

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KAUSAL PADA MADRASAH
TSANAWIYAH NUURUL QUR'AN
CIKEAS ILIR - GUNUNG PUTRI)
BOGOR**



TESIS

**ROSENTO
71106206**

**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS “BSI BANDUNG”
BANDUNG
2012**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ROSENTO
NIM : 71106206
Program Studi : Magister Manajemen
Jenjang : Strata Dua (S2)

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang telah saya buat dengan judul : “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kausal pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur’an Cikeas Ilir – Gunung Putri) Bogor ” adalah hasil karya sendiri, dan semua baik yang kutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar dan tesis belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa tesis yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas ”BSI Bandung dicabut /dibatalkan.

Bandung, 02 Maret 2012

Yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL
PAJAK PENGALANGAN BANDARA
65C66ABF046432570
6000 DJP

ROSENTO

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama Mahasiswa : ROSENTO

NIM : 71106206

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kausal pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Cikeas Ilir — Gunung Putri) Bogor"

Telah berhasil di pertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas "BSI Bandung".

Bandung, 02 Maret 2012
Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas "BSI Bandung"
Direktur



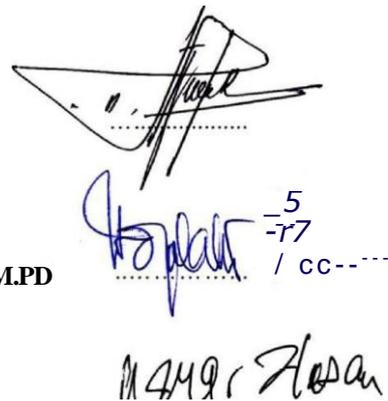
Dr. Purwadhi, M.Pd

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Prof . DR. Djumarno,SE,MBA

Penguji II : Prof . DR. H. Abdul Madjid Latief.MM.MPD

Penguji III / : DR. Umar Hasan
Pembimbing



5
-77 / CC-----
114491 Hasan

KATA PENGANTAR

Puji syukur, penulis penatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Dimana tesis ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul tesis yang penulis ambil sebagai berikut “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Nuurul Qur’an“

Tujuan penulisan tesis ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas “BSI Bandung”.

Tesis ini diambil berdasarkan hasil penelitian atau riset mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Penulis juga melakukan pencarian dan penganalisaan berbagai macam sumber referensi, baik dalam bentuk jurnal ilmiah, buku-buku literatur, internet, dll yang terkait dengan pembahasan pada tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dukungan semua pihak dalam pembuatan tesis ini, maka penulis tidak dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Untuk itu ijinilah penulis pada kesempatan ini untuk mengucapkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Umar Hasan selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga dalam membimbing penulis menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Ir. Ernita Tarigan selaku Direktur Madrasah Nuurul Qur’an yang telah mengizinkan penulis melakukan riset untuk mendapatkan data atau informasi yang penulis butuhkan.
3. Bapak A. Baihaqi, S.PdI selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur’an yang telah membantu dan memberikan data atau informasi yang penulis butuhkan
4. Bapak/Ibu Guru Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur’an yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner yang diajukan oleh penulis.

5. Istri dan anak-anak ku tercinta yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis.
6. Ibu Mertua, Kakak-kakak ku dan Adik ku yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis.
7. Seluruh staf pengajar (dosen) Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas “BSI Bandung” yang telah memberikan pelajaran yang berarti bagi penulis selama menempuh studi.
8. Seluruh staf dan karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas “BSI Bandung” yang telah melayani penulis dengan baik selama kuliah.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk penulis sebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan tesis ini. Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulis karya ilmiah yang penulis hasilkan untuk masa yang akan datang.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur’an khususnya serta bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Bandung, 02 Maret 2012



Rosento
Penulis

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosento
NIM : 71106206
Program Studi : Magister Manajemen
Jenjang : Strata Dua (S2)
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas “BSI Bandung” **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah kami yang berjudul: “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Nuurul beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** ini pihak Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas “BSI Bandung” berhak menyimpan, mengalih-media atau bentuk-kan, mengelolanya dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari kami selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas “BSI Bandung”, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bandung, 02 Maret 2012

Yang menyatakan,



Rosento

ABSTRAK

Nama : Rosento
NIM : 71106206
Program Studi : Magister Manajemen
Jenjang : Strata Dua (S2)
Judul : “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kausal pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur’an Cikeas Ilir - Gunung Putri) Bogor.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kausal pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur’an).

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Nuurul Qur’an dengan populasi sebanyak 42 orang. Peneliti memilih sampel dengan random sampling method dan mengambil 38 orang sebagai sampel.

Dari hasil penelitian ternyata terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Dengan demikian Kompetensi dan Motivasi adalah bagian penting dari upaya peningkatan Kinerja Guru.

Kata Kunci:

Kompetensi, Motivasi Kerja , Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Name : Rosento
NIM : 71106206
Study of Program : Magister Management
Levels : Strata Dua (S2)
Title : “The influence of Competence and Motivation Work against the Performance of Employee (The Study Causally to a Madrasah Tsnawiyah Nuurul Qur’an Cikeas Ilir – Gunung Putri) Bogor “.

This research aims to analyze the effects of Competence and Motivation work the performance of employee (study causally to madrasah tsanawiyah nuurul quran).

This research was conducted at Madrasah Nuurul Qur’an with population of 42 people. The researcher chose samples with random sampling method and took 38 people as samples.

This research resulted positive direct effect of Competence and Motivation work The Performance of employee

Therefore Competence and Motivation are important ingredients The Performance of employee.

Keywords: Competence, Motivation work, The Performance of employee.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Hasil Penelitian.....	8
BAB 2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
2.1. Deskripsi Teori.....	9
2.2. Kerangka Berpikir dan Hipotesis	15
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.2. Metode Penelitian.....	21
3.3. Populasi dan Sample	22
3.4. Proses Pengumpulan Data.....	23
3.5. Hipotesis Statistik	30
3.6. Teknik Analisa Data.....	30
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Demografi Responden.....	32
4.2. Deskripsi Data.....	32
4.3. Uji Persyaratan Analisis.....	37
4.4. Uji Hipotesis.....	42
4.5. Keterbatasan Penelitian	47
BAB 5. PENUTUP	48
5.1. Kesimpulan.....	48
5.2. Saran-saran	49
DAFTAR REFERENSI	50
SURAT KETERANGAN RISET/PRAKTEK KERJA LAPANGAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Variabel Dependen Kinerja Karyawan.....21
Tabel 3.2	Variabel Independen Kompetensi23
Tabel 3.3	Variabel Independen Motivasi Kerja.....24
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)29
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi (X1)31
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X2)32
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalisasi Data.....33
Tabel 4.6	Hasil Uji Homogenitas Data Untuk Variabel Kinerja Karyawan. 34
Tabel 4.7	Hasil Uji Homogenitas Data Untuk Variabel Kompetensi.....35
Tabel 4.8	Hasil Uji Homogenitas Data Untuk Variabel Motivasi Kerja.....35
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas36
Tabel 4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....36
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi.....37
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Koefisien Jalur41
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi41
Tabel 4.14	Hasil Uji Pengaruh46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	14
Gambar 4.1 Histogram Distribusi Kinerja Karyawan	30
Gambar 4.2 Histogram Distribusi Kompetensi	31
Gambar 4.3 Histogram Distribusi Motivasi Kerja	33
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Durbin Watson	38
Gambar 4.5 Model Hipotetik Penelitian (Model Variabel).....	39
Gambar 4.6 Model Hipotetik Penelitian dengan Koefisien Jalur dan Koefisien Korelasi.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	49
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumberdaya yang tersedia di sekolah.

Seiring dengan perkembangan sekolah dimasa kini pengaruh guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Untuk itu guru dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting dalam strategis pembangunan bidang pendidikan, oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005¹ tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Lembaga pendidikan sebagai lembaga pendidikan formal memegang peranan penting dalam menunjang kelancaran jalannya pembangunan di setiap negara termasuk di Indonesia, yakni dengan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing ditengah era globalisasi. Pendidikan merupakan suatu proses untuk memungkinkan peserta didik mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki secara optimal agar yang bersangkutan dapat menjalani kehidupan dengan efektif dan efisien sehingga keberadaannya tidak saja berguna bagi diri pribadi tetapi juga bermanfaat bagi keluarga, masyarakat dan bangsanya.

¹Marsellus R. Payong SERTIFIKASI PROFESI GURU.2011. Konsep Dasar Probatika dan Implementasinya.PT Index.Jakarta Barat

Kegiatan utama sekolah adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran, dalam prakteknya sekolah sebagai lembaga pendidikan diberi kebebasan dalam memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah, Kunci sekolah menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi adalah proses pembelajaran siswa yang ditunjang sarana dan prasarana yang memadai, dalam hal ini kualitas sumberdaya pengajar atau guru sebagai motor penggerak pendidikan dan pengajaran menjadi faktor utama keberhasilan.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, selain fasilitas pendidikan yang belum memadai dan merata disetiap daerah, kenyataan yang sering dijumpai adalah perbedaan kompetensi guru dalam mengajar dan kesiapan mental seseorang untuk menjadi guru yang menjadi suri tauladan baik di dalam lingkungan sekolah maupun di masyarakat.

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pendidikan dengan sebaik-baiknya, dalam rangka pembangunan pendidikan moral Selain.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 dinyatakan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Sebagai negara yang berdasarkan pada Ketuhanan Yang Maha Esa, Indonesia menempatkan pembinaan keagamaan sebagai faktor penting untuk mewujudkan pembangunan bangsa sepenuhnya sehingga sehat jiwa dan bathinnya yang bermartabat. Pada hakekatnya pendidikan itu mempunyai asas-asas tempat ia tegak dalam materi, interaksi, inovasi dan cita-cita pendidikan menurut pandangan individu adalah membuat kekayaan atau potensi yang terdapat pada setiap individu agar berguna bagi individu itu sendiri dan dapat dipersembahkan kepada masyarakat. Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana-Cikeas Ilir, Gunung Putri Bogor berkomitmen menyelenggarakan pendidikan mulai memiliki visi

sebagai pusat pengembangan pendidikan yang melahirkan kader pemimpin dan intelektual Islam dengan wawasan luas, serta tanggap akan perkembangan lingkungan lokal, nasional, maupun global yang diharapkan mampu memperbaiki kualitas hidup bangsa Indonesia di kemudian hari. Sebagai lembaga pendidikan islam yang berusaha menjadi pusat pengembangan pendidikan yang melahirkan kader-kader pemimpin dan intelektual. Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an berupaya menyelenggarakan proses pendidikan dan pengajaran sebaik-baiknya, dengan sarana dan prasarana yang sangat memadai. Kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan dan pengajaran juga sangat besar, hal tersebut dibuktikan dengan besarnya antusias masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di lembaga tersebut. Fasilitas dan sarana pendidikan Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an sangat lengkap untuk ukuran sekolah Madrasah di Indonesia. Namun, sebaik apapun sarana dan fasilitas fisik yang disediakan, peran guru sebagai pendidik dan pengajar tetap yang paling utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik. Sangat sedikit tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, masalah tersebut ternyata ada dalam dunia pendidikan, dimana tenaga pendidik profesional atau guru yang memiliki kompetensi sangat kekurangan dibandingkan kebutuhan institusi pendidikan secara keseluruhan. Di Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an terdapat permasalahan tersebut, yaitu cukup banyak guru yang mengajar diragukan kompetensinya karena tidak semua guru berlatar belakang ilmu pendidikan. Keraguan akan kinerja guru pada guru-guru yang bukan berlatar belakang ilmu pendidikan disebabkan kompetensi guru-guru yang tidak berlatar belakang ilmu kependidikan selama ini belum terungkap, hal itu dikarenakan standar penilaian kompetensi tidak dalam bentuk yang baku dan lebih bersifat subjektifitas para penilai. Subjektifitas dalam penilaian kompetensi tersebut diduga akan berpengaruh negatif terhadap kinerja, yaitu munculnya ketidakpuasan pada guru yang merasa memiliki kompetensi yang baik.

kompetensi guru tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Marsellus R. Payong (2011:28) menyimpulkan bahwa Kompetensi Guru ada empat, yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi

kepribadian dan kompetensi sosial”. Kompetensi pedagogi artinya membimbing anak ketika peran pendidik dari orang tua digantikan dengan peran guru disekolah maka tuntutan kemampuan pedagogis ini juga beralih kepada guru. Karena itu guru tidak hanya sebagai pengajar yang mentransfer ilmu, pengetahuan dan ketrampilan kepada siswa tetapi juga merupakan pendidik dan pembimbing yang membantu siswa untuk mengembangkan segala potensinya terutama terkait dengan potensi akademis dan non akademis. Dengan demikian kompetensi pedagogis terkait erat dengan kemampuan didaktik dan metodik yang harus dimiliki guru sehingga dia dapat berperan sebagai pendidik dan pembimbing yang baik. Kompetensi professional sebagaimana yang diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan terkait penguasaan terhadap struktur keilmuan dari mata pelajaran yang diajarkan secara luas dan mendalam, sehingga dapat membantu guru membimbing siswa untuk menguasai pengetahuan atau ketrampilan secara optimal. Kompetensi kepribadian artinya guru tidak hanya bekerja mentransfer ilmu pengetahuan tetapi juga menjadi pemberi teladan nilai-nilai normal yang dianut oleh masyarakat. Ia menjadi garda terdepan dalam teladan moral yang tercermin dalam sikap, perilaku dan cara hidupnya. Kompetensi sosial adalah guru profesional juga memiliki kompetensi sosial yang dapat diandalkan. Kompetensi ini nampak dalam kemampuannya untuk berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain secara efektif (siswa, rekan guru, orang tua, kepala sekolah dan masyarakat pada umumnya. Dalam berinteraksi dengan rekan sejawat ataupun masyarakat sebagai pemangku kepentingan dalam pendidikan, guru juga harus bisa menempatkan diri dalam situasi yang mungkin penuh dengan keragaman latar belakang. Guru juga dituntut bertindak objektif baik dalam memberikan penilaian terhadap hasil belajar siswa maupun dalam memberikan pandangan-pandangan atau pendapat terhadap suatu persoalan tertentu. Veithzal Rivai² (2010:837) menyatakan bahwa Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk

² Veithzal Rivai, 2010. MSDM untuk perusahaan dari teori ke praktek. PT Radjagrafindo Persada. Jakarta. p.837

mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi guru dalam mengajar sangat penting dalam kinerja guru supaya menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran yang tinggi, sehingga motivasi guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran demi terwujudnya kader-kader pemimpin dan intelektual Islam dengan wawasan luas, serta tanggap akan perkembangan lingkungan lokal, nasional, maupun global. Oleh karena itu, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti kompetensi guru, motivasi terhadap kinerja guru yang termasuk faktor internal. Namun kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu faktor eksternal misalnya sarana prasarana dan manajemen kepala sekolah. Berdasarkan kenyataan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an belum menunjukkan Kompetensi dan Motivasi yang optimal sehingga peningkatan Kinerja guru juga terhambat. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana – Cikeas Ilir Gunung Putri Bogor.

1.2. Masalah Penelitian

1.2.1. Identifikasi Masalah

Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana sebagai salah satu institusi pendidikan, pada saat ini dihadapkan pada suatu kondisi yang menuntut adanya perubahan secara menyeluruh dengan berlakunya Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 yang menyangkut profesionalisme guru yang terdiri dari peningkatan kinerja guru dengan bertumpu pada kompetensi guru. Selain itu, peningkatan mutu guru pada setiap institusi pendidikan seperti motivasi guru dalam mengajar sehingga proses pendidikan berjalan baik.

Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana berhadapan pada kompetensi guru yang sangat kurang, karena latar belakang pendidikan guru-guru yang mengajar sebagian besar bukan berasal dari jurusan kependidikan, dan pengukuran motivasi guru yang selama ini belum dilakukan oleh pihak pengelola membuat kebijakan peningkatan motivasi belum menjadi prioritas.

Setiap institusi yang menginginkan kemajuan pasti akan memperhatikan Sumber Daya Manusianya (SDM) sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan operasional sehari-hari, oleh karena itu, sebagai institusi pendidikan yang ingin terus berkembang, Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana seharusnya melakukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan SDM sehingga terjadi perubahan ke arah yang lebih baik dan berhasil mencapai tujuan.

Sesuai dengan kerangka berpikir peneliti yang ditunjang oleh hasil penelitian para ahli lain seperti yang disampaikan pada bab II, telah dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian tersebut diatas dilakukan oleh para ahli institusi lain dan ditempat berbeda, karena itu penulis ingin melakukan penelitian yang sama pada Madrasah Tsanawiyah Ciangsana.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi guru sebagai bagian dari faktor internal dengan pertimbangan bahwa faktor ini merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh setiap guru sehingga dapat melaksanakan tugas keprofesiannya sehari-hari sesuai dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa tanpa adanya kompetensi guru yang mantap dalam mengelola pembelajaran, maka tentunya akan menghambat untuk memperoleh hasil pembelajaran yang semakin optimal sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan.
2. Motivasi guru dengan pertimbangan faktor ini merupakan pendorong utama setiap guru untuk lebih aktif, kreatif, inovatif, dan partisipatif melaksanakan tugas keprofesiannya sesuai ketentuan yang berlaku sebagai tenaga profesi kependidikan. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan adanya motivasi yang baik, tentunya guru akan mampu menunjukkan kinerja yang semakin baik.

3. Kinerja guru sebagai bagian dari faktor internal karena hasil pengelolaan pembelajaran di suatu lembaga pendidikan sebagian besar dipengaruhi oleh optimalisasi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan adanya kesulitan mengembangkan potensi siswa sesuai dengan perbedaan karakteristiknya dan beban pembelajaran yang semakin berat, tetapi apabila kinerja guru optimal karena rasa tanggung jawabnya dan bukan karena perintah dari atasan tentunya akan dapat menunjukkan hasil yang semakin baik.

Sedangkan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi Kinerja Guru dan motivasi adalah keberhasilan manajemen pendidikan. Karena keterbatasan waktu, maka peneliti hanya memilih dua variabel independan saja dan tidak tertutup kemungkinan variabel-variabel lain yang memengaruhi dan masih harus diteliti lebih lanjut. Hal ini akan terungkap setelah peneliti selesai mengolah data pada bab IV.

1.2.3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang langsung Kompetensi terhadap Kinerja.
2. Apakah ada pengaruh yang langsung Motivasi terhadap Kinerja.
3. Apakah ada pengaruh yang langsung Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana-Cikeas Ilir-Gunung Putri Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana- Cikeas Ilir-Gunung Putri Bogor.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana- Cikeas Ilir-Gunung Putri Bogor.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Aspek teori

Memberikan sumbangan yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana- Cikeas Ilir-Gunung Putri Bogor

BAB 2

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Deskripsi Teori

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi perkembangan Bangsa dan Negara. Tujuan pendidikan pada umumnya ialah menyediakan lingkungan yang memungkinkan anak didik untuk mengembangkan bakat dan kemampuan secara optimal, pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya terletak dalam hal, pengembangan bakat-bakat yang unggul sehingga tidak terlepas dari peranan guru sebagai faktor utama penentu kualitas, guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan kemampuan khusus. Pekerjaan tersebut tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Guru memiliki fungsi istimewa yang sekaligus membedakannya dari pegawai atau pekerja lainnya dalam masyarakat, yakni mengadakan suatu jembatan antara sekolah dengan masyarakat, dalam konteks pendidikan yang dapat mentransformasikan perubahan, sebagai pekerja profesional sebagaimana amanah Undang-undang, maka profesi guru memiliki kinerja yang terukur dan secara berkesinambungan harus ditingkatkan sesuai perubahan masa, sehingga diperlukan suatu standarisasi profesionalisme yang merujuk pada kemampuan (*ability*) spesifik yang harus dimiliki seorang guru (UU No 14 Tahun 2005)¹.

Berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja, kedudukan guru sebagai tenaga kerja profesional dalam suatu institusi pendidikan memiliki peranan yang strategis dalam proses pendidikan, maka diperlukan perwujudan profesionalitas guru melalui kinerja yang terukur sebagai realisasi dari peranan guru sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya, terutama dari sisi kompetensi dan perilaku dalam kegiatan belajar mengajar. Hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif, keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan banyak tergantung

¹ Marsellus R. 2011. Payong. SERTIFIKASI PROFESI GURU (Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya). PT Index. Jakarta

pada bagaimana proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien, oleh karena itu dalam kegiatan belajar mengajar kemampuan intelektual dan fisik guru sangat diperlukan.

Sebagaimana tenaga kerja pada sektor-sektor lainnya, guru memiliki peranan penting dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Guru merupakan pekerjaan atau profesi yang menuntut profesionalitas karena tugas dan tanggung jawab tidak bisa diemban oleh semua orang, profesi sebagai pengajar menjadikan tugas guru sangat kompleks, sehingga membutuhkan kemampuan (*ability*) karena secara langsung menyentuh manusia, terutama menyangkut kepentingan dan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang kearah kedewasaan dan kemandirian melalui proses pembelajaran. Oleh karena itu proses pengembangan Sumber Daya Manusia dalam bentuk rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan institusi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan institusi dan individu Sumber Daya Manusia yang diperlukan untuk memecahkan masalah di bidang Sumber Daya Manusia, termasuk Sumber Daya Manusia di bidang pendidikan seperti guru.

2.1.1. Teori-teori mengenai variabel Kinerja karyawan

2.1.1.1. Menurut Mangkunegara² (2009:67) Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kemampuan
4. Motivasi

2.1.1.2. Menurut Moehariono³ (2010:60) Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia.p.67

³ Moeharino.Kinerja berbasis kompetensi.2009.Ghalia Indonesia.Ciawi Bogor.p.60

Kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan dan sifat
5. Persepsi terhadap tugas
6. Kepuasan Kerja.

2.1.1.3. Menurut Gilbert dalam Notoatmodjo⁴ (2009:124) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. 3 (tiga) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Demografi
2. Kepemimpinan
3. Kepribadian.

Dengan demikian dapat saya rangkum bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sehingga kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi seseorang secara periodik, sehingga kinerja dapat ditujukan untuk pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi, dengan dimensinya adalah sebagai berikut :

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1. Kualitas Kerja | 3. Kepribadian |
| 2. Kepuasan Kerja | |

2.1.1.2. Teori-teori mengenai Kompetensi

2.1.1.1. Menurut Spenser dan Spenser dalam Moehariono⁵ (2010:3) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat

⁴ Soekidjo Notoatmodjo.2009.Pengembangan SDM.Rineka Cipta.Jakarta.p124

⁵ Moehariono.Kinerja berbasis kompetensi.2009.Ghalia Indonesia.Ciawi Bogor.p3

kerja atau pada situasi tertentu. Hal-hal yang terkandung pada definisi tersebut adalah indikator ;

1. Kepribadian
2. Perilaku
3. Kinerja tinggi
4. Bekerja dengan baik

2122. Menurut Sutrisno (2011:202) Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Adapun dimensi-dimensinya berupa ;

1. Pengembangan sumber daya manusia
2. Pengetahuan organisasi
3. Reformasi kelembagaan.

2123. Palan dalam Fuad dan Gofur⁶ (2009:18) menyatakan bahwa ada dua istilah *competency* atau kompetensi dan *competence* atau kecakapan, kedua istilah tersebut muncul dari dua konsep pemikiran yang berbeda pandangan dalam hal kesesuaian dalam pekerjaan, kedua hal tersebut dapat dipertukarkan jika merujuk pada arti bahasa Inggris, yakni “*an ability to do something or for a task*”, secara terperinci kompetensi adalah menggambarkan ;

1. Motif
2. Karakteristik pribadi (ciri khas)
3. Konsep diri
4. Pengetahuan atau keahlian.

2124. Menurut Sedarmayanti⁷ (2010:125) definisi Kompetensi adalah konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi

⁶ Fuad dan Gofur.2009.Kompetensi.p18

⁷ Sedarmayanti.2010.MSDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS.Refika Aditama.Bandung.p125

baru dalam wilayah kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah

1. Kemampuan
2. Pengetahuan
3. Sifat atau ciri
4. Motif

Dengan demikian dapat saya rangkum bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu aktivitas. Dimana Kemampuan itu dapat merujuk pada beberapa karakteristik yang bersifat mendasar diantaranya berupa perilaku dan ketrampilan serta pengetahuan, dengan dimensinya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Keahlian
3. Karakteristik pribadi

2.1.3. Teori-teori mengenai Motivasi

2131. Nawawi⁸ (2011:350) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dari segi psikologis motivasi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Promosi
3. Upah / Gaji
4. Hubungan antara pekerja dan kebijaksanaan perusahaan.

2132 Menurut Machrony dalam Siswanto⁹ (2008:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi

⁸ Hadawari Nawawi.MSDM.2011.Gadjah Mada University.Flash.Jogjakarta.p350

⁹ H.B. Siswanto Pengantar Manajemen.2008.

ketidakseimbangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Pengakuan
3. Keselamatan
4. Perlindungan
5. Keamanan dan jaminan sosial.

2133. Menurut Sutrisno¹⁰ (2011:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Intern lingkungan kerja
2. kompensasi
3. Jaminan kerja.

Dengan demikian dapat saya rangkum bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang sehingga motivasi dapat memberikan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena mempunyai suatu tujuan, dengan dimensinya adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Pengakuan
3. Kompensasi
4. Lingkungan kerja

¹⁰ Edy Sutrisno.2011.Manajemen Sumber Daya Manusia.Kencana Prenada Media Group.Jakarta.p109

2.2.3. Penelitian yang relevan

1. **Ahmad Alwani**¹¹ (2007) judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional guru terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t dan regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Rayon Barat Kabupaten Sragen dapat dibuktikan kebenarannya. (2) Ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen dapat dibuktikan kebenarannya. (3) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Rayon Barat Kabupaten Sragen dapat dibuktikan kebenarannya (4) Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Rayon Barat Kabupaten Sragen dapat dibuktikan kebenarannya.

2. **Yahma Sumarno Suseno**¹² (2001) judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Partisipasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Grobogan menyimpulkan bahwa dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara bersama variabel independent berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

2.2.1. Kerangka Berfikir

¹¹ Ahmad Alwani (2007) Judul Penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. Tesis. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

¹² Yahma Sumarno (2001) Judul Penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Partisipasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Grobongan

Dari tinjauan teoritis, penulis mengemukakan kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

221.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Salah satu dimensi Kompetensi adalah **kemampuan**. Kemampuan akan berpengaruh besar kepada **Kualitas kerja**. Sedangkan kualitas kerja salah satu dimensi kinerja. Kemampuan berpengaruh kepada kompetensi. Sedangkan kualitas kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dengan demikian saya menduga adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Pendapat ini didukung oleh **penelitian Ahmad Alwani (2007) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru**, yang menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja. (lihat sub.bab. 2.2.3. penelitian relevan).

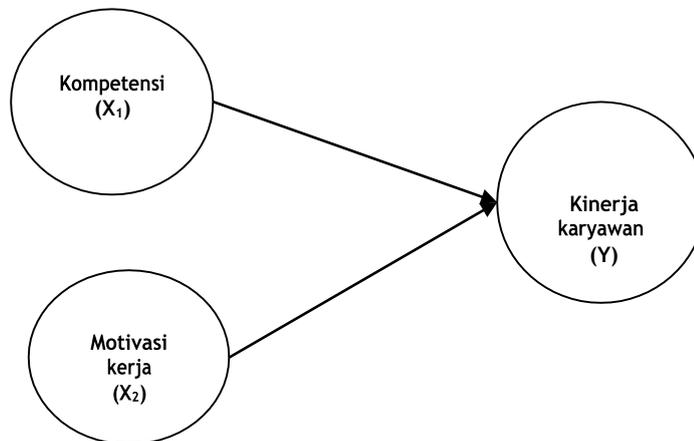
221.2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Salah satu dimensi Motivasi kerja adalah Penghargaan. **Penghargaan** akan berpengaruh besar kepada **Kepuasan kerja**. Sedangkan Kepuasan kerja salah satu dimensi Kinerja karyawan. Penghargaan berpengaruh kepada Motivasi. Sedangkan kualitas kerja berpengaruh kepada kinerja. Dengan demikian saya menduga adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Pendapat ini didukung oleh **penelitian Yahma Sumarno Suseno (2001) judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Partisipasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai** yang menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja. (lihat sub.bab. 2.2.3. penelitian relevan).

221.3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uraian tersebut, maka diduga bahwa terdapat pengaruh positif Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana – Cikeas Ilir Gunung Putri

Bogor. Secara sistematis kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar : 2.1
Kerangka Berpikir

2.2.2. Hipotesis

Mengacu dari referensi yang dijelaskan terdahulu dan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁ Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃ Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an Ciangsana-Cikeas Ilir, Gunung Putri yang letaknya sangat strategis dalam kegiatan belajar mengajar. Secara umum, Perguruan Islam ini memiliki visi untuk menjadi pusat pengembangan pendidikan yang melahirkan kader pemimpin dan intelektual Islam dengan wawasan luas, serta tanggap akan perkembangan lingkungan lokal, nasional, maupun global. Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an dilatar belakangi oleh beberapa hal diantaranya:

1. Kurikulum yang berubah dengan cepat mengikuti kepentingan penguasa. Menimbulkan kebingungan tersendiri dikalangan pendidik, peserta didik, penyelenggara pendidikan.
2. Kurikulum yang ada belum menghasilkan lulusan yang berakhlaq mulia dan siap diterjunkan ke masyarakat. Ironisnya sebagian besar dari lulusan justru menjadi beban keluarga, masyarakat dan akhirnya berujung pada beban Negara.
3. Biaya pendidikan yang tidak terjangkau bagi masyarakat miskin dan komersialisasi pendidikan yang mendapatkan ruang gerak lebih leluasa dari masyarakat dan pemerintah telah memperkecil kesempatan bagi mereka yang kurang mampu untuk menempuh pendidikan yang murah dan bermutu.
4. Sekolah-sekolah Islam dan sekolah-sekolah lainnya belum dapat memberikan kontribusi yang menggembirakan khususnya bagi anak-anak kurang mampu.

Berawal dari semua hal-hal yang telah disebutkan diatas, maka berdirilah Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an guna untuk membantu meningkatkan tarap pendidikan warga masyarakat sekitar Desa Ciangsana yang putra-putri mereka belum sempat mengenyam pendidikan tingkat menengah pertama dan tingkat menengah atas dikarenakan terbentur oleh masalah biaya.

Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an

Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an didirikan dengan berlandaskan Al Qur'an dan As Sunnah. Tujuan utama sekolah ini adalah mengarahkan siswa-siswinya menjadi "**Generasi Rabbani**" yaitu generasi yang Insya-Allah sempurna Ilmu dan Taqwanya kepada Allah SWT, sebagaimana firman Allah SWT :

Artinya :

*"Tidak wajar bagi seseorang manusia yang Allah berikan kepadanya Al kitab, hikmah dan kenabian, lalu dia Berkata kepada manusia: "Hendaklah kamu menjadi penyembah-penyembahku bukan penyembah Allah." akan tetapi (Dia berkata): "Hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani, Karena kamu selalu mengajarkan Al Kitab dan disebabkan kamu tetap mempelajarinya. Dan (Tidak wajar pula baginya) menyuruhmu menjadikan malaikat dan para nabi sebagai Tuhan. apakah (patut) dia menyuruhmu berbuat kekafiran di waktu kamu sudah (menganut agama) Islam? "*¹

Beberapa hal penting yang harus dilakukan untuk mencetak generasi rabbani adalah mengajarkan pemahaman, hikmah Al Qur'an dan As Sunnah sejak masih kanak-kanak (**QS. Maryam : 12-15**). Jika hal ini dilakukan sejak dini terutama pada masa-masa perkembangan, bukanlah hal yang mustahil jika suatu saat nanti akan lahir generasi yang mempunyai akhlaq mulia dan bertaqwa.

Sumber Dana Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an

Sumber dana diperoleh dari zakat, infaq, sedekah para donatur yang dikelola secara bersama-sama secara profesional dan transparan melalui beberapa anggota Majelis Ta'lim Nuurun 'Alaa Nuur.

Fasilitas yang dimiliki Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, Madrasah Nuurul Qur'an telah mempunyai fasilitas dan aset serta sumber daya manusia yang dapat dikembangkan, antara lain :

¹ QS.Ali 'Imran (3) ayat : 79 – 90.

1. Lebih dari 45 tenaga pendidik dan administrasi
2. Luas Tanah 1900 m² (bersertifikat)
3. Gedung sekolah 3 lantai dengan luas 1500 m².
4. Laboratorium Komputer, Fisika, Kimia dan Biologi
5. Laboratorium alam (pertanian)
6. Ruang ketrampilan (tata boga/tata busana)
7. Hot spot area – fasilitas internet
8. Klinik (umum dan Gigi) dan Day Care
9. Sarana Ibadah
10. Fasilitas olah raga (basket, volley, tenis meja, badminton)
11. Perpustakaan
12. Audio visual

Atmosfir Pendidikan Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an

1. Lingkungan Islami
2. Bebas dari asap rokok
3. Pemisahan ruang kelas antara ikhwan dan akhwat (L/P)
4. Wajib berbusana muslim bagi murid, orang tua dan guru
5. Pengolahan makanan secara halal sesuai ketentuan Syariat Islam
6. Wajib mengikuti pengajian rutin bagi orang tua murid
7. Mengadakan Bakti Sosial (Baksos) ke masyarakat secara langsung

3.1.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama pertengahan bulan Januari sampai dengan pertengahan Februari 2012

3.2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan sampel yang diambil memakai metode *simple random* sampling dan di proses dengan tehnik analisis jalur yang bersifat non eksperimen tanpa adanya interpersi maupun perlakuan terhadap variabel-variabel yang diteliti, hasil survey akan diproses memakai metode Analisis jalur dengan memakai software SPSS 18 yang kemudian akan menghasilkan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen untuk pembuktian kebenaran hipotesis.

3.2.1. Desain Penelitian

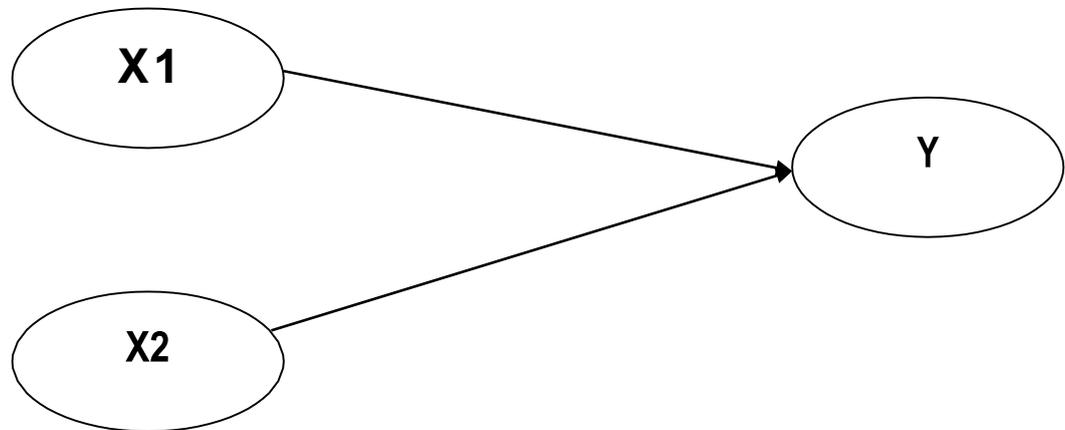
Desain penelitian merupakan rancangan umum dari sebuah penelitian yang menjelaskan cara dan prosedur perolehan data untuk penelitian dengan srukrur sebagai berikut:

1. Struktur 1 : variabel indenpenden yaitu Kompetensi dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.
2. Struktur 2 : variabel indenpenden yaitu Motivasi Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Kuesioner akan disusun berdasarkan kisi-kisi indikator dan butir kuesioner yang di susun sendiri oleh penulis dengan mengupayakan agar dapat mengungkap semua hal-hal tentang variabel – variabel yang diteliti. Kuesioner ini akan di bagikan kesemua guru yang dipilih dengan cara random sampling diatas pada Madrasah Tsanawiyah untuk di isi dan kemudian dikumpulkan untuk diproses.

3.2.2. Bentuk Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini akan melakukan pengujian pengaruh variabel indenpenden Kompetensi dan Motivasi indenpenden terhadap variabel dependen yaitu Kinerja dengan bagan sebagai berikut :



Keterangan :

X1 : Kompetensi

X2 : Motivasi

Y : Kinerja

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiono² (2009:115) adalah Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an berjumlah 40 orang dengan 2 orang atasan, yakni Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah yang menilai kinerja guru tersebut.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiono (2009:116) adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dapat digunakan Sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil agar

² Sugiono.2009.Metode Penelitian Bisnis.Afabeta.Bandung.p115-116

mendapatkan data yang representatif. Jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008), dengan persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Sebagai penelitian sosial dan dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka kemungkinan terjadinya kesalahan atau bias dalam penelitian cukup kecil. Tingkat kesalahan yang dapat diterima dalam penelitian ini sebesar 5 persen ($e = 5\%$) atau dapat pula dikatakan penelitian menggunakan taraf kepercayaan sebesar 95 persen. Dengan populasi (N) sebanyak 42 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka besarnya sampel (n) dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{42}{1 + 42(0.05)^2} = 38,011$$

Maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 38 orang guru dengan 2 orang atasan, yakni Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah yang menilai kinerja guru tersebut. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan teknik *simple random sampling*, karena pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan anggota populasi dianggap homogen.

Menurut J. Supranto³ (1997:239) menyatakan bahwa sampel penelitian meliputi sejumlah elemen (responden) yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 elemen atau responden.

3.4. Proses Pengumpulan data

3.4.1. Instrumen Penelitian

Instrumen yang akan dipakai dalam penelitian ini antara lain adalah kuesioner yang dibuat untuk semua variabel, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

³ Supranto.1997.Metode Peramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis.Rineka Cipta.Jakarta.p239.

A. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) Kinerja

1. Definisi Konseptual

Kinerja adalah pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sehingga kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi seseorang secara periodik, sehingga kinerja dapat ditunjukan untuk pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

2. Definisi Operasional

Kinerja adalah pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sehingga kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi seseorang secara periodik, sehingga kinerja dapat ditunjukan untuk pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi, dengan dimensi sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
- b. Kepuasan kerja
- c. Kepribadian

3. Dimensi, Indikator, dan Nomor Butir Kuesioner saya rancang sebagai berikut :

Variabel Dependen Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Butir / Nomor kuisioner
1.	Kualitas kerja	a. Melakukan penilaian hasil belajar dalam pembelajaran b. Pembahasan materi mudah dimengerti c. Merencanakan program pengajaran dengan tepat	2 (1 s.d. 2) 3 (3 s.d. 5) 3 (6 s.d.8)

2.	Kepuasan kerja	a. Hubungan yang baik dengan atasan b. Hubungan yang baik dengan rekan sekerja c. Hubungan yang baik dengan siswa	3 (9 s.d.11) 3 (12 s.d.14) 3 (15 s.d.17)
3.	Kepribadian	a. Loyalitas terhadap perguruan b. Kerajinan dalam bekerja c. Ketetapan waktu mengajar	3 (18 s.d.20) 3 (21 s.d.23) 3 (24 s.d.26)

B. Variabel bebas (*Independent Variable*) Kompetensi

1. Definisi Konseptual

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu aktifitas. Dimana kemampuan itu dapat merujuk beberapa karakteristik yang bersifat mendasar diantaranya berupa perilaku dan ketrampilan serta pengetahuan.

2. Definisi Operasional

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu aktifitas. Dimana kemampuan itu dapat merujuk beberapa karakteristik yang bersifat mendasar diantaranya berupa perilaku dan ketrampilan serta pengetahuan, dengan dimensi sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Keahlian
- c. Karakteristik pribadi

3. Dimensi, indikator, dan nomor butir kuesioner saya rancang sebagai berikut :
Variabel Independen Kompetensi

No.	Dimensi	Indikator	Butir / Nomor kuisisioner
1.	Kemampuan	a. Mengelola program belajar mengajar dengan benar b. Memenuhi persyaratan mengajar c. Memahami materi pelajaran	3 (27 s.d.29) 3 (30 s.d.32) 3 (33 s.d.35)
2.	Keahlian	a. Ketrampilan mengajar b. Ketrampilan berkomunikasi c. Memiliki pengetahuan dan wawasan	3 (36 s.d 38) 2 (39 s.d 40) 3 (42 s.d.44)
3.	Karakteristik pribadi	a. Memiliki kesabaran b. Mampu berempati c. Memberikan contoh yang baik	3 (45 s.d 47) 2 (48 s.d. 49) 3 (50 s.d 52)

C. Variabel bebas (*Independent Variable*) Motivasi

1. Definisi Konseptual

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang sehingga motivasi dapat memberikan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena mempunyai suatu tujuan.

2. Definisi Operasional

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang sehingga motivasi dapat memberikan suatu perangsang

keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena mempunyai suatu tujuan, dengan dimensi sebagai berikut :

- a. Penghargaan
- b. Pengakuan
- c. Kompensasi
- d. Lingkungan kerja

3. Dimensi, indikator, dan nomor butir kuisisioner saya rancang sebagai berikut :

Variabel Independen Motivasi

No.	Dimensi	Indikator	Butir / Nomor kuisisioner
1.	Penghargaan	a.Penghargaan hasil kerja yang baik b.Penghargaan atas kedisiplinan c.Penghargaan atas kemampuan	3 (53 s.d.54) 2 (55 s.d. 56) 3 (57 s.d.59)
2.	Pengakuan	a. Perhatian dari atasan b. Pengakuan bekerja keras c. Pengakuan atasan atas kinerja	2 (60 s.d. 61) 2 (62 s.d. 63) 2 (64 s.d. 65)
3.	Kompensasi	a. Insentif b.Mendapatkan tunjangan fungsional c.Mendapatkan tunjangan tahunan	3 (66 s.d. 67) 3 (68 s.d.70) 2 (71 s.d.72)
4.	Lingkungan kerja	a.Rasa kekeluargaan b.Atasan membantu c.Komunikasi yang baik sesama guru	2 (73 s.d. 74) 3 (75 s.d. 77) 2 (78 s.d. 79)

3.4.2. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan ketelitian antara hasil pengukuran dari variabel yang diteliti dengan teori. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Perhitungan uji validitas menggunakan bantuan Microsoft Office Excel 2007 dan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 18.

Teknik pengukuran validitas adalah dengan menggunakan korelasi setiap butir pertanyaan. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (2008:137) perhitungan korelasi dilakukan dengan rumus teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana :

- r = Korelasi pernyataan yang sedang di test dengan skor total
- X = Jumlah skor pernyataan yang dites
- Y = Total skor dari semua pernyataan
- n = jumlah responden

Untuk menguji apakah koefisien r signifikan atau tidak, maka digunakan uji-t. Uji-t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = n-2. Dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

- a. Jika t-hitung > t-tabel, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah valid
- b. Jika t-hitung \leq t-tabel, maka alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan adalah tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi dalam Djamaludin Ancok⁴ (2008:140) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh yang relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

3.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka **teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket)**, dokumentasi dan gabungan keempatnya⁵ (Sugiyono, 2009:401). Angket atau kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan tertutup, dimana jawaban dari setiap pertanyaan telah disiapkan sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi para guru tersebut. Skala yang digunakan menggunakan skala likert.

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert mempunyai dua bentuk pertanyaan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif, **pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2, dan 1**, sedangkan bentuk **pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4 dan 5**. Bentuk jawaban skala likert dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi

⁴ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi.2008.Metode Penelitian Survei.LP3ES,Jakarta.p137 dan 140

⁵ Sugiyono.2009.Metode Penelitian Bisnis.Afabeta.Bandung.p401

indikator, dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat dijadikan tolok ukur untuk membuat suatu pertanyaan yang perlu dijawab responden⁶. (Riduwan, 2010:12)

3.5. Hipotesis Statistik

Hipotesis 1

H₀ Tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

H₁ Ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2

H₀ Tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

H₁ Ada pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis 3

H₀ Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H₁ Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang akan digunakan memakai SPSS 18 dan excel 2007 untuk menyatukan adanya variabel dependent dan independent, **maka pengujian ini akan dipakai signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (n-2). Apabila nilai hitung signifikansi lebih rendah dari 0,05 berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima**, dapat dilihat melalui hipotesis statistik. Untuk menghitung besarnya pengaruh tersebut akan dipakai nilai koefisiensi korelasi yang diproses dari SPSS.

3.6. Teknik Analisa Data

Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dalam hal ini variabel yang telah ditetapkan oleh peneliti.

⁶ Riduwan.2010.Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian.Afabeta.Bandung.p12

Pengisian kuesioner menggunakan skala ukur yang terdiri dari 5 jawaban yaitu:

SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
TT	: Tidak Tahu / Ragu-ragu
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju

Dengan skala Likert peneliti akan melakukan pengukuran variabel dengan menjabarkan setiap pertanyaan maupun pernyataan menjadi *indicator variable*.

Analisis regresi dipergunakan untuk menganalisa besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Analisis regresi mendasar pada model probablistik, terdiri komponen deterministik dan kesalahan random. Menurut Setiaji (2008: 23) analisa regresi dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Guru
X ₁	: Kompetensi
X ₂	: Motivasi
e	: Faktor error
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂	: Koefisien regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Demografi Responden

Peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* dalam penelitian ini sebagai cara memilih sampling. Peneliti telah melakukan pemilihan sampling dari 42 guru pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an dengan cara semua nama pegawai atau semua anggota populasi, nama-namanya dimasukkan ke dalam sebuah kotak, diaduk dengan rapi dan diambil secara acak sebanyak 38 nama.

Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an adalah sekolah yang bersifat sosial yang memiliki guru sukarelawan yang bersedia untuk mengajar, sehingga ada keragaman dari latar belakang sosial guru seperti keragaman suku. Keberagaman suku membawa dampak pada keberagaman karakteristik responden. Secara usia, responden rata-rata berusia pada *range* usia produktif yaitu 25 – 45 tahun.

4.2. Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian ini bertujuan memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah dengan menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun deskripsi data ini disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, total skor, harga skor rata-rata, simpangan baku, modus, median, skor maksimum dan skor minimum. Deskripsi tersebut berguna untuk menjelaskan penyebaran data menurut frekwensinya, untuk menjelaskan kecenderungan terbanyak, untuk menjelaskan kecenderungan

tengah, untuk menjelaskan pola penyebaran (maksimum–minimum), untuk menjelaskan pola penyebaran atau homogenitas data.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian, penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu data Kinerja Guru (Y), Kompetensi (X_1), dan Motivasi (X_2). Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 38 orang guru pada Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an. Data yang dihasilkan dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 38 orang guru akan dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

1. Data Kinerja karyawan

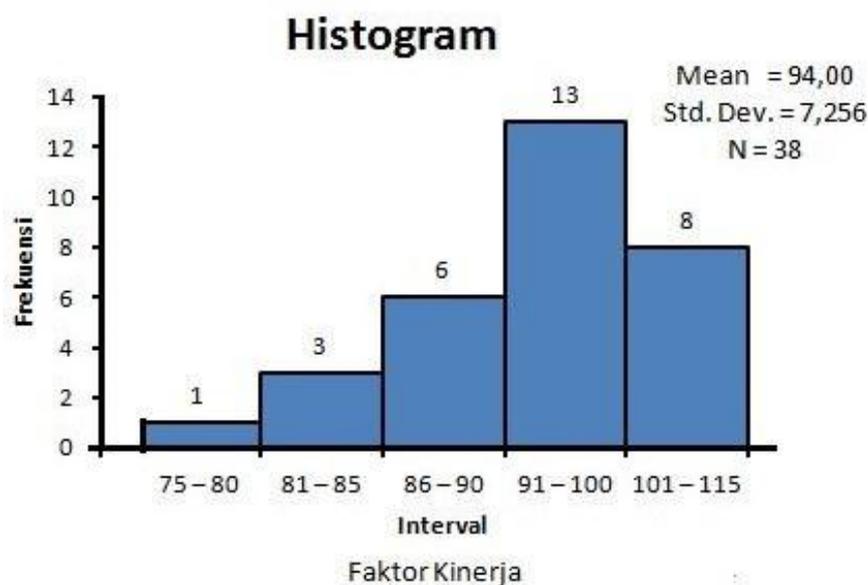
Mengenai data dari hasil penelitian mengenai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dijangar melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 24 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima, mempunyai skor teoritis antara 24 sampai 120. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 75 sampai dengan skor tertinggi 115, dengan skor total yaitu 3572, rata-rata (M) 94, simpangan baku (SD) 1.177, Modus (M_o) 96, median (M_e) 94 dan varians 52,64. Sebaran data variabel kinerja guru (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja karyawan (Y)

No.	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	75 – 80	1	2,63%
2.	81 – 85	3	7,89%
3.	86 – 90	6	15,78%
4.	91 – 100	13	34,21%
5.	101 – 115	8	21,05%
Jumlah		38	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Distribusi tersebut juga tergambar dalam histogram sebagai berikut:



Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4.1 Histogram Distribusi Data Kinerja karyawan

2. Data Kompetensi

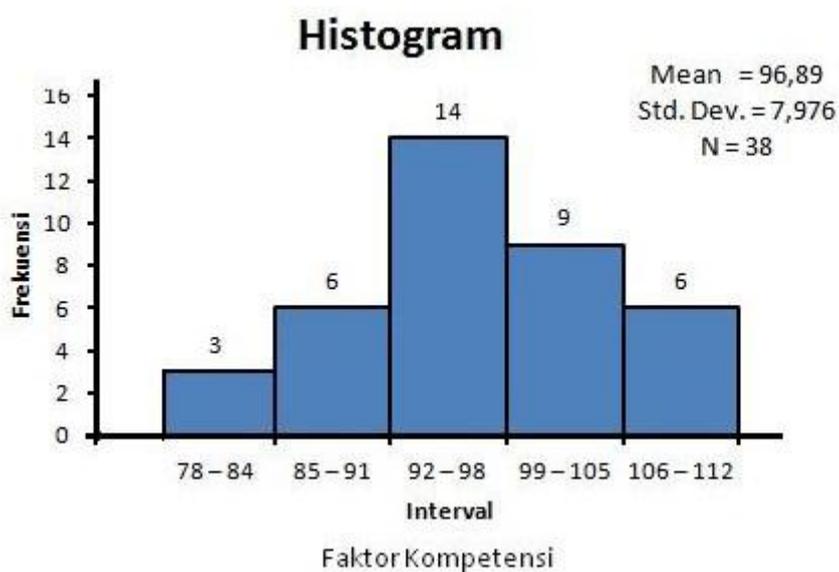
Mengenai data dari hasil penelitian mengenai variabel independen yaitu Kompetensi (X_1) yang dijangkit melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 24 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima, mempunyai skor teoritis antara 24 sampai 120. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 78 sampai dengan skor tertinggi 112, dengan skor total yaitu 3682, rata-rata (M) 96,89, simpangan baku (SD) 7.97, modus (Mo) 97, median (Me) 97 dan varians 63.61. Sebaran data variabel kompetensi (X_1) sebagai mana yang disajikan di halaman berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi (X₁)

No.	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	78 – 84	3	7,89%
2.	85 – 91	6	15,78%
3.	92 – 98	14	36,84%
4.	99 – 105	9	23,68%
5.	106 – 112	6	15,78%
Jumlah		38	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Distribusi tersebut juga tergambar dalam histogram sebagai berikut:



Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 4.2 Histogram Distribusi Kompetensi

3. Data Motivasi

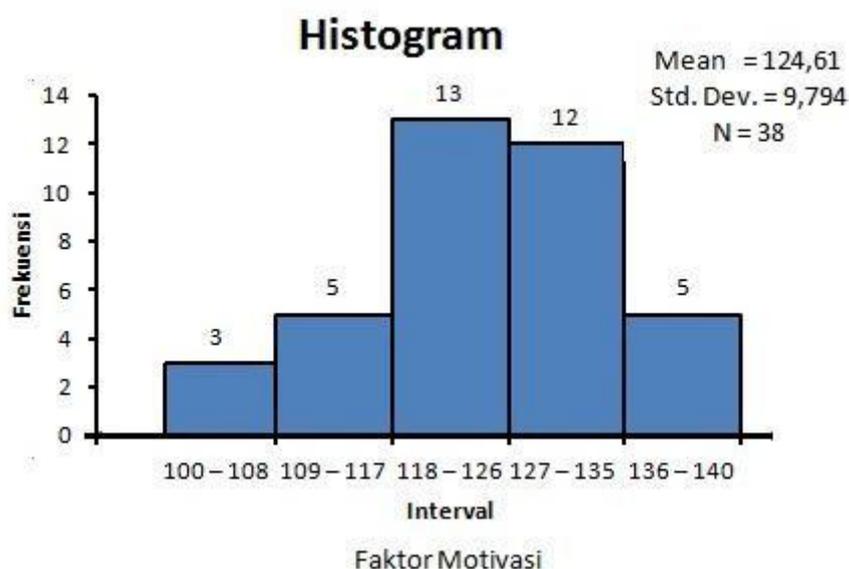
Mengenai data dari hasil penelitian mengenai variabel independen yaitu Motivasi (X_2) yang dijarang melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 31 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima, mempunyai skor teoritis antara 31 sampai 155. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 100 sampai dengan skor tertinggi 140, dengan skor total yaitu 4735, rata-rata (M) 124,6, simpangan baku (SD) 9,79, modus (Mo) 125, median (Me) 125 dan varians 95,92. Sebaran data variabel Motivasi (X_2) sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X_2)

No.	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	100 – 108	3	7,89%
2.	109 – 117	5	13,15%
3.	118 – 126	13	34,21%
4.	127 – 135	12	31,57%
5.	136 – 140	5	13,15%
Jumlah		38	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Distribusi tersebut juga tergambar dalam histogram sebagai mana disajikan di halaman berikut:



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.3 Histogram Distribusi Data Motivasi kerja

4.3. Uji Persyaratan Analisis

4.3.1. Uji Normalisasi Data

Uji normalisasi data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalisasi data dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada SPSS 17 disajikan dalam tabel di halaman berikut:

Tabel: 4.3.1. Hasil Uji Normalisasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja karyawan	Kompetensi	Motivasi kerja
N		38	38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93.8947	96.9211	124.6053
	Std. Deviation	7.32928	8.00129	9.79393
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.089	.078

	Positive	.125	.075	.059
	Negative	-.082	-.089	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.773	.551	.478
Asymp. Sig. (2-tailed)		.589	.922	.976
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: Data primer yang diolah

Dari pengujian normalitas data hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk Kinerja memberikan nilai 0,773 dengan probabilitas 0,589. Hasil ini berada di atas skor $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan data kinerja karyawan berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk Kompetensi memberikan nilai 0,551 dengan probabilitas 0,922. Hasil ini berada di atas skor $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan data kepemimpinan berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk Motivasi memberikan nilai 0,478 dengan probabilitas 0,976. Hasil ini berada di atas skor $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan data Motivasi berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dari beberapa kelompok data penelitian memiliki varians yang sama atau tidak. Dengan kata lain, homogenitas berarti himpunan data yang diteliti memiliki karakteristik yang sama. Uji homogenitas menggunakan Uji Levene statistik. Dari uji yang dilakukan diperoleh hasil sebagaimana tersaji dalam tabel di halaman berikut:

Tabel 4.3.2. Hasil Uji Homogenitas Data**Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kompetensi	2.866	10	17	.027
Motivasi kerja	4.020	10	17	.006

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data pada variabel kompetensi memiliki probabilitas sebesar 0,027 dan variable Motivasi memiliki probabilitas sebesar 0.006 yang berarti kurang dari $P = 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa data pada variabel dalam penelitian ini mempunyai varians yang sama atau homogen.

Tabel 4.3.3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komptensi	.945	1.058
	Motivasi	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah

4.3.3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen. Ghozali (2006:96) mengemukakan nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) ≥ 10 .

Dari table 4.7 di atas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari kurang dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas/*independent* dalam model.

4.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji park untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Dari hasil pengujian akan dilakukan identifikasi terhadap, nilai t dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai prob. Sig. $< 0,05$ maka asumsi homoskedastisitas ditolak atau data terkena heteroskedastisitas
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai prob. Sig. $> 0,05$ maka asumsi homoskedastisitas diterima atau data bebas heteroskedastisitas.

Tabel 4.3.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.614	4.005		.153	.879
	Kompetensi	.280	.237	1.239	1.182	.245
	Motivasi kerja	-.275	.217	-1.490	-1.266	.214
	Kinerja Karyawan	.101	.086	.409	1.169	.250

a. Dependent Variable: abresid

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar 0,05 ($\alpha = 5\%$) yang artinya tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang akan digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain hipotesis homoskedastisitas dapat diterima.

4.3.5. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai hubungan (korelasi) antara anggota observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross section*) (Gujarati, 2003). Konsekuensi adanya autokorelasi adalah selang keyakinan menjadi lebar serta variasi dan standard error ditaksir terlalu rendah, dan akibat selanjutnya adalah bahwa pengujian dengan menggunakan uji t dan F tidak lagi sah. Jika diterapkan akan memberikan kesimpulan yang menyesatkan secara serius mengenai arti statistik dari koefisien regresi yang ditaksir. Pengujian ada atau tidaknya autokorelasi dalam persamaan regresi ini adalah dengan melihat keadaan nilai Durbin Watson (DW test) dari hasil perhitungan dan dibandingkan dengan DW tabel dengan kriteria sebagai berikut (Gujarati, 2003) :

$DW < dl$	= ada autokorelasi positif
$dl < DW < du$	= tanpa kesimpulan (ragu-ragu)
$du < DW < 4 - du$	= bebas Autokorelasi
$4 - du < DW < 4 - dl$	= tanpa kesimpulan (ragu-ragu)
$DW > 4 - dl$	= ada autokorelasi negatif

Tabel 4.3.5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.886 ^a	.785	.772	3.49815	1.398	
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data primer yang diolah

Untuk mendeteksi adanya masalah autokorelasi akan dilihat dari indikator Durbin-Watson (DW), nilai DW tabelnya untuk tingkat $\alpha = 5\%$ dengan $n = 38$ dan $k = 2$ adalah batas bawah ($dl = 1,373$) dan batas atas ($du = 1,593$) seperti terlihat pada Gambar berikut:



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.4 Hasil Pengujian Durbin Watson

Berdasarkan hasil estimasi didapatkan nilai DW sebesar 1,398 terletak pada daerah ragu-ragu, namun nilai yang jatuh pada wilayah ragu-ragu masih dapat digunakan untuk mendasari dilanjutkannya analisa.

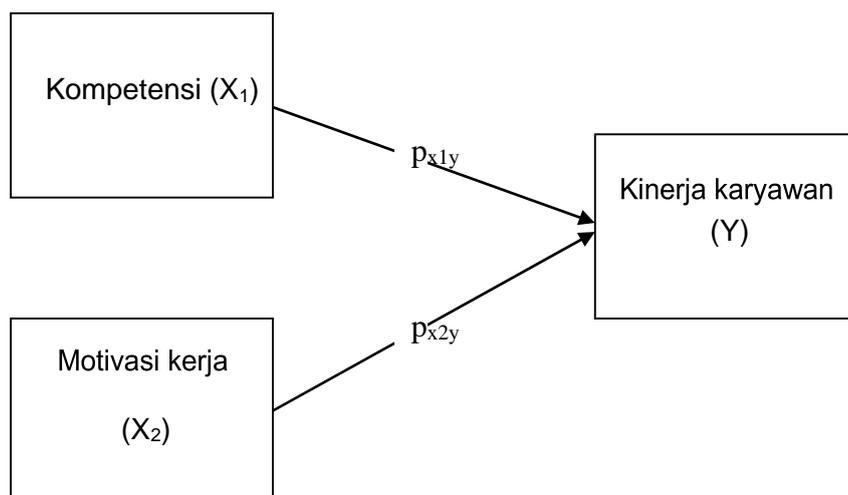
4.4. Pengujian Hipotesis

Hasil lima pengujian persyaratan analisis tersebut menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan di bab II yaitu :

- H₁ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4.4.1. Pengujian Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis statistik dilakukan berdasarkan model teoritik penelitian dilakukan melalui tahap sebagai berikut:



Gambar 4.4.1. Model Hipotetik Penelitian (Model Variabel)

Sumber: Data primer yang diolah

Keterangan:

X_1 = Variabel Kompetensi

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

Y = Variabel Kinerja Karyawan

Untuk menghitung koefisien jalur p_{yx1} dan p_{yx2} maka dihitung dulu koefisien korelasi antar variabel penelitian dengan bantuan SPSS 17 dan hasilnya disajikan sebagai berikut:

Tabel : Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.640	13.783		-1.062	.295
	Komptensi	.347	.146	.192	2.383	.023
	Motivasi	.614	.060	.821	10.167	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah

Nilai signifikansi $<0,05$ berarti ada pengaruh.

Koefisien jalur adalah nilai Beta sebagai berikut:

$$p_{yx1} = 0,347$$

$$p_{yx2} = 0,614$$

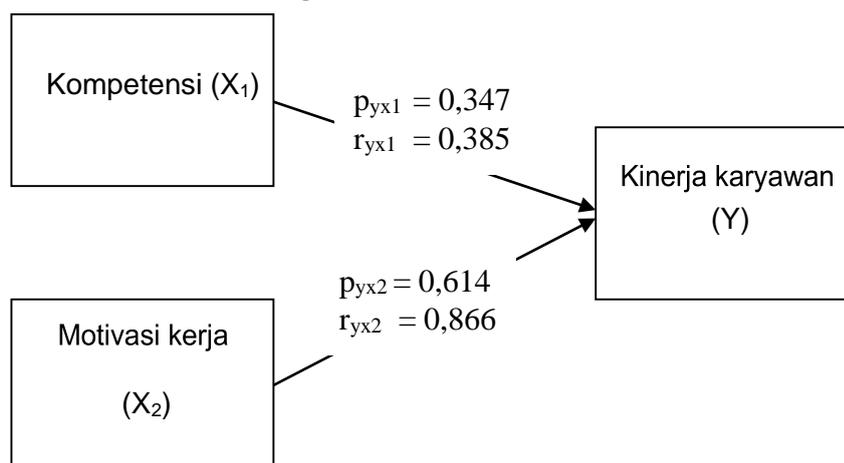
Koefisien korelasi dihitung dengan bantuan SPSS, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel : Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Correlations				
		Kinerja	Komptensi	Motivasi
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	1	.385*	.866**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000
	N	38	38	38
Komptensi	Pearson Correlation	.385*	1	.235
	Sig. (2-tailed)	.017		.156
	N	38	38	38
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.866**	.235	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.156	
	N	38	38	38
. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data primer yang diolah

Dari perhitungan diatas didapat koefisien korelasi sebagai berikut, $r_{yx1} = 0,385$ dan $r_{yx2} = 0,866$. Dengan demikian model hipotetik penelitian dengan koefisien jalur dan koefisien korelasi adalah sebagai berikut:



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4.4.2. Model Hipotetik Penelitian dengan Koefisien Jalur dan Koefisien Korelasi

4.4.2. Menguji signifikansi koefisien Regresi

Berdasarkan hasil hitung dengan melihat hasil SPSS diatas, dapat dilihat bahwa nilai sig adalah 0.023 dan 0.000. Karena $t_{sig} < t_{tabel}$ yaitu $0.023 < 0,05$ maka H_0 ditolak Artinya, ada pengaruh langsung positif Kompetensi terhadap Kinerja Guru, dengan demikian, ada pengaruh langsung positif kompetensi terhadap Kinerja Guru, sehingga perbaikan-perbaikan kebijakan tentang kompetensi selalu dilakukan.

Selain itu Motivasi terhadap kinerja guru juga berpengaruh signifikan karena $t_{sig} < t_{tabel}$ yaitu $0.000 > 0,05$, dengan demikian, ada pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan, sehingga perbaikan-perbaikan kebijakan tentang motivasi sebaiknya dilakukan

4.4.3. Menguji signifikansi simultan

Pada hipotesis ke 3 dilakukan uji signifikansi secara simultan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq 0$$

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dimana digunakan nilai $\alpha = 5\%$ dengan nilai *degree of freedom* (df) untuk pembilang/ *numerator* (k-1) yang digunakan untuk mencari nilai F table. Harga F_{tabel} ($\alpha = 0,05$, dk penyebut = $n - k - 1 = 38 - 3 = 35$ dan dk pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$) = 3,24, maka H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. dan H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 4.4.3. Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.261	2	5.631	.132	.877 ^a
	Residual	1493.712	35	42.677		
	Total	1504.974	37			

Sumber: Data primer yang diolah

a. *Predictors: (Constant), Motivasi_X2, Kompetensi_X1*

b. *Dependent Variable: Kinerja_Y*

Dari tabel tersebut diatas diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 0,132. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $0,132 < 3,24$ maka H_0 diterima. **Artinya, tidak ada pengaruh langsung positif secara bersama-sama antara Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.** Hal ini disebabkan karena variabel motivasi merupakan suatu variabel yang akan meningkat jika dipengaruhi oleh variabel yang lain (kompensasi)

4.4.4. Pengaruh langsung secara keseluruhan

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4.4. Hasil Uji Pengaruh

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.772	3.49815	1.398
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komptensi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil tersebut besarnya *adjusted R²* adalah $0,772 \times 100\% = 77,2\%$, hal ini berarti variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kompetensi dan Motivasi sedangkan sisanya sebanyak 22.8% dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang tidak diteliti.

4.4.5. Pembahasan

Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an sudah berusia lebih dari 5 tahun, saat ini memiliki budaya yang kuat. Banyak sekali guru yang bersifat sukarela yang nantinya akan menjadi kendala tersendiri jika akan menerapkan perubahan-perubahan, terutama dalam hal memberikan motivasi Untuk itu, diperlukan kompetensi yang tepat agar perubahan tersebut tidak memberikan dampak penurunan Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa 78,5% kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi dan Motivasi. Kompetensi yang kurang tepat dapat berdampak pada penurunan kinerja guru. Demikian pula dengan kebijakan-kebijakan yang tidak mendukung terbentuknya Motivasi yang baik akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja guru.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Walaupun kebenaran ke dua hipotesis telah terbukti melalui penelitian ini, namun penulis yakin kalau terdapat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini yaitu.

1. Penelitian lain dilakukan pada sekolah atau institusi sejenis untuk memverifikasi pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru.
2. Ukuran sampel dalam penelitian ini hanya 38 orang karena jumlah populasi guru ditempat penelitian yang sedikit sehingga masih diperlukan perluasan jumlah sampel untuk penelitian-penelitian berikutnya dalam rangka konfirmasi teoretik.
3. Instrumen penelitian ini sifatnya terbatas, hanya memberikan 5 pilihan jawaban tanpa memberi kesempatan kepada responden untuk mengungkapkan perasaannya, pendapatnya maupun keluhannya terhadap institusi

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Dari penelitian ini didapatkan fakta bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang artinya semakin baik kompetensi akan semakin baik pula kinerja Karyawan.
2. Dari penelitian ini didapatkan fakta bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya semakin baik Motivasi Kerja akan semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Dengan demikian manajemen Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an perlu meningkatkan Kompetensi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, caranya antara lain dengan memberikan pelatihan, seminar dan memberikan kesempatan bagi yang ingin melanjutkan pendidikan

Selain itu juga perlu meningkatkan Motivasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, caranya antara lain dengan diadakan pelatihan bersama, memberikan penghargaan dan kompensasi yang cukup baik dan acara-acara yang mampu mengembangkan rasa kebersamaan dan rasa memiliki, sehingga karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi.

5.2. Saran-Saran/Rekomendasi

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an dibutuhkan kualitas yang lebih baik dari kompetensi sebagai berikut:
 - a. Memiliki kompetensi dibidangnya.
 - b. Bisa diajak berkonsultasi terkait permasalahan-permasalahan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
 - c. Memiliki kemampuan memotivasi diri sendiri
 - d. Memberikan inspirasi bagi karyawan untuk berprestasi

2. Selain hal tersebut diatas, Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Madrasah Tsanawiyah Nuurul Qur'an perlu terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas Motivasi sebagai berikut:
 - a. Membuat acara yang bersifat kekeluargaan dan mempererat keakraban
 - b. Membangun komunikasi antar Karyawan
 - c. Meningkatkan kesadaran bagi para oleh pimpinan dan Karyawan yang lebih senior agar dapat memberikan bimbingan dan contoh yang baik bagi karyawan yang baru.
 - d. Penerapan peraturan, *reward* dan *pusnishment* yang jelas bagi semua karyawan yang ada

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Alwani. (2007). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional guru terhadap Kinerja guru di SMP Negeri Rayon Barat Kabupaten Sragen.*, Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Fuad, Noor dan Gofur. (2010)., *Human Resources Development: Beberapa Teknik dalam Manajemen SDM*. Raja Grafindo Press.
- Kartikawati, Nur Khomsah.(1993). *Kompetensi Guru dalam Mengajar*. Ratna Publisher., Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *MSDM Perusahaan.*, Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi. H. Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Payong R. Marselus. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru:Konsep Dasar Problematika dan Implementasinya*. Jakarta: PT Index
- Riduwan, (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiaji., Bambang. (2004). *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Singarimbun Masri dan Effendi Sofian. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta.LP3ES.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh., dan Rosidah. (2009), Edisi Kedua., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi public*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto J. (1997). *Metode Peramalan Kuantitatif untuk Perencanaan ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Umar, Husein. (2003). *Metode Riset Bisnis*.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005., Undang-undang tentang Guru dan Dosen.

Yahma, Sumarno Suseno. (2001). *Pengaruh Kepemimpinan. Motivasi. Komunikasi., Partisipasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai* pada BAPPEDA Kabupaten Grobogan. Tesis. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : **ROSENTO, MM.**
Tempat/Tgl.lahir : Jakarta, 20 September 1966
Agama : Islam
Jenis kelamin : Lali-laki
Alamat : Jl. Camar 6 No. 20
Depok
Telpon/HP : 021-942 68 269 / 0821 1194 3746

PENDIDIKAN FORMAL

1. Tahun 1980 : SD Negeri 07 Tebet – Jakarta Selatan
2. Tahun 1983 : SMP Negeri 182 Kalibata, Ps.Minggu – Jakarta Selatan
3. Tahun 1986 : SMA Dewi Sartika Tebet – Jakarta Selatan
4. Tahun 1995 : STIA "YAPPANN" Jurusan Administrasi Bisnis - Jakarta Selatan
5. Tahun 2012 : Pascasarjana Magister Manajemen Universitas BSI Bandung

PENDIDIKAN NON FORMAL

1. Tahun 2001 : Seminar "**Manajemen Pengajaran**" di BSI sebagai Peserta
2. Tahun 2002 : Seminar "**Taxonomi Pendidikan**" di BSI sebagai Peserta
3. Tahun 2006 : Seminar "**Komunikasi Bisnis**" di Perbanas sebagai peserta
4. Tahun 2007 : Seminar "**Memahami Komunikasi Bisnis Dalam Dunia Bisnis**" di BSI sebagai Pembicara
5. Tahun 2007 : Seminar "**Pengembangan Soft Skill Perguruan Tinggi**" di BSI sebagai Peserta

6. Tahun 2007 : Workshop “**Penyusunan Bahan ajar**” di BSI sebagai Peserta
7. Tahun 2011 : Seminar Nasional “**Kreatifitas dan Inovasi Dalam Mendukung Peningkatan Jiwa Kewirausahaan**” di BSI sebagai Peserta
8. Tahun 2011 : Seminar Nasional “**Peran Perguruan Tinggi dalam Menciptakan Entrepreneur Indonesia yang Kreatif, Inovatif dan Handal untuk Menghadapi Persaingan Global**” di Universitas Tarumanegara sebagai Peserta

PENGALAMAN PEKERJAAN

1. Tahun 1992 – 1994 : PT Adicita Persada sebagai Administrasi
2. Tahun 1994 – 1995 : PT Piranti Guna Pariwara sebagai Administrasi
3. Tahun 1988 – 2000 : Fakultas Teknik Universitas Pancasila sebagai Administrasi
4. Tahun 2000 – 2004 : Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Pancasila sebagai Administrasi
5. Tahun 2002 – 2004 : Akademi Pariwisata Nasional sebagai Dosen
6. Tahun 2001 - : ASM Bina Sarana Informatika (BSI) sebagai Dosen
s.d. sekarang
7. Tahun 2007 : Kepangkatan Akademik **ASISTEN AHLI** sesuai Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, Maret 2012

Hormat saya,



ROSENTO

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KAUSAL PADA MADRASAH
TSANAWIYAH
NUURUL QUR'AN CIANGSANA – GUNUNG PUTRI)
BOGOR

PETUNJUK : Silahkan memberikan tanda (x) pada kotak-kotak yang tersedia

- 5 artinya Sangat setuju,
4 artinya Setuju
3 artinya Ragu-ragu
2 artinya Tidak setuju
1. artinya Sangat tidak setuju.

Pertanyaan Variabel Kinerja (Y)

Dimensi : Kualitas Kerja

Indikator : Melakukan penilaian hasil belajar dalam pembelajaran

1. Apakah menilai pekerjaan siswa, Bapak/Ibu melakukan secara obyektif 5. 3.
1.
2. Apakah soal-soal yang diberikan kepada siswa, Bapak/Ibu mengambilnya dari bank soal yang pernah diajarkan 5. 3.
1.

Indikator : Pembahasan materi mudah dimengerti

3. Apakah dalam menjelaskan materi pembelajaran, Bapak/Ibu sangat berhati-hati untuk menghindari konsep yang keliru 5. 3.
1.
4. Apakah dalam menjelaskan materi pembelajaran, Bapak/Ibu memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari. 5. 3.
1.
5. Apakah Bapak/Ibu memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat memberikan materi 5. 3.
1.

Indikator : Merencanakan program pengajaran dengan tepat

6. Apakah Bapak /Ibu sebelum mengajar menyiapkan rencana pembelajaran 5. 3.
1.
7. Apakah rencana pembelajaran, Bapak/Ibu 5. 3.

susun berdasarkan analisis kemampuan 1.
awal siswa.

8. Apakah Bapak/Ibu sebelum memulai 5. 3.
pengajaran awal catur wulan mengadakan 1.
tes untuk mengetahui kemampuan awal
siswa.

Dimensi : Kepuasan kerja

Indikator : Hubungan yang baik dengan atasan

9. Apakah Kepala Sekolah sangat terbuka dan 5. 3.
familier/kekeluargaan sehingga tidak merasa 1.
malu dan sungkan terhadap masalah sekolah
maupun keluarga
10. Apakah Kepala Sekolah membantu 5. 3.
Bapak/Ibu dalam masalah keluhan kesah 1.
seperti ketidak puasan, dalam memperoleh
pelayanan yang kurang adil
11. Apakah Kepala Sekolah menerima masukan 5. 3.
yang diusulkan atau disarankan oleh guru- 1.
guru mengenai proses belajar mengajar

Indikator : Hubungan Yang baik dengan rekan sekerja

12. Apakah rekan-rekan sangat membantu 5. 3.
pekerjaan Bapak/Ibu dalam melakukan 1.
aktivitas belajar mengajar
13. Apakah Bapak/Ibu merasa kerasan tinggal 5. 3.
lebih lama di sekolah karena rekan guru 1.
lainnya mudah diajak kerjasama
14. Apakah dalam menangani anak nakal dan 5. 3.
bermasalah, Bapak/Ibu menjalin kerjasama 1.
dengan guru

Indikator : Hubungan Yang baik dengan siswa

15. Apakah terjalinnya hubungan yang akrab 5. 3.
dengan siswa dalam proses belajar mengajar 1.
di kelas.
16. Apakah siswa dapat berkerjasama dalam 5. 3.
menyelesaikan tugas kelompok dan 1.
mengambil kesimpulan

17. Apakah Bapak/Ibu memberitahukan tujuan pembelajaran kepada siswa sehingga siap menerima materi dan tahu apa yang harus dikuasainya. 5. 4. 3. 2. 1.

Dimensi : Kepribadian

Indikator : Loyalitas terhadap perguruan

18. Apakah Bapak/Ibu loyalitas dalam menjalankan aktivitasnya terhadap sekolah yang diajarkan 5. 3. 1.
19. Apakah Bapak/Ibu dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik 5. 3. 1.

Indikator : Kerajinan dalam bekerja

20. Apakah Bapak/Ibu semangat dan energik saat memberikan pelajaran. 5. 3. 1.
21. Apakah kondisi kerja ditempat bekerja (sekolah) dapat membuat Bapak/Ibu merasa tenang dan nyaman 5. 3. 1.

Indikator : Ketepatan waktu mengajar

22. Apakah Bapak/Ibu masuk kelas tepat waktu 5. 3. 1.
23. Apakah Bapak/Ibu selesai mengajar sesuai waktu yang ditentukan. 5. 3. 1.
24. Apakah Bapak/Ibu selesai mengajar sesuai waktu yang ditentukan 5. 3. 1.

Pertanyaan Variabel Kompetensi (X1)

Dimensi : Kemampuan

Indikator : Mengelola program belajar mengajar dengan benar

25. Apakah dalam mengajar, Bapak/Ibu berusaha untuk memahami perbedaan individu siswa, terutama perbedaan kemampuan dan sikap. 5. 3. 1.
26. Apakah penggunaan satu macam metode mengajar dalam proses belajar mengajar sangat efektif dibandingkan yang bervariasi 5. 3. 1.

Indikator : Memenuhi persyaratan mengajar

27. Apakah Bapak/Ibu mengajar memiliki latar belakang pendidikan yang sama 5. 4. 3. 2. 1.

28. Apakah Bapak/Ibu memiliki perilaku yang berpengaruh positif bagi peserta didik dalam bertutur kata dengan santun dan lemah lembut 5. 4. 3. 2. 1.
29. Apakah Bapak/Ibu berpenampilan sopan dan rapi saat mengajar 5. 3. 1.

Indikator : Memahami materi pelajaran

30. Apakah Bapak/Ibu senantiasa memberikan materi kepada siswa sesuai dengan kurikulum sekolah yang telah ditentukan 5. 3. 1.
31. Apakah Bapak/Ibu mengadakan tes untuk mengetahui sejauh mana penguasaan siswa terhadap materi yang diajarkan 5. 3. 1.
32. Apakah siswa lebih termotivasi, dalam memahami materi pembelajaran apabila Bapak/Ibu memberikan hadiah/ pujian 5. 3. 1.

Dimensi : Keahlian

Indikator : Ketrampilan mengajar

33. Apakah Bapak /Ibu mengajar memberikan materi pembelajaran melalui internet 5. 3. 1.
34. Apakah gaya / cara mengajar Bapak/Ibu membuat peserta didik tertarik dan senang 5. 3. 1.
35. Apakah Bapak/Ibu mengajar memberikan materi pembelajaran melalui refensi buku yang lain 5. 3. 1.

Indikator : Ketrampilan berkomunikasi

36. Apakah Bapak /Ibu mengajar melakukan komunikasi dengan baik 5. 3. 1.
37. Apakah Bapak/Ibu melakukan komunikasi sesama guru dan karyawan dengan baik 5. 3. 1.

Indikator : Memiliki pengetahuan dan wawasan

38. Apakah memiliki ilmu pengetahuan yang luas dapat mempengaruhi siswa 5. 3. 1.
39. Apakah atas dasar status sebagai pengajar, Bapak/Ibu menganggap status siswa lebih 5. 4. 3. 2. 1.

rendah dalam pengetahuan

40. Apakah tanggapan Bapak/Ibu menghadapi siswa yang lamban tentang pengetahuan dan wawasan 5. 3.
1.

Dimensi : Karakteristik pribadi

Indikator : memiliki kesabaran

41. Apakah Bapak /Ibu sabar menghadapi siswa yang lamban dalam memahami penjelasan 5. 3.
1.
42. Apakah Bapak/Ibu bersikap adil dalam menangani masalah peserta didiknya 5. 3.
1.
43. Apakah Bapak/Ibu mau menerima kritik dan saran dari peserta didiknya 5. 3.
1.

Indikator : Mampu berempati

44. Apakah gaya / cara mengajar Bapak/Ibu membuat peserta didik tertarik dan senang 5. 3.
1.
45. Apakah Bapak/Ibu dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan kepada siswa 5. 3.
1.

Indikator : Memberikan contoh yang baik

46. Apakah Bapak /Ibu berkata baik dan bersikap jujur dalam segala hal kepada siswa. 5. 3.
1.
47. Apakah Bapak/Ibu selalu memberikan dukungan untuk meningkatkan prestasi siswa 5. 3.
1.
48. Apakah Bapak/Ibu mampu menunjukkan sikap yang dapat diteladani 5. 3.
1.

Pertanyaan Variabel Motivasi (X2)

Dimensi : Penghargaan

Indikator : Penghargaan hasil kerja yang baik

49. Apakah pemberian penghargaan memberikan semangat kerja Bapak/Ibu 5. 3.
1.
50. Apakah Kepala Sekolah menghargai hasil pekerjaan Bapak/Ibu. 5. 3.
1.

Indikator : Penghargaan atas kedisiplinan

51. Apakah kedisiplinan Bapak/Ibu dapat menunjukkan keteladanan dalam tugasnya. 5. 3.
1.
52. Apakah Bapak/Ibu siap bekerja keras menyelesaikan pekerjaan yang bisa menghasilkan kerja yang baik. 5. 3.
1.
53. Apakah penghargaan atas kedisiplinan Bapak/Ibu yang diberikan Kepala Sekolah dapat termotivasi 5. 3.
1.

Indikator : Penghargaan atas kemampuan

54. Apakah kemampuan/kecakapan Bapak/Ibu juga mendapat pengakuan dari teman-teman sekerja 5. 3.
1.
55. Apakah teman kerja disekolah Bapak/Ibu mampu membuat termotivasi untuk bekerja dengan baik. 5. 3.
1.
56. Apakah Bapak/Ibu mendapatkan penghargaan atas kemampuan dari Kepala Sekolah membuat termotivasi 5. 3.
1.

Dimensi : Pengakuan

Indikator : Perhatian dari atasan

57. Apakah Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada Bapak/Ibu untuk maju melalui tugas belajar 5. 3.
1.

Indikator : Pengakuan bekerja keras

58. Apakah Bapak/Ibu bersemangat jika pekerjaan guru semakin menantang untuk kemajuan sekolah. 5. 3.
1.
59. Apakah Bapak/Ibu bekerja keras karena keinginan sendiri (ikhlas) 5. 3.
1.
60. Apakah Bapak/Ibu bekerja keras karena ingin mendapatkan pujian dari Kepala Sekolah. 5. 3.
1.

Indikator : Pengakuan atasan atas kinerja

61. Apakah Bapak/Ibu mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan 5. 3.
1.

62. Apakah Bapak/Ibu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugas lain yang dibebankan oleh atasan 5. 3. 1.
63. Apakah Bapak/Ibu dapat melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan 5. 3. 1.

Dimensi : Kompensasi

Indikator : Insentif

64. Apakah insentif (pendapatan sebagai guru) telah membuat Bapak/Ibu termotivasi bekerja 5. 4. 3. 2. 1.
65. Apakah insentif yang Bapak/Ibu terima setiap bulannya jika dibandingkan dengan kebutuhan saat ini memadai 5. 4. 3. 2. 1.

Indikator : Mendapatkan tunjangan fungsional

66. Apakah tunjangan fungsional yang Bapak/Ibu terima dari pemerintah setiap 6 bulan sangat memadai 5. 3. 1.
67. Apakah tunjangan fungsional yang Bapak/Ibu terima dari pemerintah setiap 6 bulan termotivasi 5. 3. 1.
68. Apakah tunjangan fungsional yang Bapak/Ibu terima dari pemerintah setiap 6 bulan membuat senang/bahagia 5. 3. 1.

Indikator : Mendapatkan tunjangan tahunan

69. Apakah tunjangan yang Bapak/Ibu terima dari dari Pemerintah Daerah setiap tahunnya sangat memadai 5. 3. 1.
70. Apakah tunjangan yang Bapak/Ibu terima dari Pemerintah Daerah setiap tahunnya termotivasi 5. 3. 1.

Dimensi : Lingkungan kerja

Indikator : Rasa kekeluargaan

71. Apakah dengan rasa kekeluargaan ditempat Bapak/Ibu bekerja dapat termotivasi 5. 3. 1.
72. 5. 3.

1.

Apakah salah satu faktor yang membuat senang Bapak/Ibu mengajar disekolah ini memiliki kekeluargaan

73. Apakah pada saat Bapak/Ibu mendapatkan kesulitan, teman-teman secara spontan memberikan bantuan
5. 3.
1.

Indikator : Atasan membantu

74. Apakah Bapak/Ibu merasa bangga jika pekerjaannya dibantu oleh atasan
5. 3.
1.
75. Apakah Bapak/Ibu merasa bangga jika pekerjaannya diakui oleh atasan
5. 3.
1.
76. Apakah Bapak/Ibu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
5. 3.
1.

Indikator : Komunikasi yang baik sesama guru

77. Apakah Bapak/Ibu dapat melakukan komunikasi sesama teman kerja dengan baik
5. 3.
1.
78. Apakah Bapak/Ibu berdiskusi sesama guru lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan
5. 3.
1.
79. Apakah Bapak/Ibu memberikan saran yang relevan kepada sesama guru mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan
5. 3.
1.

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kompetensi ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.772	3.49815	1.398

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1559.282	2	779.641	63.712	.000 ^a
Residual	428.297	35	12.237		
Total	1987.579	37			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.640	13.783		-1.062	.295
Komptensi	.347	.146	.192	2.383	.023
Motivasi	.614	.060	.821	10.167	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Correlations

[DataSet0]

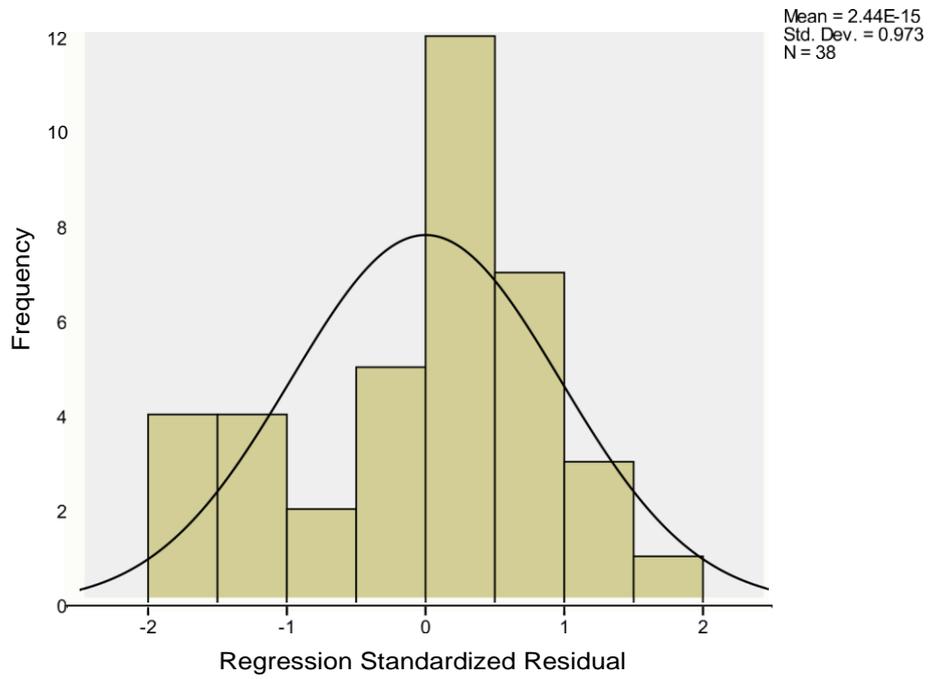
		Kinerja	Komptensi	Motivasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.385*	.866**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000
	N	38	38	38
Komptensi	Pearson Correlation	.385*	1	.235
	Sig. (2-tailed)	.017		.156
	N	38	38	38
Motivasi	Pearson Correlation	.866**	.235	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.156	
	N	38	38	38

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

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

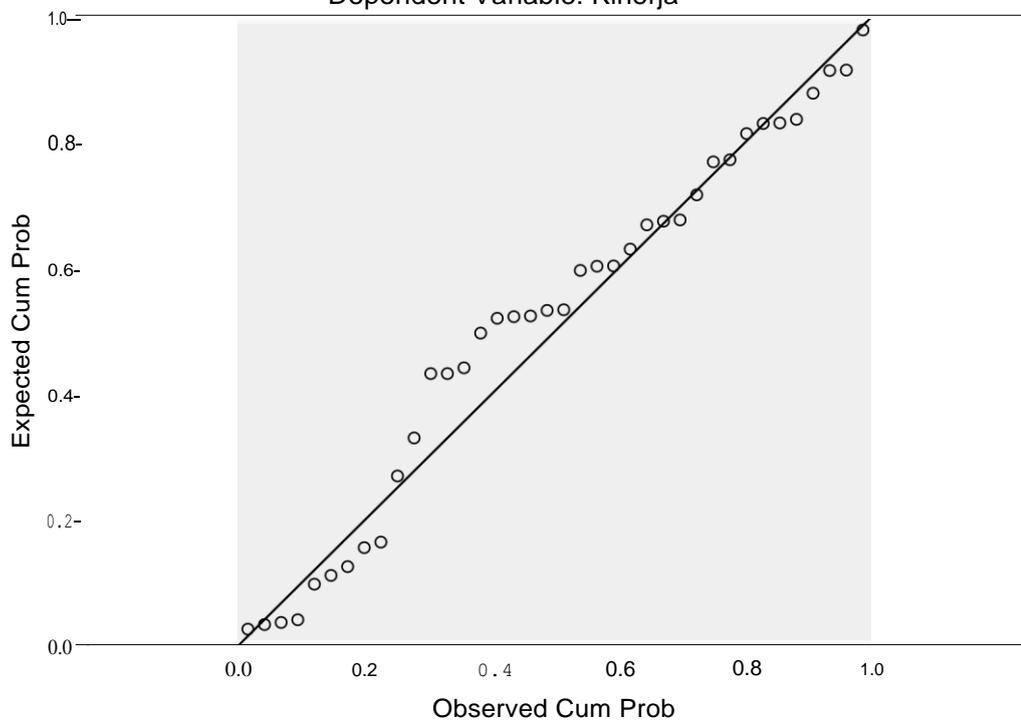
Histogram

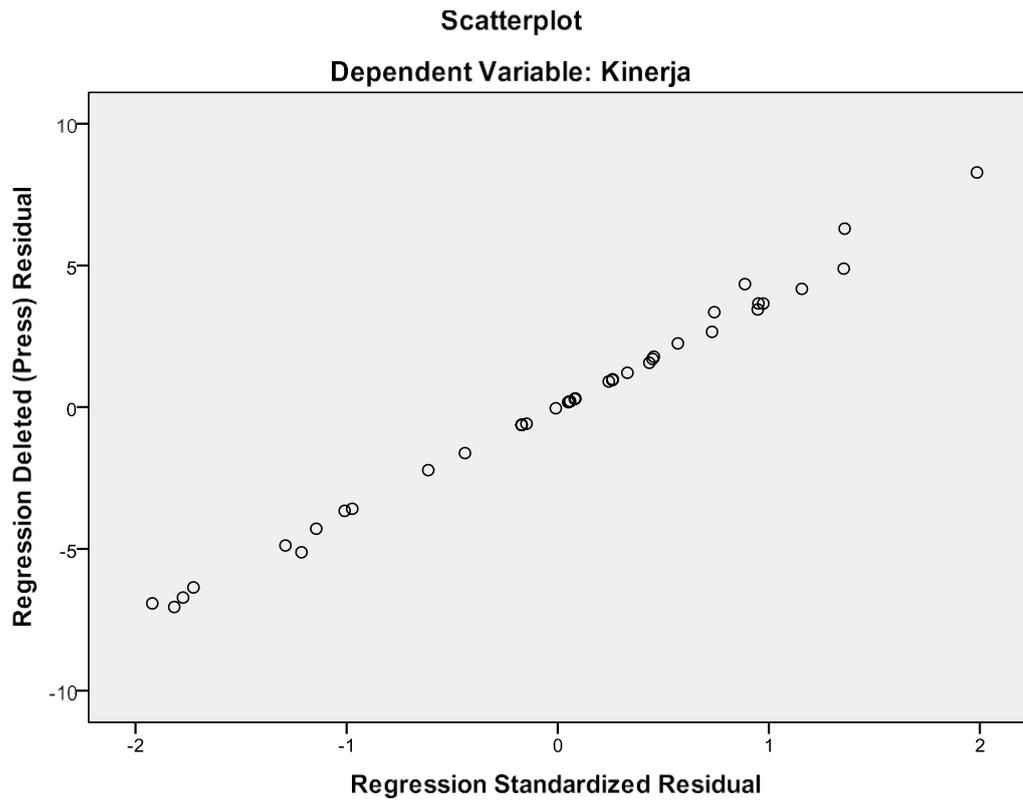
Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja





Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	79.2448	106.0532	93.8947	6.49175	38
Std. Predicted Value	-2.257	1.873	.000	1.000	38
Standard Error of Predicted Value	.596	1.872	.928	.327	38
Adjusted Predicted Value	78.6421	104.7128	93.8106	6.51033	38
Residual	-6.71693	6.94677	.00000	3.40229	38
Std. Residual	-1.920	1.986	.000	.973	38
Stud. Residual	-1.949	2.169	.011	1.024	38
Deleted Residual	-7.04588	8.28715	.08414	3.78421	38
Stud. Deleted Residual	-2.034	2.298	.006	1.049	38
Mahal. Distance	.102	9.627	1.947	2.305	38
Cook's Distance	.000	.303	.040	.070	38
Centered Leverage Value	.003	.260	.053	.062	38

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komptensi	.945	1.058
	Motivasi	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Komptensi	Motivasi
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	28.142	.07	.09	1.00
	3	.001	56.438	.93	.91	.00

a. Dependent Variable: Kinerja

Resp	Variabel Kinerja (Y)																									
	Kualitas Kerja									Kepuasan Kerja									Kepribadian							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	0.83	0.85	0.84	0.72	0.85	0.83	0.67	0.77	0.66	0.74	0.76	0.83	0.67	0.68	0.95	0.70	0.68	0.89	0.95	0.65	0.55	0.95	0.90	0.51	0.76	0.85
V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	TV	V	V
	0.84	0.78	0.52	0.72	0.78	0.89	0.68	0.74	0.77	0.85	0.65	0.95	0.86	0.74	0.8	0.788	0.73	0.9	0.93	0.65	0.74	0.93	0.848	0.505	0.67	0.89
V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V
R	R	TR	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R			R	R	R	R

Catatan 1 : Skor kritis menurut tabel (N-2) = 8, D.f.= 0,05 adalah 0,632
 Butir yang tidak valid adalah butir 21 dan 24 (dua buah), akan di drop untuk melakukan penelitian sebenarnya.

Catatan 2 : Pada uji kedua, ditemukan dua butir pertanyaan yang tidak reliabel yaitu butir 3 dan 21 . Pada uji pertama butir 21 dan 24 telah di drop, sedangkan butir 3 pada uji pertama dinyatakan valid ke dua dinyatakan tidak valid.

Kesimpulan Dari jumlah butir pertanyaan dalam kuesioner variabel kinerja yang diusulkan sebanyak 27 butir pertanyaan, yang akan dipakai untuk riset sebanyak 27 butir di kurangi 3 butir yang dinyatakan tidak reliabel atau hanya 24 butir pertanyaan

Variabel Kinerja
Uji Kedua, Februari 2012

Resp	Variabel Kinerja (Y)																									
	Kualitas Kerja									Kepuasan Kerja									Kepribadian							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	
2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	0.84	0.78	0.52	0.72	0.78	0.89	0.68	0.74	0.77	0.85	0.65	0.95	0.86	0.74	0.80	0.79	0.73	0.90	0.93	0.65	0.74	0.93	0.85	0.51	0.67	0.89
V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V
R	R	TR	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	TR	R	R	R	R	R

Catatan: Pada uji kedua, ditemukan dua butir pertanyaan yang tidak reliabel yaitu butir 3 dan 21 . Pada uji pertama butir 21 dan 24 telah di drop, sedangkan butir 3 pada uji pertama dinyatakan valid ke dua dinyatakan tidak valid.

Kesimpulan Dari jumlah butir pertanyaan dalam kuesioner variabel kinerja yang diusulkan sebanyak 27 butir pertanyaan, yang akan dipakai untuk riset sebanyak 27 butir di kurangi 3 butir yang dinyatakan tidak reliabel atau hanya 24 butir pertanyaan

