorong anda untuk bekerja efektif/ b. Bagaimana anda melaksanakan tanggung jawab sebagai guru atau karyawan di sekolah ini? c. Bagaimana melaksanakan tujuan di sekolah ini? d. Apa yang mendorong anda untuk tetap bekerja di sisni?
7.	Penghargaan intrinsik dan ekstrinsik	a. Apa saja bentuk pemberian yang merupakan bagian dari pekerjaan anda di sekolah ini seperti tanggungjawab, tantangan dll? b. Apa saja bentuk pemberian di luar pekerjaan anda seperti bonus, gaji askes dll di sekolah ini ?
8.	Persepsi penghargaan yang adil	a. Bagaimana perasaan anda jika memperoleh sesuatu yang lebih dari sekolah ini atas pekerjaan anda? b. Menurut anda, pantas tidak pemberian itu sebagai imbal balik usaha anda?Jika belum, apa yang akan anda lakukan? c. Jika sudah, samakah imbal balik anda dengan teman anda?
9.	Kepuasan kerja	a. Bagaimana perasaan anda bekerja di sekolah ini? b. Sudah berapa tahun anda bekerja di sekolah ini? c. Apakah ada niat untuk pindah dari sekolah ini? d. Kebutuhan siswa apa saja yang sudah terpenuhi di sekolah ini?

DAFTAR INFORMAN

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Drs. Mawardi, Mpd. I	Kepala Madrasah
2.	Dra. Kholif Dianiawati	Wakil Kepala Bidang Humas
3.	Drs. Akhid Widi Rahmanta	Wakil Kepala Bidang Kesiswaan
4.	Drs. Surahmanto	Wakil Kepala Bidang Sarana Prasarana
5.	Sumarna, S.Pd	Wakil Kepala Bidang Kurikulum
6.	Mulyantara, S.Pd	Koordinator Mata Pelajaran
7.	Drs. Munawar Yasin	Koordinator Kesiswaan
8.	Hidayatu Rohman, S.Pd	Guru dan BK
9.	Musman S.Pd	Kepala TU (hanya memberi data)
10.	Salimah	TU Bendahara DIPA (hanya memberi data)
11.	Umi Muslikhatun	TU Agendaris (hanya memberi data)
12.	Eka Purnama	TU Keamanan
13.	Hanum	Wali Murid
14.	Rukhan	Siswa
15.	M.H. Ardiansyah, S.Ip	Kepala Dukuh Brajan
16.	Nasronah	Wali Murid
17.	Ridwan	Siswa

Lampiran 3

KEADAAN SISWA MAN WONOKROMO PLERET BANTUL

a. Persentase Kenaikan Kelas Man Wonokromo Bantul

NO	JUMLAH SISWA	JUMLAH SISWA	PERSENTASE	TAHUN
	Kelas X dan XI	NAIK KELAS	KENAIKAN	PELAJARAN
1	374	356	95,00%	2004/2005
2	322	322	100%	2005/2006
3	329	324	98,48%	2006/2007
4	333	332	99,70%	2007/2008

b. Persentase Kelulusan bagi Kelas XII MAN Wonokromo Bantul

TAHUN PELAJARAN	JUMLAH SISWA KELAS XII	JUMLAH SISWA LULUS	PERSENTASE KELULUSAN	NEM	
				Rata-Rata	Tertinggi
2003/2004	248	247	99,57%	BHS : 116,97 IPA : 138,37 IPS : 118,70	BHS : 137,06 IPA : 158,37 IPS : 142,60
2004/2005	215	215	100,00%	BHS : 20,01 IPA : 19,37 IPS : 18,31	BHS : 21,34 IPA : 21,83 IPS : 22,59
2005/2006	185	178	96,21%	BHS : 22,20 IPA : 19,58 IPS : 21,06	BHS : 24,60 IPA : 24,20 IPS : 25,74
2006/2007	159	148	93,08%	BHS : 22,25 IPA : 20,09 IPS : 19,28	BHS : 27,00 IPA : 24,67 IPS : 27,85
2007/2008	153	152	99,35%	BHS : 43,60 IPA : 43,97 IPS : 43,03	BHS : 49,85 IPA : 47,65 IPS : 49,70
2008/2009	163	162	99,39%	BHS : 43,60 IPA : 43,97 IPS : 43,03	BHS : 49,85 IPA : 47,65 IPS : 49,70

c. Perkembangan Siswa Masuk Selama 3 Tahun Terakhir Per 16 Feb 2010

1) Siswa baru kelas x tahun pelajaran 2007/2008

	SLTP		MTs		PAKET B		JUMLAH		JUMLAH
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
Pendaftar	15	72	31	45	4	12	50	129	179
Diterima	15	70	27	41	4	11	46	122	168

2) Mutasi Siswa Masuk Kelas Xi Tahun Pelajaran 2007/2008

NO	PROG BAHASA		PROG IPA		PROG IPS		PROG AGAMA		JUMLAH
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	

1	0	0	0	2	0	1	0	2	5
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

3) Siswa Baru Kelas X Tahun Pelajaran 2008/2009

	SLTP		MTs		PAKET B		JUMLAH		JUMLAH
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
Pendaftar	29	50	30	51	7	14	66	115	181
Diterima	25	41	30	46	7	13	62	100	162

4) Mutasi Siswa Masuk Kelas Xi Tahun Pelajaran 2008/2009

NO	PROG BAHASA		PROG IPA		PROG IPS		PROG AGAMA		JUMLAH
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
1	0	2	0	0	0	1	1	2	6

5) Siswa Baru Kelas X Tahun Pelajaran 2009/2010

	SLTP		MTs		PAKET B		JUMLAH		JUMLAH
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
Pendaftar	44	76	54	55	10	5	108	136	244
Diterima	38	69	46	50	8	5	92	124	216

6) Mutasi Siswa Masuk Kelas Xi Tahun Pelajaran 2009/2010

NO	PROG BAHASA		PROG IPA		PROG IPS		PROG AGAMA		JUMLAH
	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
1	0	0	2	0	0	1	1	0	4

Sumber: Data Sekunder diolah

DOKUMENTASI



Gambar 1. Ana Khoiriyah /peneliti sedang melakukan proses wawancara dengan key informan Ibu Dra. Kholif diniawati di MAN Wonokromo



Gambar 2. Ana Khoiriyah /peneliti sedang melakukan proses observasi didampingi key informan Ibu Dra. Kholif diniawati di MAN Wonokromo



Gambar 3. Ana Khoiriyah /peneliti sedang melakukan proses wawancara dengan key informan Bapak M.H. Ardiansyah, S.Ip. selaku bapak kepala Dukuh Brajan.



Gambar 4. Ana Khoiriyah /peneliti sedang melakukan proses wawancara dengan key informan Rukhan siswa MAN Wonokromo

Lampiran 5

DAFTAR HADIR RAPAT RUTIN TAHUN 2010

NO	JENIS RAPAT	TANGGAL/BULAN	JUMLAH HADIR
.		N	
1.	Brifing Guru MAN Wonokromo	04 Januari	27 orang
2.	Rapat Dinas Guru dan Karyawan	18 Januari	70 orang
3.	Rapat Dinas Guru dan Karyawan	01 Februari	63 orang
4.	Rapat Dinas KKN dan PPL	17 Agustus	19 orang
5.	Rapat Dinas Guru dan Karyawan	01 Juli	57 orang
6.	Worksop peningkatan mutu pendidikan di Hotel Sargedede	30 Juli	29 orang (yang diundang 30 orang)
7.	Worksop peningkatan mutu pendidikan di Hotel Sargedede	28 Juli	26 orang (yang diundang 30 orang)
8.	Rapat Dinas Guru dan Karyawan	09 Agustus	70 orang
9.	Rapat Dinas Guru dan Karyawan	17 Agustus	65 orang
10.	Rapat Dinas Guru dan Karyawan	30 Oktober	30 orang
11.	Panitia Idul Adha		30 orang
12.	Brifing Guru MAN Wonokromo	29 November	36 orang
13.	Rapat Dinas Guru dan Karyawan	18 Desember	61 orang
14.	Rapat Dinas Guru dan Karyawan	30 Desember	55 orang

Lampiran 6

JADWAL EKSTRA KURIKULER TAHUN 2009/2010 YANG SUDAH DILAKSANAKAN

NO	NAMA EKSTRA	DILAKSANAKAN SETIAP							PEMBINA
		Seni n	Sela sa	Ra bu	Kam is	Jum at	Sabt u	Aha d	
1.	Pramuka					✓			Maulid, Ibnu W, Nurul M.
2.	Tonti	✓							Sunardal, Zulkham E, dan Imroah Kh.
3.	Pencak silat								Agus Farhan
4.	Teknisi komputer								Slamet Riyadi. S.Pt.
5.	Paduan suara								Muh. Fadlan
6.	Seni qiroah								Hilmi Mustofa
7.	Jami'atul quro' wal khuffadz								Nur Anisah S.Ag
8.	Kelompok Ilmiah Remaja								Drs. M. Wilfan P, dan Sumiyati, S.Pd.,M.A.
9.	Tata busana								Dhona Suci S.Pd.T. dan Asfiyah
10.	Tata boga								Rusli Farida S.Pd
11.	Japanese Study Club								Fitrahadi M, S.S
5.	English Study Club								Sri Nurkhayati, S.Pd
6.	Arabic Study Club								Moh. Nu'aim, S.Pd.I
7.	Potong Rambut								Agus Santosa
8.	Seni Hadroh								Warzani

Sumber: Data sekunder diolah

No	Program	Bulan																																															
		Juli				Agustus				Sept				Oktober				November				Desemb				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV												
31.	MEMP Seni Budaya																																																
32.	Lomba Debat Bahasa																																																
33.	Penyembelihan Hewan Qurban																																																
34.	Class Meeting																																																
35.	Out Bond																																																
36.	UAN																																																
37.	Kemah Bakti Mada																																																
38.	Out Door Study di Cilacap																																																
39.	Seleksi Paskibraka Bantul																																																
40.	Fine Bike Yk																																																
41.	Pengumuman hasil UN																																																
42.	Tasyakuran																																																
43.	DIAN Pinsat MAN Wonokromo																																																
44.	Workshop di Bali																																																
45.	Khotmil Qur'an																																																
46.	Purnasiswa & Apresiasi seni																																																

Sumber : Data Sekunder diolah

Lampiran 8

DAFTAR PRESTASI

NO.	JENIS PRESTASI	TAHUN	HASIL
1.	Madrasah Aliyah berprestasi tingkat provinsi DIY	2009	Peringkat I
2.	Pencak silat putri pada pecan olahraga pelajar tingkat nasional	2009	Juara III
3.	Yudo yunior kartika cup III di AKMIL Magelang tingkat nasional	2009	Juara III
4.	Lomba pidato bahasa arab di UMY tingkat provinsi DIY dan Jawa Tengah	2009	Juara III
5.	Lomba pidato IPTEK nuklir DIY	2009	Juara III
6.	Lomba Nasyid di UMY tingkat provinsi DIY dan Jawa tengah	2009	Juara III
7.	Lomba debat bahasa Indonesia di UIN Sunan Kalijaga tingkat provinsi	2009	Juara III
8.	Pencak silat putri kelas 57-60 Kg tingkat provinsi	2009	Juara III
9.	Persarom tingkat kabupaten Bantul	2009	Juara umum
10.	Cabang yudo putri 45-50 kg padapekan olahraga tingkat provinsi DIY	2010	Juara I
11.	Lomba pidato bahasa Arab (da'i remaja) di UIN Sunan Kalijaga tingkat provinsi DIY	2010	Juara I
12.	Lomba tenis lapangan pada pekan olahraga pelajar tingkat kabupaten Bantul	2010	Juara I
13.	Pencak silat pada pekan olahraga pelajar tingkat kabupaten Bantul	2010	Juara I
14.	Pencak silat POLDA DIY	2010	2 emas, 1 perak
15.	Invitasi pencak silat tingkat SMA se-DIY dan Jateng di UNY dan pesilat terbaik putri	2010	Juara umum II
16.	Paskibraka kabupaten bantul dan provinsi DIY	2010	2 siswa
17.	Lomba kreasi kartun di UAD Yogyakarta	2010	Juara harapan I
18.	Lomba membaca hiragana Jepang di UTY	2010	Juara II
19.	Catur PERCASI Bantul	2010	Juara II

Sumber: Data sekunder diolah

CURRICULUM VITAE

Nama : Ana Khoiriyah

Tempat Tanggal Lahir : Bantul, 21 Oktober 1988

Alamat Asal : Bedukan Pleret Pleret Bantul Yogyakarta

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

No Hp : 085643391988

e-mail : libra_muslimah@yahoo.co.id

Nama Ayah : Ana Khoiriyah

Nama Ibu : Wartilah

Riwayat Pendidikan :

- SDN 1 Putren (1995-2001)
- SMP N 1 Banguntapan (2001-2004)
- MAN Wonokromo (2004-2007)
- UIN Sunan Kalijaga (2007-2011)