

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH DALAM
LINGKUP KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
HALMAHERA TIMUR**



TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

ENDAH SUSYANA

NIM: 015889632

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2014

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Dalam Lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Ternate, Oktober 2014

METERAI
TEMPEL



yang Menyatakan

4592EABF444495448

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

(Endah Susyana)

NIM. 015889632

ABSTRACT

The Influence Of Work Motivation, Work Environment, And Work On The Performance Of Teacher Discipline Religious Ministry East Halmahera

Endah Susyana

Endahsusyana.mmut@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesian Open University

This study aimed to determine: (1) the effect of work motivation on teacher performance, (2) the effect of the work environment on the performance of the Master, (3) the effect on the performance of Work Discipline Master, and (4) the influence of motivation, environment, and discipline simultaneously to Teacher performance, as well as the variables that most influence on performance in this study. In this study, using a non-experimental research design with quantitative analysis. Total population of as many as 129 teachers with a simple random sampling of 95 respondents obtained viable for further analysis. The source data consists of primary data in the form of data obtained directly from the schools that take shelter in eastern Halmahera district religious ministry and secondary data obtained from the documentation of each school. data collection techniques in this study is the method of filling the questionnaire survey. The results of this study are found throughout hypotheses about motivation, work environment, and work discipline positive and significant impact on the performance of Teachers of Religious madrassas within the scope of eastern Halmahera either partially or simultaneously. Of the value of Adjusted R Square shows a value of 0.965 or 96.5%. This means that in this research, the performance variable (Y) amounted to 96.5% influenced by motivational variables (X_1), work environment (X_2), and discipline (X_3) while 3.5% is influenced by other factors. The correlation (R) in this study are included in the strong category, because it is above 80%.

Keywords: Motivation, Environment, Discipline, Teacher, Performance

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Dalam Lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur

Endah Susyana

Endahsusyana.mmut@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru, (3) pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru, dan (4) pengaruh motivasi, lingkungan, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja Guru, serta variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, menggunakan desain penelitian non eksperimental dengan analisis kuantitatif. Jumlah populasi guru sebanyak 129 orang dengan *simple random sampling* diperoleh 95 responden yang layak untuk dianalisis lebih lanjut. Sumber data terdiri dari data primer berupa data yang didapat langsung dari sekolah-sekolah yang bernaung didalam kementerian agama kabupaten Halmahera timur dan data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi sekolah masing-masing. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pengisian kuisioner. Hasil penelitian ini ditemukan seluruh hipotesis tentang motivasi, Lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru madrasah dalam lingkup Kemenag Kabupaten Halmahera timur baik secara parsial maupun simultan. Dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,965 atau 96,5%. Artinya dalam penelitian ini, variabel kinerja (Y) dipengaruhi sebesar 96,5% oleh variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) sementara 3.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Korelasi (R) dalam penelitian ini termasuk dalam kategori kuat, karena berada diatas 80%.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Guru, Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : ENDAH SUSYANA
 NIM : 015889632
 Program Studi : Magister manajemen
 Jurusan : Administrasi Publik
 Fakultas : Ilmu-Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 01 Oktober 2014
 Waktu : 11.00 – 13.00 WIT

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Tita Rosita, M.Pd
 Tanda tangan

Penguji Ahli : Dr. I.N. Baskara Wisnu Tedja, M.ec
 Tanda tangan

Pembimbing I : Dr. Marwan, S.E., M.Si
 Tanda tangan

Pembimbing II : Surachman Dimiyati, M.Ed., Ph.D
 Tanda tangan

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Dalam Lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur

Penyusun TAPM : ENDAH SUSYANA

NIM : 015889632

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Juli 2014

Menyetujui :

Pembimbing I.

Pembimbing II.



Dr. Marwan, SE, M.Si
NIP. 19710907 200312 1 002

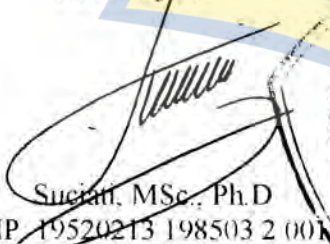


Dr. Surachman Dimiyati, M.Edi
NIP. 19511208 197603 1 004

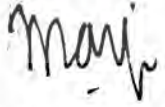
Mengetahui.

Direktur Program
Pascasarjana

Ketua Bidang
Program magister Manajemen



Suciani, MSc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001



Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan Tesis yang berjudul *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Dalam Lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur”*

Kami menyadari bahwa kesuksesan penyusunan Tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Suciati, MSc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM., selaku ketua Bidang Ilmu/Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak Dr. Marwan, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing I atas waktu dan kesempatan, bimbingan, pengarahan, saran serta dukungan yang sangat berarti kepada penulis selama penyusunan Tesis.
4. Bapak Drs. Surachman Dimiyati, M.Ed., Ph.D. selaku dosen pembimbing II atas bimbingan, pengarahan, serta dukungan yang berarti kepada penulis selama penyusunan Tesis.
5. Bapak Prof. Ujang Sumarwan, M.Sc, selaku dosen pembahas ahli atas bimbingan, pengarahan, kritik & saran serta dukungan yang berarti kepada penulis selama penyusunan Tesis khususnya pada tahap BTR I.
6. Bapak Dr. I.N. Baskara Wisnu Tedja, M.ec. selaku dosen penguji ahli pada ujian sidang TAPM
7. Bapak Dr. Ismet Sawir M.Si., selaku Kepala UPBJJ UT Ternate.
8. Bapak Anfas ST. MM., selaku penanggungjawab program S2 UPBJJ Ternate.

9. Kepada Suami dan Anak-anakku tercinta, terima kasih atas segala-galanya
10. Rekan-rekan guru dan pimpinan di Kementerian agama se-kabupaten Halmahera Timur yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan dan bantuan semuanya selama ini mendapatkan berkah dari Allah SWT. Akhir kata penulis mohon maaf apabila masih banyak kekurangan dalam penyusunan Tesis ini, saran, kritik dan masukan berarti semoga menjadi pelengkap dalam penelitian ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya dalam pengembangan penelitian kedepan.

Ternate, Oktober 2014

Penulis
ENDAH SUSYANA



DAFTAR ISI

	Hal.
Lembar Pernyataan Orisinalitas Tesis	ii
Abstract	iii
Abstrak	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Persetujuan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	
1. Pengertian Motivasi	11
2. Pengertian Lingkungan Kerja	30
3. Pengertian Disiplin Kerja	39
4. Pengertian Kinerja	47
B. Penelitian Terdahulu	51
C. Kerangka Penelitian	53
F. Hipotesis Penelitian	54
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	55
B. Populasi dan sample	56
C. Instrumentasi Penelitian	56
D. Definisi Operasional dan dimensionalitas Variabel	58
E. Prosedur Pengumpulan Data	61
F. Metode Analisis Data	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Kabupaten Halmahera timur	68
2. Gambaran Umum Kemenag Haltim	69

3. Gambaran Umum Tentang Madrasah	74
4. Gambaran Umum Responden	
1. Responden Menurut Jenis Kelamin	76
2. Responden Menurut Usia	77
3. Responden Menurut Masa Kerja	78
4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan	79
5. Responden Menurut Golongan	80
6. Responden Menurut Penghasilan	81
7. Responden Menurut Madrasah	81
B. Hasil analisis	
1. Hasil Uji Validitas & Realiabilitas	87
2. Uji Asumsi Klasik	88
a. Uji Multikolienaritas	88
b. Uji Heteroskedastisitas	89
c. Uji Normalitas	90
3. Pengujian hipotesis	91
a. Uji t	91
b. Uji f	92
C. Pembahasan	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	105
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	107



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Prestasi dalam kegiatan Kompetensi	6
Tabel 2.1 Daftar warna dan pengaruhnya	34
Tabel 3.1 Jadwal kegiatan Penelitian	55
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.2 Responden Menurut Jenis kelamin	59
Tabel 4.1 Madrasah Asal Responden	75
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis kelamin	76
Tabel 4.3 Responden Menurut Umur	78
Tabel 4.4 Responden Menurut Masa Kerja	79
Tabel 4.5 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	80
Tabel 4.6 Responden Menurut Golongan Kepangkatan	80
Tabel 4.7 Responden Menurut Penghasilan	81
Tabel 4.8 Responden Menurut Madrasah Asal	82
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Responden	83
Tabel 4.10 Garis Kontinum Variabel	85
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas & Reabilitas	87
Tabel 4.12 Hasil uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.13 Tabel Anova	93
Tabel 4.13 Hasil uji regresi berganda	94
Tabel 4.14 Pengaruh variabel bebas terhadap kinerja	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Absensi 3 Tahun Terakhir	5
Gambar 2.1 Perbandingan teori maslow dengan Herzberg	13
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kemenag Haltim	73
Gambar 4.2 Grafik Scater plot uji Heterokedastisitas	90
Gambar 4.3 Grafik Normal PP dan Histogram	90



BAB I **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

Efek dari globalisasi saat ini, ditandai dengan perkembangan yang sangat pesat disegala bidang, termasuk juga dalam bidang pendidikan. Di sadari bahwa sumber daya manusia yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan Negara yang maju. Oleh sebab itu Negara-negara maju secara identik melakukan investasi dalam bidang sumber daya manusia. Oleh karena berapapun besar sumber daya alam yang dimiliki, jika tidak ada sumber daya manusia (SDM), maka tidak akan tercapai apa tujuan yang di inginkan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional mengatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan fisik, mental, emosional, dan moral peserta didik. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2008) yang mengatakan bahwa manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan.

Nurhadi (2003) menyatakan bahwa kualitas kehidupan bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat

penting dalam rangka meningkatkan kualitas, kemajuan dan perkembangan suatu bangsa pada umumnya dan generasi muda pada khususnya. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas guru. Dengan dilengkapi suatu perangkat mengajar, guru melaksanakan fungsi dan tugasnya secara profesional sekaligus mengemban profesi sesuai dengan bidang studi yang ditekuni.

Tugas guru memang berat tetapi juga mulia, karena guru memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengajar dan sekaligus juga sebagai pendidik. Sehingga tugasnya tidak hanya memberikan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya tetapi juga membina peserta didik untuk memiliki dan mengembangkan sikap serta kepribadian yang positif dan dapat dipertanggungjawabkan dilingkungan masyarakat. Di sini diperlukan adanya interaksi antara guru dan peserta didik, baik dikelas maupun diluar kelas.

Dalam interaksi itu diperlukan adanya keteladanan secara nyata dari guru, sehingga tidak tertutup kemungkinan guru dapat mempengaruhi keputusan peserta didik dalam hal pemilihan jurusan atau program keahlian, pengembangan karir, peningkatan prestasi belajar, pengembangan kepribadian dan memberikan kepuasan didalam mengikuti proses belajar mengajar.

Dalam proses pendidikan di madrasah, guru memegang peranan penting yang paling utama. Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh karena itu perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan, sehingga memberikan pengaruh yang berkesan dan baik (Surya dalam Wulandari, 2004, p.1).

Di dalam lingkup pendidikan, guru adalah perantara pengetahuan. Guru menerjemahkan ilmu pengetahuan menjadi sebuah palut informasi yang menyenangkan sehingga siswa mudah menyerapnya. Oleh sebab itu, guru menciptakan teknik perkembangan yang kreatif agar mengetahui menjadi sesuatu yang menarik. Mengajar bukanlah sebuah kegiatan yang ada hubungan pasti antara subyek dan obyek. Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, menjelaskan tentang:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah”.

Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya untuk meningkatkan kepercayaan yang diberikan pimpinan sekolah, maupun penghargaan berupa pencapaian angka kredit, kenaikan pangkat bagi guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Prestasi tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi kerja, motivasi adalah suatu kebutuhan di dalam usaha pencapaian tujuan. Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Di dalam memberikan motivasi, tidak akan lepas dari rencana untuk memenuhi kebutuhan materi dan non materi yang meliputi kebutuhan akan keberadaan termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan rasa aman, yang mana akan merangsang seorang guru untuk melakukan tindakan atau pekerjaan, kebutuhan akan keterkaitan termasuk didalamnya kebutuhan akan pergaulan di dalam kelompok atau lingkungan, dan kebutuhan akan pertumbuhan yang jelas dan pasti, yang akan

memberikan kesempatan kepada seorang guru untuk mengembangkan potensi yang dimiliki di dalam suatu organisasi dan pada akhirnya akan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik lagi.

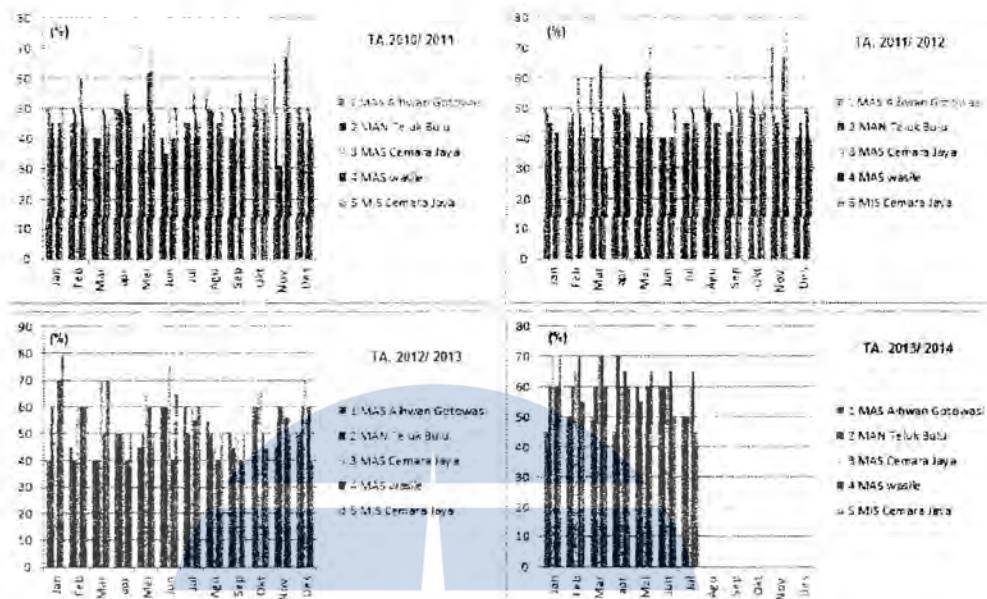
Menurut Hasibuan (2003, p.92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, seorang manajer berkewajiban untuk menciptakan suasana yang dapat secara alami memotivasi para pekerja agar dapat bekerja secara efektif untuk menghasilkan suatu hasil yang terbaik bagi perusahaan maupun bagi mereka sendiri.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto dalam Damayanti (2005, p. 2) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Dari literatur yang ada serta pengalaman dalam proses belajar mengajar penulis sebagai seorang guru, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul sehari-hari, sehingga menurut penulis berdampak pada proses belajar mengajar dan kinerja Guru diantaranya adalah :

- I. Presentasi kehadiran guru dalam proses belajar mengajar yang masih di bawah rata-rata. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru. Grafik presentasi kehadiran guru Madrasah ini di wakili oleh 5 madrasah dengan kurun waktu 3 tahun terakhir.

Gambar 1.1
Absensi Kehadiran Guru Madrasah 3 tahun terakhir



Sumber : Data Primer diolah, 2014

Dari Gambar grafik di atas, ketidakhadiran pengajar dalam setiap bulannya setelah diperhatikan kehadiran tertinggi Guru tidak mencapai 70%. Sekalipun nampak ada peningkatan kehadiran Guru pada tiap tahun ajarannya, tapi hal ini masih dirasa kurang mengingat kehadiran pengajar dalam sistem pendidikan kita saat ini mutlak sangat diperlukan. Ketidakhadiran Guru dalam proses belajar mengajar sesungguhnya dapat membawa pengaruh buruk bagi siswa. Banyak siswa didik yang tidak aktif dalam proses belajar mengajar dampaknya nilai yang dicapainya tidak maksimal.

2. Kurangnya kompetensi guru, Berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru madrasah, berikut dapat kita lihat tabel prestasi guru dalam Tiga tahun terakhir :

Tabel 1.1
Prestasi dalam kegiatan Kompetensi Guru

No	Kegiatan	Perolehan Peringkat 1 s/d 3 untuk :	Kompetensi 3 tahun terakhir
1.	Lomba PTK	Tingkat Kota/Kab	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Nasional	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Provinsi	<i>Tidak berpartisipasi</i>
2.	Karya tulis dan inovasi Pembelajaran	Tingkat Kota/Kab	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Nasional	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Provinsi	<i>Tidak berpartisipasi</i>
3.	Lomba keberhasilan guru dalam mengajar	Tingkat Kota/Kab	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Nasional	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Provinsi	<i>Tidak berpartisipasi</i>
4.	Guru Berprestasi	Tingkat Kota/Kab	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Nasional	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Provinsi	<i>Tidak berpartisipasi</i>
5.	Lomba lainnya	Tingkat Kota/Kab	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Nasional	<i>Tidak berpartisipasi</i>
		Tingkat Provinsi	<i>Tidak berpartisipasi</i>

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa masih belum terlihat hasil prestasi guru Madrasah di Haltim dalam satu kegiatan kompetensi peningkatan kapasitas guru tersebut. Hal ini diduga salah satu faktornya adalah rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi.

3. Faktor kelulusan siswa madrasah kementerian agama kabupaten Halmahera timur. Pada ujian nasional tahun 2010/2011 untuk tingkat MTs setara SMP, meraih hasil yang memuaskan dimana kelulusan siswa mencapai 100%. Namun jika dilihat dari nilai indek kelulusan yang didapat, Haltim berada di posisi terbawah kedua dari kabupaten yang ada di Maluku utara, itupun hanya diatas kabupaten Morotai yang notabennya kabupaten yang baru terbentuk.

Untuk Tingkat Madrasah Aliyah (MA) atau setara SMA pada tahun ajaran 2011/ 2012 terdapat peningkatan presentasi kelulusan secara umum (Skala provinsi) dimana tahun ajaran 2010/ 2011 sebelumnya 99,34% meningkat menjadi 99,65% pada tahun 2011/ 2012. Namun hal ini berbanding terbalik dengan kelulusan siswa-siswa madrasah di Halmim. Dimana 0,66% ketidak lulusan siswa madrasah di Maluku utara berasal dari 16 siswa madrasah di Kabupaten Halmahera timur. Bahkan terdapat 1 madrasah (MA) yang siswanya 100% tidak lulus, dengan perolehan nilai rata-rata 4,71 untuk jurusan IPS. sedangkan pada tahun yang sama tingkat kelulusan untuk jurusan IPA dengan rata-rata nilai 6,1 per mata pelajaran.

Untuk jenjang Madrasah Ibtidaiyah (MI) sebenarnya di Kabupaten Halmim baru berumur 2 tahun. Dari segi kelulusan memperoleh hasil yang cukup memuaskan dimana ±200 anak didik lulus ujian 100%. namun nilai rata-rata yang diperoleh masih di bawah rata-rata kabupaten lain di provinsi Maluku utara. Untuk tahun 2012/2013 perolehan nilai siswa madrasah di Halmim menempati posisi terbawah dari 9 kabupaten/ Kota di Maluku utara.

4. Tidak idealnya rasio Guru. Kemudian jumlah peserta didik dan juga pengajar pada masing-masing madrasah masih banyaknya di dominasi oleh tenaga pengajar yang berstatus non PNS. Hal ini bisa dilihat pada tabel 4.7 karakteristik responden berdasarkan Madrasah asal.
5. Kemudian yang terakhir adalah kondisi lingkungan Madrasah yang kurang memadai, di samping jarak tempuh ke madrasah yang cukup jauh. Ketersediaan sarana prasarana belum menjadi perhatian pihak terkait.

Khususnya terhadap lingkungan fisik kebanyakan madrasah yang ada mengalami kekurangan alat peraga dan alat-alat praktikum (beberapa gambar kondisi Lingkungan Madrasah dapat dilihat pada lampiran). Padahal iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai tenaga penggerak utama di bidang pendidikan guru memiliki tugas-tugas kependidikan yang amat berat, walaupun mereka sering mendapatkan perlakuan yang kurang adil. Banyak guru yang terpaksa ditempatkan pada tempat sekolah yang terpencil dan bekerja dengan sarana yang terbatas. Mereka juga memperoleh penghasilan yang masih jauh dari harapan, pada hal dari sini mereka diharapkan dapat melaksanakan tugas pendidikan dengan baik. Belum lagi dengan tugas-tugas tambahan non mengajar, seperti kegiatan ko-kurikuler yang menyita banyak waktu guru, hal tersebut sangat dirasakan oleh guru yang masih berstatus honorer.

Tugas-tugas guru tersebut akan semakin terasa lebih berat dan kompleks apabila dihadapkan dengan luapan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dengan dukungan fasilitas yang minim dan dengan iklim kerja yang belum menyenangkan. Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan

dan teknologi, serta perkembangan yang dialami masyarakat, maka hal itu membawa konsekuensi serta persyaratan yang semakin berat dan semakin kompleks bagi pelaksana dalam sektor pendidikan pada umumnya dan guru pada khususnya. Sebab perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut membawa tuntutan baru bagi masyarakat; sedangkan masyarakat sendiri telah terbiasa menjadikan sekolah sebagai pintu gerbang dalam mengejar perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.

Oleh sebab itu wajarlah bila tuntutan terhadap sekolah dan pengajar juga meningkat. Atau dengan perkataan lain, masyarakat semakin membutuhkan sekolah yang baik dengan guru-gurunya yang baik atau yang profesional.

Pengertian guru yang baik atau yang profesional dapat menimbulkan banyak penafsiran. Di antara penafsiran tersebut antara lain ada yang menghendaki adanya ketentuan-ketentuan yang lebih ketat, ada yang menghendaki supervisi yang lebih efektif dan efisien, ada yang menghendaki adanya sistem penyiapan/ pendidikan yang baik, ada yang menghendaki perlunya motivasi, komitmen serta semangat kerja yang tinggi, dan ada pula yang mengutamakan perlunya kelengkapan sarana dan prasarana yang lebih memungkinkan para guru menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka telah miliki.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan maksud melihat potensi variabel Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja apakah berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Guru Madrasah dalam lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur²⁷.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya tadi, maka identifikasi masalah didapat sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah ?
4. Apakah Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru Madrasah ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah dalam lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja guru madrasah dalam lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah dalam lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur.
4. Menganalisis pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah di lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dinilai sangat penting karena diharapkan hasilnya dapat memberi manfaat :

1. Bagi sekolah yang dibawahhi Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur :
 - a. Sebagai masukan bagi pimpinan sekolah maupun guru-guru madrasah di Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur untuk bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan motivasi dan prestasi kerja guru.
 - b. Dapat digunakan sebagai sarana untuk memperoleh gambaran atau masukan mengenai hasil dan pengaruh pelaksanaan program penyempurnaan lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja guru madrasah Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur.
2. Bagi Peneliti
Sebagai wahana informasi yang berguna, khususnya dalam meningkatkan kualitas dan prestasi kerja.
3. Bagi Masyarakat Luas
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan kepada pembaca dan masyarakat luas tentang permasalahan sumber daya manusia.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat akan sesuatu, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad, 1995, p.45).

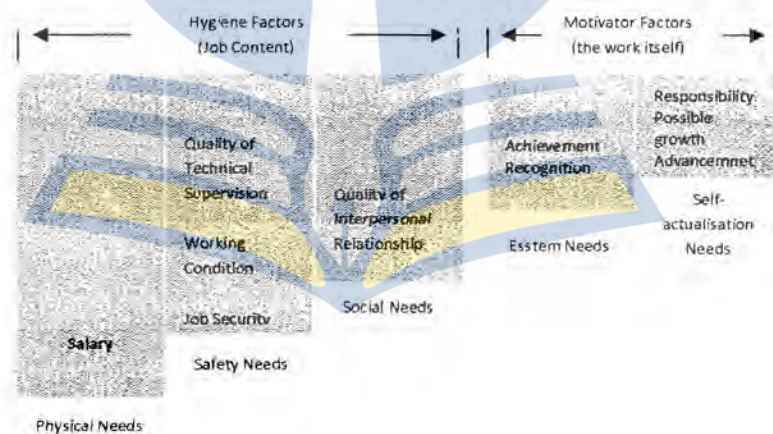
Motivasi atau dalam bahasa lainnya di sebut "*Motivating*" atau yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985,p.129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000.p.312). Motivasi menurut Wursanto (1987, p132) adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.

Terdapat beberapa pendapat atau teori motivasi klasik yang biasanya menjadi pedoman para peneliti diantaranya oleh F.W Taylor, *theory Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow, *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick.

Herzberg, *Mc. Clelland's achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland; *Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer; Teori Motivasi *Human Relation*; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti dalam penelitian ini memilih dua teori yaitu : *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow dan *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg, kedua teori motivasi tersebut merupakan yang paling banyak di gunakan oleh peneliti sebelumnya sebagai pedoman dan rujukan.

Kaidah motivasi menurut Maslow Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow (dalam Siagian, 1996, p.149) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut.

Gambar 2.1
Perbandingan teori maslow dengan Herzberg



Sumber : Evelyn & Ratih (2009)

Abraham Maslow mengatakan proses motivasi seseorang secara bertahap mengikuti pemenuhan kebutuhan, dari kebutuhan yang paling dasar hingga

kebutuhan yang paling kompleks. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar, yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis seperti kebutuhan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik, seks, dan lain-lain. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, seperti terjaminnya keamanan, terlindung dari bahaya dan ancaman penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil, dan lain sebagainya. Kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, dan sebagainya. Kebutuhan akan penghargaan, termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan, pangkat, dan sebagainya. Kebutuhan akan aktualisasi diri, seperti kebutuhan mempertinggi potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas, ekspresi diri, dan sebagainya. Kebutuhan tertinggi menurut Maslow adalah kebutuhan transenden, yaitu kebutuhan yang meliputi untuk berperilaku mulia, memberi arti bagi orang lain, terhadap sesama, terhadap alam, dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang guru madrasah membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia

membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

Motivasi adalah salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja guru. Vroom dalam Mulyasa (2006, p.136) menyampaikan bahwa : $Performance = F (ability \times motivation)$, menurut model ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hubungan ini mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka performancenya akan rendah pula. Dengan demikian jika motivasi rendah akan mengakibatkan kinerja yang rendah pula, namun sebaliknya jika motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Siswa yang selalu memerhatikan materi pelajaran yang diberikan, bukanlah masalah bagi guru. Di dalam diri siswa tersebut ada motivasi, yaitu motivasi intrinsik. Siswa yang demikian biasanya dengan kesadaran sendiri memerhatikan penjelasan guru. Rasa ingin tahu terhadap materi pelajaran yang diberikan lebih banyak. Berbagai gangguan yang ada disekitarnya kurang dapat memengaruhi fokus perhatiannya. Lain halnya dengan siswa yang tidak memiliki motivasi didalam dirinya. Motivasi ekstrinsik yang merupakan dorongan dari luar dirinya mutlak diperlukan. Motivasi yang dimiliki para guru dapat meningkatkan mutu lulusan, baik mutu pendidikan siswa, sekolah, ataupun lembaga pendidikan lainnya.

Untuk meningkatkan mutu lulusan sebuah madrasah, diperlukan persyaratan sebagai faktor pendukung, yaitu : 1). Kemampuan kerja yang tinggi dari guru madrasah; 2). Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja guru

madrrasah; 3). Lingkungan kerja (madrrasah) yang nyaman; 4). Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup; 5). Jaminan sosial yang memadai; 6). Kondisi kerja yang manusiawi; 7). Hubungan kerja yang harmonis.

Uraian diatas memberikan gambaran bahwa salah satu usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan mutu lulusan adalah dengan membina dan meningkatkan motivasi kerja guru madrasah, di samping peningkatan pendidikan dan keterampilan mereka agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Sentralnya peranan motivasi dalam proses pembelajaran perlu dipahami oleh pendidik agar dapat melakukan berbagai bentuk tindakan atau bantuan kepada siswa. Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar siswa, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi / memuaskan suatu kebutuhan. Dalam konteks pembelajaran maka kebutuhan tersebut berhubungan dengan kebutuhan untuk pelajaran.

Peran motivasi dalam proses pembelajaran dapat dianalogikan sebagai bahan bakar untuk menggerakkan mesin motivasi belajar yang memadai akan mendorong siswa berperilaku aktif untuk berprestasi dalam kelas, tetapi motivasi yang terlalu kuat justru dapat berpengaruh negatif terhadap keefektifan usaha belajar siswa.

Fungsi motivasi dalam pembelajaran diantaranya :

1. Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan misalnya belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Beberapa ahli lain yang mengemukakan teori motivasi diantaranya :

1. Teori Kebutuhan dari Maslow (*Hierarchy of Need Theory*)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dari *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow (dalam Siagian, 1996, p. 149) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha

meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
- d. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

4) Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan

prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Maslow berpendapat bahwa pegawai atau bawahan secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi diri, keluarga, dan bias menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pegawai.

2. Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg (*the two factors theory*)

F. Herzberg, B. Mausner dan B. Snyderman (1959) mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan industri. Berdasarkan studi tersebut, Herzberg dan kawan-kawan merumuskan teori motivasi yang disebut dengan Teori Dua Faktor.

Teori ini dikenal juga dengan teori *Motivator-Hygienes*. Tim penelitian ini mengadakan penelitian terhadap 203 orang akuntan dan insinyur. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan interview.

Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu:

1. Faktor *Motivational*

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivational adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

2. Faktor *Hygiene*

Yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg berpendapat bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat

ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja tenaga kerja/ pegawai agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Perbedaan antara kedua teori Hierarki Maslow dengan teori Motivasi Herzberg dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu

- a. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia itu terdiri dari lima tingkat (kebutuhan fisiologis, rasa aman/ kenyamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri), sedang Herzberg mengelompokkan atas dua kelompok (*satisfiers* dan *dissatisfiers*).
- b. Menurut Maslow semua tingkat kebutuhan itu merupakan alat motivator, sedang Herzberg (gaji, upah, dsb) bukan alat motivasi, hanya merupakan alat pemeliharaan (*Dissatisfiers*) saja, yang menjadi motivator (*Satisfiers*) ialah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri.
- c. Teori Maslow dikembangkan hanya atas pengamatan saja dan belum pernah diuji coba kebenarannya, sedang teori Herzberg di dasarkan atas hasil penelitiannya sebagai pengembangan teori Maslow.

Dalam hal penelitian ini permasalahan yang dihadapi oleh guru berbeda dengan apa yang dihadapi karyawan perusahaan. Di samping menghadapi permasalahan dalam berhubungannya dengan peserta didik, juga kaitannya dengan lingkungan kerja dimana guru dengan kepala sekolah dan pejabat yang setingkat di atasnya. Biasanya guru relatif jarang berinteraksi dengan supervisor atau pengawas. Pelaksanaan supervisi di sekolah pun berbeda dengan di perusahaan.

Postulat teori dua faktor, bahwa ada seperangkat faktor (*motivator*) yang menghasilkan kepuasan, dan ada seperangkat lain (*hygienes*) menghasilkan ketidakpuasan. Dua hal ini tidaklah berlawanan, melainkan merupakan dua dimensi yang berbeda didalam organisasi.

a. Komponen Motivasi dalam Penelitian

Herzberg (1959) berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Menurut Siswanto (1990,p.137), motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi: prestasi (*Achievement*), penghargaan (*Recognition*), tantangan (*Challenge*), tanggungjawab (*Responsibility*), pengembangan (*Development*), keterlibatan (*Involvement*), dan kesempatan (*Opportunity*).

Dalam teori motivasi Herzberg (1959), faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Dimana pengertiannya dijelaskan sebagai berikut :

- a) Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan "*need*" dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- b) Pengakuan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.
- c) Tanggung jawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggungjawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
- d) Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
- e) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
- f) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

Untuk memahami motivasi Guru Madrasah dalam lingkup Kementerian Agama kabupaten Halmahera timur pada penelitian ini digunakan komponen teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg (1959). Adapun komponen tersebut yaitu terdapat pada komponen *Satisfiers (motivator factors)*, komponen ini meliputi : 1). Prestasi, 2). Pengakuan, 3). Penghargaan,

- 4). Pekerjaan itu sendiri, 5). Pengembangan potensi individu (Hasibuan, 1996, p.110).

Dasar pemikiran penelitian variabel motivasi dengan menggunakan teori ini adalah perbedaan dan perbandingan antara teori Maslow dengan teori Herzberg.

b. Jenis dan Sifat Motivasi

1. Jenis Motivasi

Para ahli membagi motivasi menurut teorinya masing-masing. Dari keseluruhan teori motivasi, dapat diajukan pendekatan untuk menentukan jenis-jenis motivasi, yaitu :

- a. Pendekatan kebutuhan. Abraham H. Maslow melihat motivasi dari kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia sifatnya bertingkat-tingkat. Pemuasan terhadap tingkat kebutuhan tertentu dapat dilakukan jika tingkat kebutuhan sebelumnya telah mendapat pemuasan. Kebutuhan-kebutuhan itu ialah.

1. Kebutuhan fisiologis, yakni kebutuhan primer yang harus dipuaskan terlebih dahulu, yang terdiri dari kebutuhan sandang, pangan, dan tempat berlindung.
2. Kebutuhan keamanan, baik keamanan batin maupun keamanan barang atau benda.
3. Kebutuhan sosial yang terdiri atas kebutuhan perasaan untuk diterima orang lain, perasaan dihormati, kebutuhan untuk berprestasi, dan kebutuhan perasaan berpartisipasi.

4. Kebutuhan berprestise yaitu kebutuhan yang erat kaitannya dengan status seseorang.

Jenis-jenis kebutuhan tersebut dapat menjadi dasar dalam upaya menggerakkan motivasi belajar siswa. Upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui proses pembelajaran hanya dapat dilakukan guru dalam batas-batas tertentu.

- b. Pendekatan fungsional. Pendekatan ini berdasarkan pada konsep-konsep motivasi, yakni penggerak, harapan, dan insentif. Penggerak adalah yang memberi tenaga tetapi tidak membimbing, seperti mesin tapi tidak mengemudikan kegiatan. Organisme berada dalam keadaan tegang, responsive, dan penuh kesadaran. Pada diri manusia terdapat dua sumber tenaga yaitu: *sumber eksternal* ialah stimulasi yang diberikan oleh lingkungan, stimulasi yang masuk dari luar sampai pada korteks melalui mekanisme persyarafan sehingga timbul tenaga penggerak. *Sumber internal* yakni alur pikiran, simbol-simbol dan fantasi dari pada konteks, misalnya mimpi di siang bolong.
- c. Pendekatan Harapan, adalah keyakinan sementara bahwa suatu hasil akan diperoleh setelah dilakukannya suatu tindakan tertentu. Harapan-harapan merupakan rentang antara ketentuan subjektif bahwa sesuatu akan terjadi atau tidak terjadi. Ada jurang antara apa yang kita amati dan yang kita harapkan dalam melakukan pengamatan.

d. Metode-Metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan (1996, p.100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1). Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil atau non-materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam. 2). Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

Pada instansi pendidikan seperti sekolah dan madrasah, tentunya dalam hal ini pimpinan/ kepala Madrasah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinya. Untuk dapat menciptakan kualitas guru yang baik, pimpinan/kepala madrasah dapat menggunakan metode seperti diatas agar mampu meningkatkan motivasi guru dan mampu menunjang kepuasan kerja guru itu sendiri.

e. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Cahyani (2003, p.61) motivasi orang bekerja secara umum diklarifikasikan dalam dua faktor, yaitu:

1. Faktor Internal

Adalah faktor yang dibentuk oleh kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat dalam diri individu. Misalnya perasaan berprestasi, pengakuan, perasamaan kebebasan, dan sikap terhadap pekerjaan.

2. Faktor Eksternal

Adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu yang mudah dipengaruhi oleh pihak luar. Misalnya gaji, promosi, perlakuan rekan kerja, dan kondisi kerja.

Berdasarkan keterangan diatas, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal, termasuk didalamnya adalah keinginan untuk berprestasi, kebebasan dalam melaksanakan tugas, pengakuan, tanggung jawab, gaji, promosi, sikap terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja.

f. Pengukuran Motivasi

Pengukuran Motivasi menurut Siswanto (2003,p.275), Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja secara langsung tercermin sebagai upaya seberapa jauh karyawan bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan hasil kerja yang baik atau sebaliknya, karena ada dua faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja.

- 1) Tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik.
- 2) Persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja. Diasumsikan bahwa persepsi

tersebut dipelajari individu dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama. “persepsi bagaimana harus dikerjakan”, ini jelas sangat berbeda mengenai kecermatannya jika terdapat persepsi yang salah, kinerja akan rendah meskipun upaya dan motivasi mungkin tinggi.

Salah satu cara untuk mengukur motivasi tenaga kerja adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja memahami mengapa para tenaga kerja terdorong bekerja atau tidak, apa yang memotivasinya di berbagai bagian dalam perusahaan. Dan berapa jauh berbagai cara pengubahan data efektif memotivasi kinerja.

g. Hubungan motivasi dengan kinerja

Pegawai atau pun guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik. Karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Berdasarkan hasil penelitian Mc Cleland (1961), Murray (1957), Miller dan Gordon (1967) dalam Mangkunegara (2005), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang

mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Banyak cara dalam mengelola SDM yang berkualitas dan berprestasi dalam suatu sekolah/ madrasah disamping melihat dari faktor internal saja, yaitu disiplin kerja. Faktor Eksternal lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja Guru madrasah yaitu masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja Guru karena lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana Guru bekerja dan mengabdikan diri sehari-hari dalam menjalankan aktifitas tugasnya.

Lingkungan kerja adalah lokasi dimana Pengajar/ Guru & Murid/ Siswa didik melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan proses belajar mengajar berjalan dengan optimal dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pengajar maupun siswa didik. Jika Guru menyenangi lingkungan kerja dimana dia mengajar, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya (madrasah), melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pengajar dengan pengajar, pengajar dengan siswa didik, dan hubungan kerja antara pengajar dengan pimpinan madrasah serta lingkungan fisik tempat Guru tersebut mengabdikan.

Lingkungan kerja menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Nitisemito (2001,p.184). Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat. Menurut Sedarmayati (2001,p.1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan menurut Nitisemito (2002) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 indikator, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut adalah beberapa indikator yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2005), yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan

memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6. Tata warna di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Di bawah ini terdapat daftar beberapa warna yang dapat mempengaruhi perasaan manusia.

Tabel 2.1
Daftar Warna dan Pengaruhnya

WARNA	SIFAT	PENGARUH
1. Merah	Dinamis, merangsang dan panas.	Menimbulkan semangat kerja.

2. Kuning	Keanggunan, bebas dan hangat.	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.
3. Biru	Terang, tenang, dan sejuk.	Mengurangi tekanan atau ketegangan

Sumber : Irham Machfoedz dan Eko Suryani. 2007

7. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kermanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Lingkungan kerja bagi guru membawa dampak positif maupun negatif terhadap proses dan hasil belajar di madrasah. Oleh karena itu maka lingkungan kerja harus ditata dengan rapi dan menyenangkan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu Madrasah sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja bukan merupakan bagian dari proses dalam belajar mengajar, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pelaku kegiatan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung kegiatan belajar mengajar dalam suatu madrasah dapat meningkatkan kinerja Guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi Guru. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat meruntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Supardi (2001,p.37) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan mengamankan, menentramkan dan kesan krasan atau betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Ahwari (dalam Ekaningsih, 2012, p.22) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana kerja bekerja sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja didalam organisasi/ kelembagaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja sama, tetapi bila kondisi kerja ditambah beberapa aspek lain maka akan membentuk lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut : 1). Pelayanan makan atau minum, 2). Pelayanan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya, 3). Penyediaan kamar mandi/kamar kecil, 4). Kondisi kerja, 5). Penerangan cukup, 6). Penggunaan warna kantor, 7). Ruang gerak cukup, 8). Keamanan kerja (Ahwari dalam Ekaningsih, 2012, p.22)

Menurut Nitisemito (2002,p.109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang mempengaruhi hasil tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain: Pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja yang baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dimana karyawan melakukan aktivitas kerja.

d. Hubungan lingkungan kerja dan kinerja.

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat.

Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2002).

Dalam Jurnal penelitian oleh Chevalier dan Roger (2008) yang berjudul *Performance Improvement*, mereka mengidentifikasi hambatan Individu dalam meningkatkan Prestasi kerja adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan dapat meningkatkan job performance/prestasi kerja dari pada pegawai tersebut sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Oleh sebab itu dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai diperlukan factor internal dan eksternal yang dapat mendukung terjadi proses peningkatan kinerja dari pada karyawan tersebut sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Mangkunegara (2005).

Hasil penelitian yang telah dilakukan Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang dapat ditarik kesimpulan sementara adalah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari suku kata *discipline* yang berarti latihan. Disiplin merupakan kata yang sering kita artikan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin merupakan unsur yang terkandung dalam manajemen sumber daya manusia yang bersumber dari proses pengembangan pegawai.

Simamora (2006, p.610) dalam bukunya menyatakan bahwa: “ Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Menurut Alma (2003,p.186) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis. Singodimejo dalam Sutrisno (2009,p.85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sutrisno (2009) sendiri mengatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Sementara Sinungan (2003,p.135) mendefinikan disiplin sebagai “ sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”. Senada dengan pendapat diatas. Fathoni (2006.p.172) mengartikan disiplin sebagai: “ kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa:” kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai dalam hal ini adalah Guru (Pengajar).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Sikap kesetiaan dan ketaatan mempunyai aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan seseorang terhadap peraturan yang ada. Terkait dengan kedisiplinan dalam kehidupan berorganisasi menurut Simamora (1996) dijelaskan keadaan disiplin kerja dari karyawan yang dikategorikan ideal. “Disiplin kerja dapat dikatakan ideal apabila memenuhi syarat sebagai berikut: 1) Para karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu. 2) Berpakaian rapi dan sopan ditempat kerja 3) Menggunakan bahan dan

perlengkapan perusahaan dengan hati-hati. 4) Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan. 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. 6) Menyelesaikan tugas dengan semangat dan dedikasi yang tinggi”.

Pendapat lain dikemukakan Amriany (2004,p.182) menyebutkan tentang aspek-aspek disiplin kerja. Aspek-aspek tersebut antara lain: 1). kehadiran; 2). waktu kerja; 3). kepatuhan terhadap perintah; 4). produktivitas kerja; 5). kepatuhan terhadap peraturan; 6). pemakaian seragam. Sedangkan menurut Soejono (1986,p.67) disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat: 1). para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur; 2). berpakaian rapi. 3). penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dengan hati-hati; 4). menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; 5). kesetiaan atau patuh pada peraturan yang ada; 6). memiliki tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan para pakar maka dapat disimpulkan definisi konsep disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu organisasi untuk tepat waktu, memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga tercapai suatu tujuan.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009,p.86), bentuk disiplin yang baik akan tercipta pada suasana lingkungan organisasi sekolah, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian guru terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para guru dalam mengajar.

3. Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan guru.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.

Suatu asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan. Kebiasaan itu nampak dari keteladanan yang di contohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Disamping itu untuk membina selanjutnya telah ditetapkan peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebut ada tiga tingkatan dan jenis hukuman disiplin pegawai negeri sipil. Hukuman disiplin terdiri dari: 1) Hukuman disiplin ringan, 2) Hukuman disiplin sedang, dan 3) Hukuman disiplin berat.

Dalam setiap organisasi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

A. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2001, p.208) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara itu para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun aturannya seperti :kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Yang berguna dalam pendisiplinan korektif :

- a. Peringatan pertama dengan mengkomunikasikan semua pertauran terhadap karyawan.
- b. Sedapat mungkin pendisiplinan ditetapkan supaya karyawan dapat memahami hubungan peristiwa yang dialami oleh karyawan.
- c. Konsisten yaitu para karyawan yang melakukan kesalahan yang sama maka hendaknya diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang mereka buat.
- d. Tidak bersifat pribadi maksud nya tindakan pendisiplinan ini tidak memandang secara individual tetapi setiap yang melanggar akan dikenakan sanksi yang berlaku bagi perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah- langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, dan pemecatan.

B. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena, memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi bawahannya.

Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain, dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah, kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan, dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap

hidup dan kerja, akan mempengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figur.

C. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001, p.130) yaitu :

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu menemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- b. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- c. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.

- d. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggaran maupun kepada pegawai lainnya.
- e. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
- f. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan Pendekatan disiplin

bertujuan berasumsi :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembetulan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perbuatan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap peraturannya.

Dalam prosesnya, disiplin dapat digambarkan kedalam tiga perbandingan. Pertama, disiplin bagai mercusuar yang membuat nakhoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja. Kedua, disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh. Ketiga, disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/ daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, daya pun mengalir dan menghidupkan mesin yang mencipta daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

D. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001, p.208) Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya :

1). Kehadiran, 2). Ketaatan, 3). Ketepatan waktu, dan 4). Perilaku.

Sedangkan Hasibuan (2001) dalam Siwantara menyebutkan tentang indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya meliputi: 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pemimpin, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) waskat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, dan 8) hubungan kemanusiaan.

4. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja pegawai menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang sama namun para ahli lain mengatakan berbeda. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007, p.2) menyampaikan bahwa: “Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Tugas pokok guru merupakan bentuk kinerja guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar. Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan

Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Menurut Mangkunegara (2001,p.67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru sangat berpengaruh pada potensi siswa. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia edisi ke-2 (Balai Pustaka, 1996) kinerja diartikan dengan Sesuatu yang dicapai, Prestasi yang diperlihatkan, atau Kemampuan kerja.

Soetisna dan Sartika (2000) dalam bukunya *High Performance* menuliskan kriteria individu-individu yang berorientasi pada kinerja, sebagaimana dinyatakan oleh Hradesky (1955), sebagai berikut : 1). Kemampuan Intelektual, 2). Ketegasan, 3). Semangat/antusiasme, 4). Berorientasi pada hasil, 5). Kedewasaan, 6). Asertif, 7). Keterampilan interpersonal, 8). Keterbukaan, 9). Keinginan, 10). Proaktif, 11). Pemberdayaan kemampuan, 12). Teknis pengetahuan, 13). keterampilan, 14). keputusan, 15). perilaku, dan 16). tanggung jawab.

Creech (1996), menyatakan bahwa kinerja yang baik dan yang berwujud mutu layanan, baru muncul jika terpenuhi empat persyaratan berikut :

- I. Kesadaran akan mutu dan berorientasi kepada mutu dalam semua kegiatan sepanjang program, pada setiap proses dan produk.

2. Program itu harus mempunyai sifat kemanusiaan yang kuat sehingga dapat meningkatkan mutu kinerja yang dilakukan dengan cara diikutsertakan dalam berbagai kegiatan serta diberi inspirasi.
3. Program ini harus didasarkan pada pendekatan desentralisasi yang memberikan wewenang disemua tingkat, terutama di garis depan, sehingga antusiasme keterlibatan dan tujuan bersama menjadi kenyataan bukan hanya selogan kosong.
4. Total Quality Management (TQM) harus diterapkan secara menyeluruh sehingga semua prinsip kebijakan dan kebiasaan dapat mencapai setiap sudut dan celah organisasi.

Kinerja (*Perfomance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2006). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu. Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi (Simamora, 2006).

Prawirosentono (2008) dalam Suprana (2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaiaan kinerja secara umum adalah untuk

memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti itu untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumberdaya manusia seperti sistem penggajian dapat sesuai dengan prosedur.

Menurut Rahmatullah (dalam Mahesa, 2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

2. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
3. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran.
4. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson dalam Suprana (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1). Kemampuan, 2). Motivasi, 3). Dukungan, 4). Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan 3 ada faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah:

1. Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang)

2. Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja)
3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan atau *reward system*).

Sedangkan ahli lain dimensi-dimensi kinerja tergantung pada pengertian kinerja itu sendiri. Sebagai contoh, jika kinerja itu adalah hasil kerja yang berupa fisik (*hard product*) maka dimensinya dapat ditentukan sebagai berikut : a). Kualitas hasil kerja : berhubungan dengan kepuasan, b). Kuantitas hasil kerja : dimaksudkan untuk mengukur tingkat produktivitas, c). Komunikasi bekerja sendiri : dimaksudkan untuk dapat diandalkan, d). Pengetahuan dan ketrampilan kerja : dimaksudkan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas, e). Tanggung Jawab : dimaksudkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap peralatan dan proses, Material dan keselamatan kerja bagi orang lain (Buyung, 2007,p.23).

Sementara indikator kinerja yang dikembangkan dari PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, yaitu: Kesetiaan, ketaatan, tanggung jawab, kepribadian, dan prestasi kerja. Namun indikator tersebut diatas belum sepenuhnya dijalankan oleh tenaga pendidik/guru dilingkungan Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur.

1. Penelitian Terdahulu

Selain dari kajian pustaka yang berasal dari buku-buku yang telah dijabarkan di atas, penelitian ini juga mengambil beberapa jurnal yang terkait

dengan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap terhadap kinerja. Telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dengan berbagai kajian dan bentuk variable yang terpisah dan bervariasi maupun metodologi yang beragam berdasarkan kebutuhan masalah yang ingin diangkat yang ada kemudian menghasilkan suatu hasil penelitian yang dapat dijadikan rujukan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya.

Endarwati (2007) dalam penelitiannya tentang pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap prestasi SMP Negeri 28 kota Bandar Lampung, hasil penelitiannya adalah pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah terhadap prestasi siswa sebesar 30,1 % atau 59,45 %. Kinerja guru berpengaruh secara positif terhadap prestasi siswa dimana tingkat koefisien sebesar 0,22 artinya secara statistik apabila kinerja guru meningkat, maka prestasi siswa dapat diprediksi akan meningkat.

Penelitian Handayani (2006) tentang Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi yang tergabung Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar. Diperoleh hasil secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hardiyanto (2006) tentang: "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan se-wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar", diperoleh hasil secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi kerja

dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

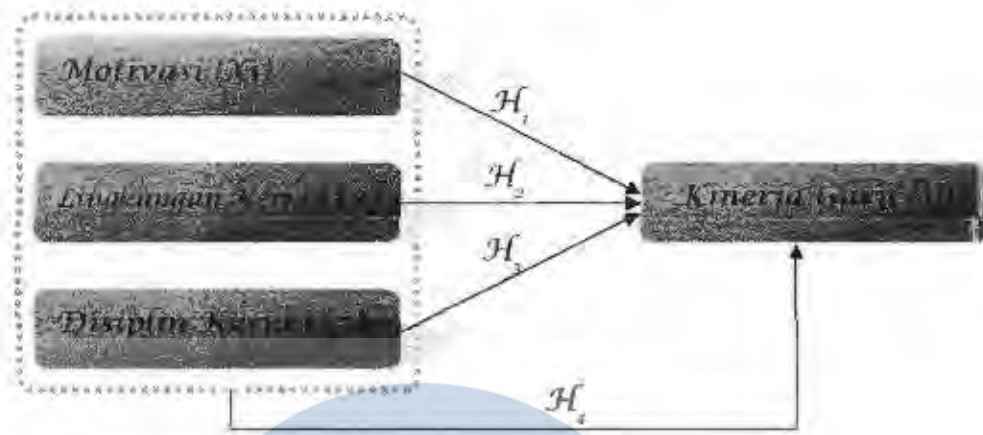
Penelitian Sugito (2006) tentang “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar”, diperoleh hasil sebagai berikut: secara parsial, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kurniadi (2002), kemampuan manajerial dalam memotivasi dan mendisiplinkan karyawan dikaitkan dengan produktivitas kerjanya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam kesimpulannya mengatakan terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap produktivitas kerja sebesar 22,70 % dan mendisiplinkan karyawan sebesar 37,40 %.

2. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran teoritis dibuat dari teori yang telah dikemukakan sebelumnya. Kerangka ini dibuat sesuai dengan teori yang ada sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai variabel X sedangkan variabel kinerja Guru madrasah sebagai variabel Y, sehingga dapat dibuat seperti gambar dibawah :

Gambar 2.2
Bagan Kerangka Pikir



3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah rumusan jawaban sementara atau dugaan sementara sehingga untuk membuktikan benar tidaknya dugaan tersebut perlu diuji terlebih dahulu. Sehingga sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya tadi, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru
- H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru
- H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara ketiga variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap kinerja guru.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah rencana, sebuah garis besar tentang bagaimana peneliti akan memahami bentuk pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian yang dilakukan non eksperimental dengan metode Survei, yaitu dengan mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar orang terhadap topik atau isu-isu tertentu sehingga diketahui gambaran umum karakteristik dari populasi. Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol.

Penelitian dilakukan pada Sekolah-sekolah madrasah yang dibawah langsung oleh kementerian agama kabupaten Halmahera Timur, Dimana Terdapat 20 Madrasah dengan berbagai tingkatan mulai dari Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA). Penelitian ini direncanakan berlangsung selama 2 bulan dengan rincian kegiatan dan waktu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		Jan	Feb	mar	Apr	Mei	Jun
1.	Persiapan penyusunan proposal tesis	✓					
2.	Penyesuaian proposal penelitian		✓				
3.	Seminar usulan penelitian, penyempurnaan materi penelitian dan bimbingan			✓			
4.	Revisi bab I - III, penyusunan instrumen penelitian dan bimbingan			✓			
5.	Pengumpulan data				✓		
6.	Pengolahan data dan penyusunan bab IV - V dan bimbingan				✓	✓	
7.	Hasil penelitian dan ujian sidang TAPM						✓

B. Populasi dan Sampel

Sebagai permulaan dalam melakukan penelitian ini, penulis terlebih dahulu menentukan populasi yang akan diteliti sebagai obyek penelitian. Menurut Hasan (2002,p.58), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dibawah Kementerian Agama Kabupaten Halmahera timur berjumlah 129 pengajar (guru) yang tersebar di 20 madrasah (setingkat Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas) yang dibawah langsung oleh kementerian agama kabupaten Halmahera timur.

Sampel menurut Sugiyono (1997,p.57) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 95 orang dengan tingkat taraf kesalahan 5 persen.

B. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah teknik survei dengan instrumentnya adalah kuesioner (Angket). Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2005), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

B. Populasi dan Sampel

Sebagai permulaan dalam melakukan penelitian ini, penulis terlebih dahulu menentukan populasi yang akan diteliti sebagai obyek penelitian. Menurut Hasan (2002,p.58), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dibawah Kementerian Agama Kabupaten Halmahera timur berjumlah 129 pengajar (guru) yang tersebar di 20 madrasah (seingkat Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas) yang dibawah langsung oleh kementerian agama kabupaten Halmahera timur.

Sampel menurut Sugiyono (1997,p.57) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 95 orang dengan tingkat taraf kesalahan 5 persen.

B. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah teknik survei dengan instrumentnya adalah kuesioner (Angket). Menurut Arikunto (2006, p. 151) angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahu...

Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2005), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Instrumen dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan jawaban. Biasanya sikap dalam skala ini diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral, hingga ke positif. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
- Setuju (S) : diberi bobot 4
- Ragu-Ragu (RR) : diberi bobot 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Riduan (2003,p.71) adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{i} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Rentang : (Nilai Tertinggi – Nilai Terendah)
- i : Banyak Kelas Interval = 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut :

$$P = (5-1) / 5 = 0,8 \dots \dots \dots (2)$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)
 3,40 – 4,19 = Baik (B)
 2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)
 1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)
 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

C. Definisi Operasional Variabel

Pemilihan variabel ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur, serta pengaruhnya baik langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku dan perbuatan seorang guru yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Dorongan tersebut bisa muncul dari dalam diri guru tersebut ataupun stimulus dari faktor eksternal. Motivasi dalam penelitian ini diberi tanda dengan konotasi (X_1). Referensi teori yang digunakan adalah milik F. Herzberg (1959).
- b. Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerja dalam menjalankan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diberi tanda dengan konotasi (X_2). Referensi teori yang digunakan adalah milik Sedarmayanti (2001).
- c. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang guru untuk mematuhi dan menaati norma dan aturan yang yang diberlakukan sekolah

berdasarkan kesepakatan yang sudah dibuat. Disiplin kerja dalam penelitian ini diberi tanda dengan konotasi (X_3). Referensi teori yang digunakan adalah milik Handoko (2001).

- d. Kinerja guru adalah merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang guru dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana seorang guru dapat mencapai hasil tersebut. Kinerja dalam penelitian ini diberi tanda dengan konotasi (Y). Referensi teori yang digunakan adalah milik Buyung (2007).

Dengan menggunakan metode deskriptif diharapkan akan diperoleh data yang hasilnya akan diolah dan dianalisis serta akhirnya ditarik sebuah kesimpulan. Kesimpulan yang dibuat akan berlaku bagi seluruh populasi yang menjadi obyek penelitian.

Untuk uraian dari masing-masing variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pengertian operasional variabel

Variabel Penelitian	Pengertian	Item	Indikator	Ukuran
Motivasi Kerja (X_1)	Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau perbuatan untuk berbuat sesuatu.	Kebutuhan akan prestasi Kebutuhan akan pengakuan Pekerjaan itu sendiri	Selalu berusaha menjadi yang terbaik Bekerja dengan harapan ingin diakui Senang dengan apa yang dikerjakan	Skala Ordinal
Teori yang menjadi rujukan:				

Frederick Herzberg (1959)		Tanggung jawab	Selalu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh	
		Kebutuhan akan kemajuan/berkembang	Keinginan selalu ingin maju/berkembang dalam berbagai hal	
Lingkungan Kerja (X_2)	Keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dimana pegawai tersebut melakukan aktifitas pekerjaan.	Fisik Non Fisik	Tata ruang, warna, kebersihan & kerapian Lingkungan sosial, status sosial, Hubungan kerja, system informasi	Skala Ordinal
Teori yang menjadi rujukan : Sedarmayanti (2001)				
Disiplin Kerja (X_3)	Kesadaran dan kesediaan untuk komit mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan	Kehadiran Ketaatan Ketepatan waktu Perilaku	Jumlah kehadiran pekerjaan, ketaatan pada peraturan Kehadiran, mentaati jam kerja dan aturan kerja. Ketepatan waktu terhadap pekerjaan Sikap, kesetiaan dalam pekerjaan	Skala Ordinal
Teori yang menjadi rujukan : Handoko (2001)				
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan	Kualitas kerja	Ketelitian dan kerapian kerja penyusunan rencana kerja Kecepatan penyelesaian penyusunan rencana kerja Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Skala Ordinal
Teori yang menjadi rujukan : Buyung (2007)				

	bersama	Kuantitas kerja	Jumlah rencana kerja yang dapat diselesaikan Disiplin dalam menyusun rencana Disiplin melaksanakan perintah/instruksi Jumlah untuk pemupukan sesuai dengan rencana
		Kemampuan bekerja sendiri	Ketepatan dalam pemupukan Ketepatan dalam penyemprotan Ketepatan dan kecepatan dalam pengelolaan tenaga kerja. Ketepatan dalam menyusun rencana kerja.
		Pengetahuan dan ketrampilan kerja	Tingkat Pengetahuan dalam mengelola tenaga kerja. Ketrampilan dalam pengawasan tenaga kerja lapangan. Ketrampilan dalam pemupukan. Pengetahuan dalam penanaman.
		Tanggung Jawab	Tanggung jawab terhadap pengelolaan tenaga kerja Tanggung jawab terhadap penyelesaian rencana kerja. Tanggung jawab terhadap hasil kerja

D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi. Untuk penelitian ini penulis menggunakan

angket sebagai metode pengumpulan informasi. Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawab dengan pilihan jawaban yang telah ditetapkan penulis. Penyebaran kuesioner ini penulis lakukan baik secara langsung ke masing-masing responden ada juga beberapa sekolah yang jaraknya jauh penulis titipkan ke kepala madrasah kemudian di sebarkan ke masing-masing guru sekolah tersebut. penulis dalam mendapatkan hasil kuesioner tetap mengedepankan kerahasiaan jawaban masing-masing responden.

Berdasarkan pengelompokannya, jenis data dalam penelitian ini di bagi menjadi 2, yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian yang memerlukannya. Data primer juga disebut data asli atau data baru (Hasan, 2002,p.82).
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada atau yang didapat langsung dari madrasah setempat.

E. Metode Analisis Data

Menurut Arikunto (2005,p.97) instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh paneliti dalam menngumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan lebih baik dalam arti yang lebih cermat, lengkap dan sistematis yang mudah diolah.

Untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan cukup layak (*valid*) untuk penelitian ini maka di lakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas sebagai berikut.

A. Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana perbedaan yang di dapatkan melalui alat dalam mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara para responden yang diukur. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan pengukuran variabel atau instrumen yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS 19 For Windows*, dengan memakai teknik korelasi *product moment*.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan instrumen yang *reliable* dalam penelitian ini menggunakan ketentuan yang dikemukakan oleh Nullaly, Jika besar koefisien *CronbachAlpha* $> 0,6$ maka instrument dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka instrumen tersebut tidak reliabel. (Ghozali, 2001,p.133). Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS 19 For Windows*.

C. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Analisis deskriptif ini memberi deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara variabel bebas, dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Sebagai prasyarat model regresi harus mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2001,p.57).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varianceresidual* dari satu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas adalah Uji Glajser Kreteria yang digunakan adalah dengan melihat hasil *Sig (p)* pada model regresi jika *Sig*

$(p) > 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas sebaliknya jika $Sig (p) < 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001.p.72).

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normalitas data. Uji Statistik yang digunakan untuk mengetahui normalitas adalah Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat hasil $Sig (p)$, jika $Sig (p) > 0,05$ berarti sebaran data dalam distribusi adalah sesuai kurva normal, sehingga lolos uji normalitas, sebaliknya jika $Sig (p) < 0,05$ berarti sebaran data dalam distribusi adalah tidak sesuai kurva normal, sehingga tidak lolos uji normalitas (Ghozali,2001.p.78). Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan program *SPSS 19 For Windows*.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai T_{tabel} dengan nilai T_{hitung} .

Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen. sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

- $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan menerima H_a

- $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan menolak H_a

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_a ditolak.
- Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

c. Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Uji R^2 bertujuan untuk mengukur besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi model terikat (Kuntjoro, 2001, p.98 dalam tesis penelitian Lamba, 2011). Melalui koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui derajat ketetapan dari analisis regresi linier berganda. Koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel independen terhadap variasi variabel tidak bebasnya.

Interpretasi terhadap hasil koefisien determinasi (R^2) berarti, apabila: (1) Nilai koefisien determinasi (R^2) semakin dekat dengan 1, berarti variabel dependen dapat dijelaskan secara linier oleh variabel independen. Jadi semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2), maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat untuk peramalan, karena total variasi dapat menjelaskan variabel dependen. (2) Sebaliknya nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati nol berarti model regresi yang digunakan masih dianggap lemah untuk peramalan.

E. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk mengolah data hasil penelitian digunakan metode regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan persamaan statistik sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Variabel Kinerja Guru
A	: Konstanta
$b_1, b_2, b_3,$: Koefisien regresi (Parameter)
X_1	: Variabel Motivasi Kerja
X_2	: Variabel Disiplin Kerja
X_3	: Variabel Lingkungan Kerja
e	: Variabel pengganggu (<i>error</i>)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum Kabupaten Halmahera timur

Secara administratif kabupaten Halmahera Timur adalah salah satu Kabupaten di Propinsi Maluku Utara yang dimekarkan pada tanggal 31 Mei 2003, terdiri dari 4 Kecamatan dan 45 Desa. Wilayahnya terdiri dari sebagian Halmahera bagian Timur dan beberapa pulau-pulau kecil yang ada di sekitarnya. Beberapa daerah ini diantaranya adalah Maba (sekarang oleh Pemerintah Daerah Propinsi Maluku Utara ditetapkan sebagai Ibukota Kabupaten Halmahera Timur), Buli, Subaim, Ekor, Sondo-sondo, dan Wasile.

Sesuai dengan kebutuhan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat, kecamatan di kabupaten Halmahera timur dimekarkan lagi menjadi 10 kecamatan, yaitu : 1). Kecamatan maba selatan, 2). Kecamatan maba kota, 3). Kecamatan maba, 4). Kecamatan maba tengah, 5). Kecamatan maba utara, 6). Kecamatan wasile, 7). Kecamatan wasile selatan, 8). Kecamatan wasile tengah, 9). Kecamatan wasile timur, 10). Kecamatan wasile utara. Dengan pemekaran desa menjadi 102 desa.

Daerah yang disebutkan diatas yang ditetapkan sebagai Ibukota Kabupaten memiliki latar belakang sejarah sebagai basis perjuangan Sultan Nuku Sultan Tidore, yang berjuang melawan penjajah Belanda, yang pada waktu itu menempatkan Maba sebagai salah satu pusat perjuangannya, sehingga sampai sekarang ada beberapa peninggalan yang bisa mengingatkan kembali tapak sejarah perjuangan masa lalu, salah satunya yaitu nama Desa diantaranya Soa

Gimalaha dan Soa Sangaji (Gimalaha dan Sangaji adalah dua jabatan dalam struktur Pemerintahan Kesultanan Tidore).

Halmahera timur memiliki luas wilayah sebesar 6.571,37 Km², dengan jumlah penduduk mencapai 75.493 jiwa. Batas wilayah kabupaten ini meliputi bagian utara dengan teluk Kao, bagian selatan dengan kabupaten Halmahera Tengah, bagian barat dengan kota Tidore Kepulauan, dan bagian timur berbatasan dengan Samudra pasifik.

2. Gambaran umum Kementerian agama kabupaten Halmahera timur

Secara filosofis, sosial politik dan historis agama bagi bangsa Indonesia sudah berurat dan berakar dalam kehidupan bangsa. Itulah sebabnya para tokoh dan pemuka agama selalu tampil sebagai pelopor pergerakan dan perjuangan kemerdekaan baik melalui partai politik maupun sarana lainnya. Perjuangan gerakan kemerdekaan tersebut melalui jalan yang panjang sejak jaman kolonial Belanda sampai kalahnya Jepang pada Perang Dunia ke II. Kemerdekaan Indonesia diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945.

Pada masa kemerdekaan kedudukan agama menjadi lebih kokoh dengan ditetapkannya Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara dan UUD 1945. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa yang diakui sebagai sumber dari sila-sila lainnya mencerminkan karakter bangsa Indonesia yang sangat religius dan sekaligus memberi makna rohaniah terhadap kemajuankemajuan yang akan dicapai. Berdirinya Departemen Agama pada 3 Januari 1946, sekitar lima bulan setelah proklamasi kemerdekaan kecuali berakar dari sifat dasar dan karakteristik bangsa

Indonesia tersebut di atas juga sekaligus sebagai realisasi dan penjabaran ideologi Pancasila dan UUD 1945.

Berdirinya Kementerian Agama disahkan berdasarkan Penetapan Pemerintah Nomor : I/SD tanggal 3 Januari 1946 bertepatan dengan 24 Muharram 1364 H. Menteri Agama pertama adalah Prof. H.M. Rasjidi, BA. Sejak itu dimulailah penataan struktur di lingkungan Kementerian Agama. Pada tahap ini, Menteri Agama H.M. Rasjidi mengambil alih beberapa tugas untuk dimasukkan dalam lingkungan Kementerian Agama. Tugas pokok Kementerian Agama waktu itu ditetapkan berdasarkan Penetapan Pemerintah Nomor : 5/SD tanggal 25 Maret 1946 dan Maklumat Pemerintah Nomor 2 tanggal 24 April 1946 yang menyatakan bahwa tugas pokok Kementerian Agama adalah menampung urusan Mahkamah Islam Tinggi yang sebelumnya menjadi wewenang Kementerian Kehakiman; dan menampung tugas dan hak mengangkat Penghulu Landraad, Penghulu Anggota Pengadilan Agama, serta Penghulu Masjid dan para pegawainya yang sebelumnya menjadi wewenang dan hak Residen dan Bupati.

Pada tahun 1952 tugas dan fungsi Kementerian Agama mengalami penyempumaan kembali setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1952 dan dijabarkan dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 9 tahun 1952. Tugas baru yang dimaksud adalah : – Mengadakan hubungan dengan pergerakan-pergerakan dan persekutuan-persekutuan agama serta aliran-aliran keagamaan dan kebatinan yang tidak termasuk dalam agama Islam atau Masehi. – Mengatur dan mengawasi hal-hal yang berkaitan dengan perjalanan haji. – Menetapkan cara-cara melaksanakan upacara negara yang ada pertaliannya

dengan agama dengan catatan bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan mengindahkan kedaulatan agama masing-masing.

Pada tahun 1971 dikeluarkan Keputusan Menteri Agama No. 53 tahun 1971 tentang Struktur Organisasi, Tugas, Wewenang dan Tata Kerja Instansi Departemen Agama Daerah. Jika sebelumnya, sebagai koordinator ditunjuk Kepala Djawatan Urusan Agama sebagai Pimpinan Perwakilan Departemen Agama, maka sejak tahun 1973 istilah Kepala Djawatan diganti dengan Kepala Perwakilan sebagai Pimpinan Perwakilan Departemen Agama Provinsi. Susunannya adalah sebagai berikut :

- a. Perwakilan Departemen Agama Provinsi.
- b. Perwakilan Departemen Agama Kabupaten,
- c. Kantor Urusan Agama Kecamatan,
- d. Urusan Pengawas adalah Inspektorat Perwakilan Perwakilan Departemen Agama Provinsi.

Kendati susunan pemerintahan berubah dan menteri silih berganti, visi dan misi Kementerian Agama tidak mengalami perubahan. Visi dan misi inilah yang menjadi dasar pembentukan susunan organisasi Departemen Agama. Visi dan misi tersebut adalah :

1. Menyokong dan memfasilitasi penerapan asas Ketuhanan Yang Maha Esa, sebagai asas pertama Pancasila dalam kehidupan umat beragama.
2. Mengupayakan dan melaksanakan pemenuhan kebutuhan umat beragama yang berkaitan dengan pelaksanaan ajaran agamanya masing masing seperti penyelenggaraan pendidikan agama, penerangan agama, urusan agama, penyelenggaraan NTCR dan penyelenggaraan haji.
3. Menjaga dan memelihara keserasian hubungan antar umat beragama untuk tetap terwujudnya persatuan dan kesatuan bangsa.
4. Menumbuhkan kesadaran dan motivasi perjuangan di

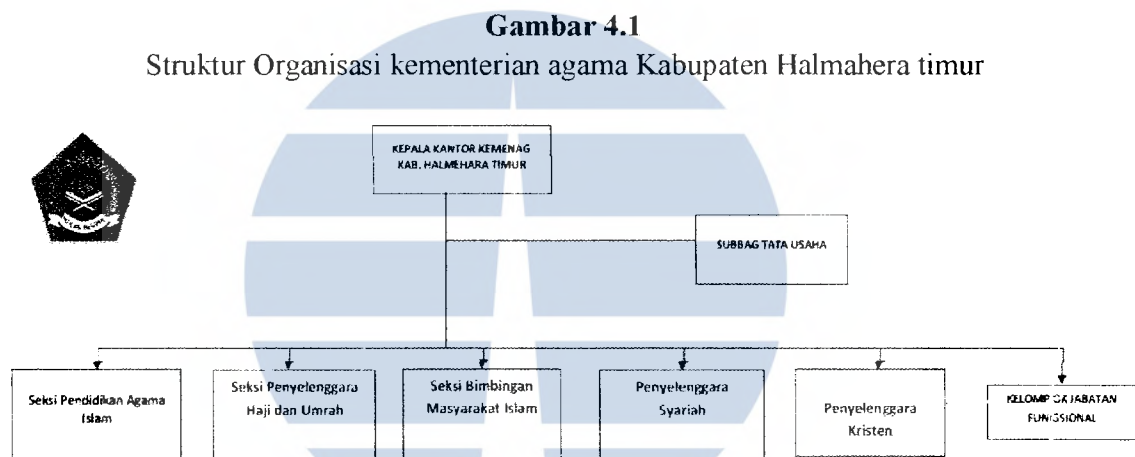
kalangan umat beragama untuk mewujudkan masyarakat dan bangsa yang merdeka dan sejahtera.

Dalam Keputusan Menteri Agama tersebut dinyatakan bahwa untuk menjalankan tugas pokoknya, Kantor Wilayah Departemen Agama mempunyai tugas : 1). Merumuskan kebijaksanaan pelaksanaan di bidang agama kepada masyarakat. 2). Membina penyelenggaraan pemberian bimbingan dan pelayanan kepada masyarakat di bidang bimbingan masyarakat Islam, bimbingan masyarakat (Kristen) Protestan, bimbingan masyarakat Katolik, bimbingan masyarakat Hindu dan Budha dan di Bidang Urusan Haji. 3). Mempersiapkan dan menyajikan informasi yang menyangkut pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Departemen Agama di Propinsi kepada Menteri Agama. 4). Memelihara hubungan yang serasi antara Kantor Wilayah Departemen Agama dengan semua instansi vertikal departemen lainnya di Propinsi yang bersangkutan. 5). Memelihara hubungan yang serasi antara Kantor Wilayah dengan Pemerintah Daerah. 6). Sebagai Wakil Departemen Agama di Propinsi yang bersangkutan dan menjadi saluran hubungan Departemen Agama dengan Gubernur Kepala Daerah/Propinsi yang bersangkutan.

Mengingat adanya perbedaan antara satu provinsi dengan provinsi yang lain dalam hal jumlah penduduk yang harus dilayani, jenis, sifat dan volume beban kerja yang harus diselenggarakan, maka susunan organisasi Departemen Agama dibagi dalam beberapa tipologi. Kantor Departemen Agama Provinsi terdiri dari 6 (enam) tipologi, dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kotamadya (sebelumnya disebut Kantor Perwakilan Departemen Agama Kabupaten), terdiri dari 13 (tiga belas) tipologi.

Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur berdiri pada tahun 2003. Yang semula berinduk di kabupaten Halmahera tengah. Selama kurang waktu kurang lebih 11 tahun telah terjadi pergantian pimpinan sebanyak 3 kepala kantor. Setiap pimpinan yang menjabat di kabupaten Halmahera timur umumnya mempunyai komitmen untuk memajukan instansi yang di pimpinnya.

Berikut adalah susunan struktur organisasi kementerian agama kabupaten Halmahera timur :



Sumber : website kementerian agama, 2014

Keterangan gambar :

- a. Subbag Tata Usaha;
- b. Seksi Pendidikan Islam;
- c. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah;
- d. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam;
- e. Penyelenggara Syariah;
- f. Penyelenggara Kristen; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

1. Sub.bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelayanan, dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama.
2. Seksi Pendidikan Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama Islam, dan pendidikan keagamaan Islam.
3. Seksi Penyelenggaraan Haji dan mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.
4. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang urusan agama Islam, penerangan agama Islam, zakat, dan wakaf.
5. Penyelenggara Syariah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang hisab rukyat dan pembinaan syariah.
6. Penyelenggara Kristen mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen.

3. Gambaran umum tentang Madrasah

Madrasah adalah jenjang pendidikan Islam pada pendidikan formal di Indonesia, setara dengan tingkat Sekolah SD, SMP, dan SMU pada umumnya yang pengelolaannya dilakukan oleh Departemen Agama. Pendidikan madrasah

dikembangkan bersamaan munculnya gerakan pembaharuan Islam di Indonesia dan kurikulum madrasah terus berubah.

Sesuai Keputusan Menteri No 373 Tahun 2002 dan PP no 8 tahun 1950 telah ditetapkan struktur organisasi kementerian agama. Bidang Madrasah dan Pendidikan Agama Islam yang mempunyai tugas melakukan penjabaran kebijakan dan pelayanan dibidang penyelenggaraan pendidikan pada madrasah-madrasah.

Munculnya perubahan kurikulum madrasah didasari oleh masyarakat dengan adanya gagasan Islamisasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), disinilah mulai berkembang gagasan integrasi Ilmu Agama dan IPTEK yang selama ini dikelompokkan ke dalam ilmu umum atau ilmu sekuler kedalam satuan kurikulum madrasah untuk meningkatkan mutu madrasah.

Di bawah Kementerian agama kabupaten Halmahera timur, Saat ini terdapat 20 Madrasah baik yang berstatus swasta maupun negeri dengan tingkatan mulai dari Madrasah Ibtidayah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah. Berikut adalah nama-nama sekolah tersebut, diantaranya dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1
Nama nama Madrasah di kab. Haltim

No	Nama Madrasah	Alamat
1	MAS Alhwan Gotowasi	Jl. Siswa No.2, Gotowasi, Kec. Maba Selatan
2	MAN Teluk Bulu	Desa Beringin Lama, Kec. Maba tengah
3	MAS Nahdatul Wathan	Desa Wasileo, Kec. Maba Utara
4	MAS Cemara Jaya	Desa Cemara Jaya, Kec. Wasile
5	MAS wasile	Jl. Poros Dodaga, Kec. Wasile Timur
6	MTsS Buli Karya	Jl. H. Naimudin Hi Adam, Kec. Maba
7	MTsS Hasan Hairi	Jl. Siswa, Desa Maba, Sangaji, Kec. Maba

8	MTsN Maba Selatan	Jl. Siswa No.2, Gotowasi, Kec. Maba Selatan
9	MTsS Wayamli	Jl. Desa Wayamli, Kec. Maba Tengah
10	MTsS Nahdatul Wathan	Desa Wasileo, Kec. Maba Tengah
11	MTsN Cemara Jaya	Desa Cemara Jaya, Kec. Wasile
12	MTsN Al-farabi	Jl. Raya Sondo-sondo, Nusa Ambo
13	MTsS Wasile	Jl. Poros Dodaga, Kec. Wasile Timur
14	MIS Al-muhajirin	Jl. Halek Hakim, RT.01/RW.01, Soasangaji, Maba Kota
15	MIS Al-ma'arif	Blok G, RT.09/RW.03, Desa bumi restu, Kec. Maba
16	MIS Buli Karya	Desa Buli Karya, Kec Maba
17	MIS Al-abroor	Jl. Siswa, Desa Soagimalaha, Kec. Kota Maba
18	MIS Ba'aburahman	Desa Kasuba, Kec. Maba Selatan
19	MIS Cemara Jaya	Desa Cemara Jaya, Kec. Wasile
20	MIS Maba Kota	Kec. Maba Kota

4. Gambaran umum responden

Sebelum disajikan hasil penelitian setiap variabel yang diuji dalam penelitian ini, terlebih dahulu secara ringkas akan dideskripsikan karakteristik responden. Karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, status kerja, golongan, dan madrasah asal para responden yang terdiri dari Guru Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah aliyah. Kuesioner (angket) disebar seluruhnya ke madrasah dengan total responden berjumlah 95 Guru. Jumlah responden yang ada ini cukup untuk di lakukan analisis lebih lanjut. Sehingga keterwakilan mereka terhadap jumlah populasi yang ada tidak mengurangi esensi dari penelitian yang penulis buat.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam

2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan wanita, Penulis merasa perlu untuk mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin. Karna penulis melihat ada kecenderungan tingkat perbedaan psikologis dalam menghadapi pekerjaan. Berikut adalah tabel karakteristik jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Komposisi responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekwensi	Persen (%)
Valid Laki-laki	66	70
Perempuan	29	30
Total	95	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.2 menunjukkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 66 orang (70%), sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 29 orang (30%). Hal ini bermakna guru yang berjenis kelamin perempuan lebih bisa mengaktualisasi apa yang di harapkan siswa dari proses belajar mengajar.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat interval umur yang telah dibuat, diharapkan dapat mampu melihat perbedaan cara pandang dan perilaku responden dalam mencermati kondisi dan lingkungan tempat dia bekerja. Berikut ini disajikan gambaran umum responden yang menjadi sampel dalam peneitian ini seperti pada tabel 4.2, sebagai berikut :

Tabel 4.3
Komposisi responden berdasarkan umur

	Frekwensi	Persen (%)
Valid ≤ 29 Tahun	67	70
30 – 39 Tahun	14	15
40 – 49 Tahun	12	13
≥ 50 Tahun	2	2
Total	95	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel 4.3 menunjukkan responden yang paling banyak berusia diantara < 29 tahun sebanyak 67 orang atau 70% dari total interval umur responden yang akan diteliti. Komposisi umur terbesar kedua di ikuti oleh rata 30 - 39 tahun, yaitu sebanyak 14 orang (15%). Respoden terbanyak didominasi oleh kelompok kerja usia produktif, namun sebagian besar dari usia produktif tersebut adalah mereka yang belum berstatus non PNS atau tenaga honorer.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tingkat pengalaman kerja responden berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh responden dalam memahami cara kerja, budaya, serta permasalahan yang di hadapi dalam bekerja. Tingkat pengalaman seseorang juga akan mempengaruhi pandangan dan berfikir seseorang dalam mengatasi keadaan. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat di rangkum dalam tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Komposisi responden berdasarkan masa kerja

		Frekwensi	Persen (%)
Valid	0 - 4 Tahun	70	72
	5 - 10 Tahun	9	8
	11- 19Tahun	14	13
	≥ 20 Tahun	2	2
	Total	95	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.4 menunjukkan responden dengan masa kerja < 4 tahun sebanyak 70 Orang (72%) atau paling banyak diantara responden yang ada, masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 8%, masa kerja 11 – 19 tahun sebanyak 14 orang (13%), dan responden dengan masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 2 orang (2%). Dari tabel dapat dimaknai usia kerja di domonasi oleh pengajar baru yang pada dasarnya masih minim jam mengajar.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki serta kemampuan mengatasi permasalahan kerja sehingga diharapkan dapat menunjang kinerja. Pendidikan pada dasarnya bisa mempengaruhi cara pandang dan berfikir seseorang terhadap informasi dan keadaan sehingga mempengaruhi presepsi masing-masing pegawai. Data tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5
Komposisi responden berdasarkan pendidikan

		Frekwensi	Persen (%)
Valid	S2	1	1
	S1	30	3
	D3	35	35
	D2	29	29
	Total	95	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.5 menunjukkan responden dari tingkat pendidikan terlihat beragam dimana yang berpendidikan S2 sebanyak 1 (1%) dan berpendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 30% dari total responden. Lulusan D3 keguruan sebanyak 35 orang (35%) dan lulusan D2 keguruan sebanyak 29 orang atau 29%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan kepangkatan

Golongan jabatan responden biasanya berkaitan dengan kepangkatan dan beban kerja memiliki kecenderungan yang berbeda pada tiap tingkatannya. Berdasarkan karakteristik responden golongan jabatan dapat di rangkum dalam tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Komposisi responden berdasarkan Golongan kepangkatan

		Frekwesi	Persen (%)
Valid	Gol IV	1	1
	Gol III	20	21
	Gol II	2	2
	<i>Non</i> Golongan	72	76
Total		95	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.6 menunjukkan responden berdasarkan golongan kepangkatan terbagi dalam dua bagian PNS dan non PNS, dimana yang PNS pada golongan IV sebanyak 1 orang (1%), golongan III sebanyak 20 orang (21%) terbanyak dari responden lainnya, golongan II sebanyak 2 orang (2%) dari total responden.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Tak bisa dipungkiri faktor besarnya penghasilan seseorang terkadang menjadi alasan kuat dibalik performa seseorang. Penghasilan juga secara tidak langsung menandakan kemampuan seseorang fokus dalam bekerja. Berdasarkan komposisi responden menurut penghasilan dapat di rangkum dalam tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.7
Komposisi responden berdasarkan Penghasilan

		Frekwensi	Persen(%)
Valid	1.1 juta – 1.9 juta	10	32
	2 juta – 2.9 juta	8	25
	≥ 3 juta	14	43
	Total	32	100

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.7 menunjukkan responden berpenghasilan antara 1.1 - 1.9 juta sebanyak 10 orang (32%), gaji antara 2 juta - 2.9 juta sebanyak 8 orang (25%), dan gaji diatas 3 juta sebanyak 14 orang (43%). Penghasilan dirangkum berdasarkan gaji pokok guru sesuai kepangkatan dalam PNS.

g. Komposisi Responden Berdasarkan Tempat Mengajar

Karena objek penelitian ini adalah seluruh guru di kementerian agama

kabupaten Halmaera timur, maka berikut adalah distribusi sampel yang diambil dari tiap-tiap sekolah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Komposisi Responden Berdasarkan Madrasah Asal

No	Nama Madrasah	Jumlah (Orang)			
		Guru PNS	Guru Non PNS	Total Guru	Yang mengembalikan Angket
1	MAS Alhwan Gotowasi	0	9	9	5
2	MAN Teluk Bulu	0	9	9	5
3	MAS Nahdatul Wathan	0	8	8	7
4	MAS Cemara Jaya	6	10	16	11
5	MAS wasile	1	4	5	3
6	MTSS Buli Karya	4	6	10	7
7	MTSS Hasan Hairi	0	10	10	8
8	MTSN Maba Selatan	2	5	7	5
9	MTSS Wayamli	2	5	7	5
10	MTSS Nahdatul Wathan	6	3	9	6
11	MTSN Cemara Jaya	4	7	11	7
12	MTSN Al-farabi	0	6	6	5
13	MTSS Wasile	0	3	3	3
14	MIS Al-muhajirin	1	3	4	4
15	MIS Al-ma'arif	0	2	2	2
16	MIS Buli Karya	1	2	3	3
17	MIS Al-abroor	0	2	2	2
18	MIS Ba'aburahman	0	2	2	1
19	MIS Cemara Jaya	0	3	3	3
20	MIS Maba Kota	0	3	3	3
Total				129	95

Sumber : Data sekunder diolah, 2014

Karna penelitian ini adalah penelitian sensus, maka seluruh Guru madrasah dalam lingkup kementerian agama kabupaten Halmahera Timur

menjadi respondennya, namun pada saat pengumpulan kembali angket, hanya terdapat 95 Guru yang mengembalikan, namun ini sudah cukup mewakili jumlah populasi Guru madrasah yang ada.

h. Statistik hasil jawaban masing masing responden terhadap item-item pertanyaan kuesioner.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini di rangkum dalam tabel 4.9 hasil tabulasi responden X_1 berikut ini :

Tabel 4.9
Deskriptif Statistik responden

Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Skor	nilai rata-rata item	nilai rata-rata variabel	Kategori
Item 1	1	0	15	216	175	407	4.12	3.86	<i>Baik</i>
Item 2	0	8	39	248	80	375			
Item 3	0	6	15	54	165	240	3.28		
Item 4	1	6	33	228	115	383	3.87		
Item 5	0	6	10	232	120	368			
Item 6	1	2	3	58	155	219	4.01		
Item 7	1	5	15	240	120	381			
Item 8	1	10	30	212	130	383	4.04		
Item 9	0	4	42	228	110	384			
Item 10	3	10	36	276	30	355	3.58	3.58	<i>Baik</i>
Item 11	3	14	45	236	55	353			
Item 12	2	24	51	232	30	339			
Item 13	7	30	54	204	20	315	3.58		
Item 14	4	28	60	196	40	328			
Item 15	7	8	39	224	75	353	3.97		
Item 16	5	12	57	240	25	339			
Item 17	1	2	39	260	75	377	3.89	3.88	<i>Baik</i>
Item 18	0	6	39	252	80	377			
Item 19	0	18	51	236	50	355	3.97		
Item 20	0	6	39	276	50	371			
Item 21	1	4	12	268	105	390			

Item 22	2	14	21	244	90	371			
Item 23	1	8	19	240	55	323			
Item 24	0	8	60	228	70	366	3.72		
Item 25	0	10	51	276	20	357			
Item 26	0	8	42	264	55	369			
Item 27	1	2	39	256	80	378			
Item 28	0	8	21	252	105	386	3.93		
Item 29	1	14	51	236	55	357			
Item 30	0	16	63	240	30	349			
Item 31	0	6	16	236	85	343	3.78		
Item 32	0	12	45	244	65	366			
Item 33	1	2	39	260	75	377			
Item 34	0	6	39	252	80	377			
Item 35	0	18	51	236	50	355	3.87		
Item 36	0	6	39	276	50	371			
Item 37	1	4	12	268	105	390		3.87	Baik
Item 38	2	14	21	244	90	371	3.94		
Item 39	1	8	57	240	55	361			
Item 40	0	8	60	228	70	366			
Item 41	0	10	51	276	20	357	3.83		
Item 42	0	8	42	264	55	369			
Item 43	1	2	39	256	80	378			
Item 44	0	4	21	252	105	382	3.92		
Item 45	1	14	51	236	55	357			

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.9 di dapat sebuah gambaran bahwa variabel motivasi (X_1) terbesar dipengaruhi oleh indikator kebutuhan akan prestasi dengan nilai sebesar 4.12, rata-rata nilai variabel motivasi adalah 3.86 menurut Riduwan (2003) nilai tersebut masuk pada kategori Baik. Kemudian variabel lingkungan kerja (X_2) terbesar dipengaruhi oleh indikator fisik dengan nilai sebesar 3.6, rata-rata nilai variabel ini adalah 3,58 ini berarti variabel Lingkungan kerja berdasarkan respon responden terhadap angket yang dibagikan masuk dalam kategori Baik. Variabel disiplin kerja, indikator terbesar dipengaruhi oleh kerjasama dengan nilai sebesar

3.94, nilai rata-rata variabel yang didapat adalah 3,88 menurut Riduwan (2003) nilai tersebut berada pada interval dengan kategori baik yang berarti hasil angket lebih banyak didominasi jawaban-jawaban positif. Pada variabel kinerja (Y) rata-rata nilai didapat sebesar 3,87 atau berada di kategori baik. Dalam penelitian ini keseluruhan variabel masuk dalam kategori baik.

Tabel 4.10
Garis Kontinum Variabel

	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
X1	4275	3591 ↑	2907	2223	1539
X2	3325	2793 ↑	2261	1729	1197
X3	6175	5187 ↑	4199	3211	2223
Y	7600	6384 ↑	5168	3952	2736

Sumber : Data primer diolah, 2014

Kemudian untuk melihat posisi hasil skor responden per variabel dapat dihitung dengan menjumlahkan skor jawaban responden atas jumlah pernyataan (pertanyaan) pada masing masing variabel yang telah dibuat.

Dimana total bobot skor yang diperoleh variabel motivasi kerja (X_1) berdasarkan hasil jawaban responden sebesar 3509. Dengan jumlah responden sebanyak 95 orang didapat Nilai skor maksimum dan minimum sebesar 4275 (Tertinggi) dan 855 (Trendah), jarak interval yang didapat sebesar $4275 - 855 = 3420$. Posisi skor nilai responden berada di antara nilai interval 3591 dan 2907 yang artinya berada dalam kategori Tinggi.

Variabel Lingkungan kerja (X_2) dengan menjumlahkan skor jawaban responden sebanyak 95 orang dan 7 pernyataan yang telah dibuat, di dapat total bobot skor sebesar 2382. Nilai skor maksimum dan minimum untuk 95 responden

didapat 3325 (Tertinggi) dan 665 (Terendah), jarak interval yang didapat sebesar $3325 - 665 = 2660$. Oleh karena itu posisi skor nilai responden untuk variabel X_2 ada pada kategori Tinggi, yaitu di antara interval 2793 dan 2261.

Total bobot skor yang diperoleh berdasarkan hasil tabulasi responden untuk variabel Disiplin kerja (X_3) adalah 4815. Dengan responden yang sama dengan variabel sebelumnya yaitu 95 orang, total pertanyaan sebanyak 13 butir maka didapat total bobot skor sebesar 4815, di mana skor tertingginya adalah 6175 dan yang terendah adalah 1235. Posisi nilai skor dari variabel Disiplin kerja berada di antara interval nilai 5187 dan 4199 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kategori Tinggi.

Posisi skor nilai responden untuk variabel Y dapat dihitung dengan menjumlahkan skor jawaban responden atas 16 pernyataan yang telah dibuat. Dimana total bobot skor yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden adalah 5905. Nilai skor maksimum dan minimum untuk 95 responden didapat 7600 (skor tertinggi) dan 1520 (skor terendah), jarak interval yang didapat sebesar $7600 - 1520 = 6080$. Variabel kinerja (Y) masuk dalam kategori Tinggi.

B. Hasil analisis

1. Uji Validitas & Reliabilitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan *valid* jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 95 orang responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 45 item pernyataan, dimana seluruh item pernyataan dikategorikan valid dengan syarat r hitung atau nilai pada kolom *Corrected Item-Total*

Correlation lebih besar daripada r table product moment. Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,3

Menurut Sekaran yang dikutip oleh Dwi Priyatno (2009,p.26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik. Karena nilai yang diperoleh lebih dari 0,6 maka hasil yang diperoleh reliabel. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan Software *Statistical Package for Social (SPSS) versi 19*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil uji Validitas & reliabilitas

Variabel	Item	r hitung (Pearson Correlation)	$r_{tabel} =$ 0.3	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha tabel	Ket.
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.752	Valid	0,772	0,6	Reliabel
	X _{1.2}	0.703				
	X _{1.3}	0.391				
	X _{1.4}	0.760				
	X _{1.5}	0.844				
	X _{1.6}	0.725				
	X _{1.7}	0.654				
	X _{1.8}	0.779				
	X _{1.9}	0.780				
	Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{1.1}				
X _{1.2}		0.808				
X _{1.3}		0.785				
X _{1.4}		0.795				
X _{1.5}		0.773				
X _{1.6}		0.802				
X _{1.7}		0.683				
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{1.1}	0.551	Valid	0,733	0,6	Reliabel
	X _{1.2}	0.471				
	X _{1.3}	0.636				
	X _{1.4}	0.641				
	X _{1.5}	0.609				
	X _{1.6}	0.673				
	X _{1.7}	0.550				
	X _{1.8}	0.601				

	X _{1,9}	0.461				
	X _{1,10}	0.418				
	X _{1,11}	0.310				
	X _{1,12}	0.380				
	X _{1,13}	0.512				
Kinerja Guru (Y)	X _{1,1}	0.495	<i>Valid</i>	0,738	0,6	<i>Reliabel</i>
	X _{1,2}	0.679				
	X _{1,3}	0.634				
	X _{1,4}	0.588				
	X _{1,5}	0.524				
	X _{1,6}	0.690				
	X _{1,7}	0.667				
	X _{1,8}	0.609				
	X _{1,9}	0.673				
	X _{1,10}	0.599				
	X _{1,11}	0.558				
	X _{1,12}	0.407				
	X _{1,13}	0.355				
	X _{1,14}	0.327				
	X _{1,15}	0.321				
	X _{1,16}	0.446				

Sumber: Data primer diolah, 2014

Corrected Item - Total Correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Nilai pada kolom *corrected item total correlation* merupakan r_{hitung} yang akan dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} bernilai 0,202. Dari table 4.10 diatas dapat di tarik sebuah kesimpulan yang menyatakan semua pernyataan dari masing-masing variable adalah *valid*, karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

multikolinieritas perlu dilakukan untuk mendeteksi ada dan tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ini. Pengukuran dapat dilakukan salah

satunya dengan cara mengukur nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang didapat. Multikolinearitas tidak terjadi apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$.

Dari tabel 4.12 nilai VIF yang didapatkan pada masing-masing variabel bebas < 10 dan nilai toleransi berada diatas nilai standar sebesar 0,1 hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas di antara 3 variabel bebas sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antar variabel-variabel bebas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan :
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			Tidak ada Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.867	1.153	
Lingkungan Kerja	0.902	1.109	
Disiplin Kerja	0.878	1.176	

Sumber: Data primer diolah, 2014

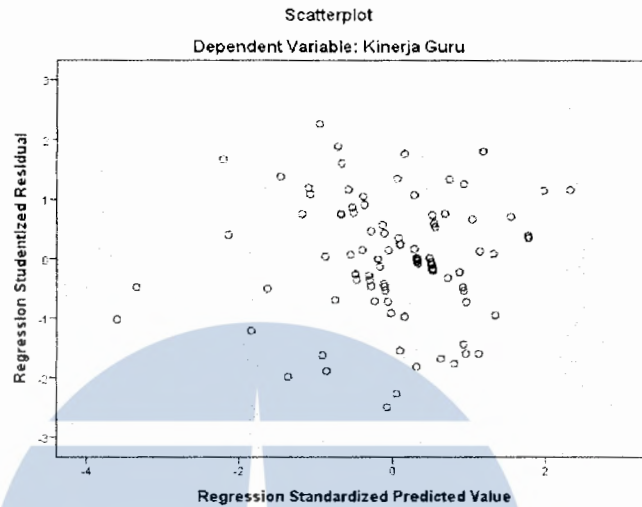
b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dikatakan Ghozali (2006) salah satu cara untuk melihat adanya *heterokedastistas* pada persamaan regresi adalah dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot* antara nilai variable terikat (ZPRED) pada kotak X-axis dengan residualnya (SRESID) pada Y-axis. Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu maka regresi terindikasi adanya *heterokedastistas*.

Dari gambar 4.2 hasil pengujian bermakna tidak terjadi gejala *heterokedastistas* oleh karena titik-titik berpencar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi *Heteroskedastisitas* dan terjadi *homoskedastisitas*.

Hasil uji heterokedastistas ditampilkan pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.2
Scater plot uji Heteroskedastisitas

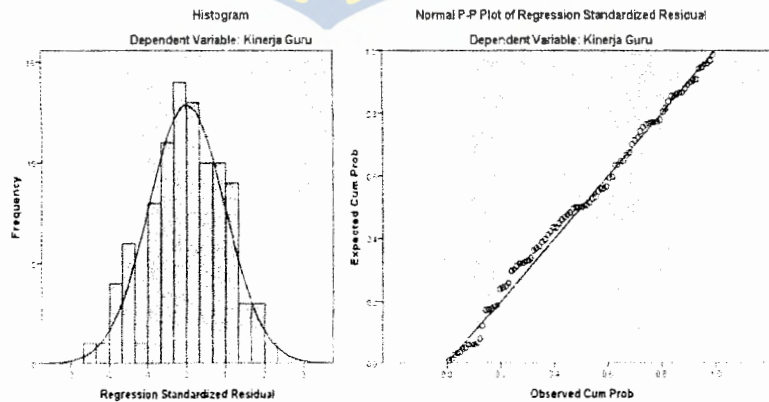


Sumber: Data primer diolah, 2014

c. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal probabillity plot. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini sebagai berikut :

Gambar 4.3
Grafik normal probabillity Plot & Grafik Histogram



Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari keterangan gambar di atas nampak bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis miring diagonal. maka dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur uji normalitas. Namun jika data penyebaran menjauh dari garis diagonal yang ada maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada gambar histogram, data terlihat terdistribusi mendekati normal. Hal ini bisa kita lihat dari sebaran data yang membentuk lonceng (*bell shaped*) mengikuti garis prediksi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (secara Parsial)

Analisis hasil uji parsial (Uji t) dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru se-kabupaten Halmahera timur.

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. apabila $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Demikian sebaliknya. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

1. Hipotesis 1 yang diajukan adalah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Berdasarkan hipotesis tersebut maka pengujian hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

Didapat variabel Motivasi kerja (X_1) sebesar (+) 0,018 dengan signifikansi 0,007. Karena $p < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Motivasi

kerja (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja Guru (Y).

2. Hipotesis 2 yang diajukan adalah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru. Berdasarkan hipotesis tersebut maka pengujian hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

Berdasarkan komputasi olah data analisis SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_3 sebesar 0.000 atau lebih kecil dari pada 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol dua (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif (H_a) diterima.

3. Hipotesis 3 yang diajukan adalah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Berdasarkan hipotesis tersebut maka pengujian hipotesis ketiga dinyatakan sebagai berikut:

Variabel Disiplin kerja (X_3) dengan probabilitas 0,000. Karena $p > 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja Guru (Y).

b. Uji F Secara Simultan

Untuk pengujian hipotesis 4 tentang pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. Hipotesis 4 yang diajukan adalah Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka hasil uji hipotesis 4 dinyatakan sebagai berikut :

Dari tabel 4.13 nilai $F_{hitung} = 871.653$ ($Sig. = 0,000$) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% ketiga variabel independen (Motivasi kerja,

Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja Guru. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan atau bersama-sama, variabel-variabel independen dalam model berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat keyakinan (*level of significant*) 5 % atau *alpha* 0.05 dan *degree of freedom* ; $df = n-k-1$ akan diperoleh nilai F_{tabel} , kemudian membandingkan nilai F_{hitung} yang diperoleh dipergunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak tapi bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.13
Tabel ANOVA

		ANOVA ^b				
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	3257.279	3	1085.760	871.653	.000 ^a
	Residual	113.353	91	1.246		
	Total	3370.632	94			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 871.653 sedangkan nilai F_{tabel} (numerator df ($n_1=3$) dan denominator df ($n_2=91$) sebesar 2.700. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa $12.366 > 2.700$ dan nilai signifikansi hasil 0,000 lebih kecil dari 0,05 probabilitas signifikansi (standar). Maka dapat disimpulkan hipotesis 4 diterima, ini dikarenakan hipotesis nol keempat (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan ini artinya dapat dikatakan

variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dalam lingkup kement, sehinggarian agama se-kabupaten Halmahera timur. semakin baik ketiga variabel tersebut maka akan semakin baik kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji statistik diatas, baik yang dilakukan secara parsial maupun simultan di ketahui bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat dibuktikan dan terbukti.

c. Pembuktian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode regresi linear berganda. Dari hasil uji statistik tersebut diperoleh nilai yang disajikan pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.235	1.350		-.915	.363
Motivasi Kerja	0.018	0.027	0.014	2.666	.007
Lingkungan Kerja	0.100	0.024	0.083	4.116	.000
Disiplin Kerja	1.188	0.026	0.952	6.739	.000

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari hasil uji statistik pada tabel 4.13 didapat persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,235 + 0,018X_1 + 0,100X_2 + 1,188X_3 + e$$

Dari tabel 4.13 serta persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -1,1235 bermakna jika tidak ada kenaikan dari variabel bebas seperti Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3), maka nilai dari kinerja (Y) adalah (-)1,235.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1), adalah sebesar 0,018. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Motivasi kerja (X_1) dengan kinerja (Y). Artinya apabila Motivasi kerja (X_1) meningkat, maka kinerja Guru (Y) semakin meningkat begitupun sebaliknya. Nilai signifikansi pada variabel Motivasi kerja (X_1) sebesar 0,007, lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Guru (Y).
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,000. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja Guru (Y). Artinya apabila Lingkungan kerja (X_2) baik maka kinerja Guru (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,000. Nilai ini lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5 persen, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru (Y).

- 4) Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X_3) ialah sebesar 1,188. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Disiplin kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) yang koefisien regresinya juga positif. Ini dapat diartikan apabila Disiplin kerja (X_3) meningkat maka kinerja Guru (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Disiplin kerja (X_3) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk Disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru (Y).

Tabel 4.14
Pengaruh Variabel bebas terhadap kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.965	1.11608

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru.

- 5) Nilai koefisien korelasi berganda (R) dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.14 diatas adalah sebesar 0,983. Ini artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja) dengan variabel dependennya adalah kinerja Guru. Menurut Santoso (2002,p.167) jika suatu persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat bila nilai R nya diatas 0,5, artinya hasil yang didapat dalam penelitian ini memiliki nilai hubungan yang sangat kuat.
- 6) Nilai *Adjusted R Square* Nilai koefisien determinasi (R^2) dari persamaan regresi linier berganda hasil hitung di atas (tabel 4.14) adalah sebesar

0,965 ini bermakna bahwa 96,5% variabel Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3), sedangkan 3,5% dipengaruhi faktor lain diluar variabel yang sedang di teliti. Nilai korelasi pada penelitian ini masuk dalam kategori sangat kuat karena berada diatas 80%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru.

Berdasarkan hipotesis I tentang pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja Guru (Y) di kementerian agama se-Kabupaten Halmahera timur, melalui analisis statistik terbukti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika motivasi kerja tinggi maka kinerja pun ikut meningkat secara signifikan. Hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar (+) 0,018 dengan angka sig. 0,007. sehingga dapat dijelaskan hipotesis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja bernilai positif dan signifikan dapat diterima.

Dari nilai rata-rata variabel motivasi kerja dalam penelitian ini, didapat nilai sebesar 4.12 (lihat tabel 4.8) dengan indikator terbesar yaitu kebutuhan akan prestasi Guru. Ini dapat dimaknai bahwa guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan proses belajar mengajar memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu keberhasilan seorang pengajar (Guru) akan sebuah prestasi menumbuhkan

motivasi kerja guru untuk terus berkarya sehingga tercapainya kinerja yang maksimal.

Dari hasil penelitian terhadap 95 pengajar (responden) dalam lingkup kementerian agama se-kabupaten Halmahera timur, diketahui bahwa Motivasi kerja memiliki nilai total skor sebesar 3509, berada di antara nilai interval 3591 sampai dengan 2907, hal ini bermakna motivasi kerja masuk dalam kategori tinggi, yang berarti dominan responden memilih jawaban yang berkonotasi positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardiyanto (2006) tentang: “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan se-wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar”, diperoleh hasil secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mementahkan hipotesis sebelumnya yang dilakukan Handayani (2006) tentang Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi yang tergabung Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar.” Diperoleh hasil secara parsial, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini juga mendukung teori motivasi yang dikembangkan Frederick Herzberg (1959). Teori ini berpendapat bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung

jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks. Teori ini dikenal juga dengan teori *Motivator-Hygienes*.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru.

Dari hasil pengujian hipotesis maupun pengujian model/uji hipotesis 2 yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti memiliki nilai positif dan signifikan, dimana nilai koefisien regresi yang diapat sebesar (+)0,100 dengan angka signifikannya 0.00. artinya hipotesis ini diterima.

Nilai rata rata skor variabel lingkungan kerja sebesar 3.6 didominasi oleh indikator “Fisik”. Hal ini berarti lingkungan kerja juga menjadi penyebab rasa puas atau tidak seorang pegawai atau pegawai yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Kondisi lingkungan kerja ini dapat menjadi suatu dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Semakin nyaman kondisi atau lingkungan kerja maka secara teoritis akan menyebabkan kinerja pegawai semakin tinggi pula.

Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan pengajar (Guru) akan menurun. Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan

reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan moral kerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi dalam proses belajar mengajar.

Lingkungan kerja yang memuaskan para pengajar (Guru) bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Nilai bobot skor variabel lingkungan kerja masuk dalam kategori tinggi, dengan nilai sebesar 2382. Sama halnya dengan variabel yang di uji sebelumnya, dominasi jawaban sebagian besar mengarah positif.

Hasil penelitian ini seakan menguatkan beberapa penelitian sebelumnya di antaranya milik Ahyani (1979,p.133) bahwa Lingkungan kerja internal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kemudian penelitian yang dilakukan Enderwati (2007) yang menjelaskan pengaruh kinerja guru dan lingkungan sekolah berpengaruh secara positif terhadap prestasi siswa, apabila kinerja guru meningkat, maka prestasi siswa dapat diprediksi akan meningkat.

Hasil penelitian ini mematahkan hipotesis dalam penelitian Sugito (2006) tentang pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Karanganyar”, diperoleh hasil sebagai berikut: secara parsial, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan teori milik Sedarmayanti (1996) yang menjelaskan tentang lingkungan kerja internal dalam bukunya yang berjudul "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja" bahwa Lingkungan internal adalah lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), serta lingkungan perantara yang disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia (seperti : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan lampu, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna dan lain-lain). Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini juga memperkuat apa yang diungkapkan Tabrani (2005, p.45) bahwa lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik. Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Guru.

Hipotesis 3 tentang Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru madrasah, berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini terbukti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diketahui menghasilkan koefisien regresi sebesar (+)1,180 dengan nilai signifikannya 0.00. Dengan demikian Pernyataan hipotesis 3 tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah terbukti dan dapat diterima.

Dari nilai rata-rata variabel Disiplin kerja dalam penelitian ini, didapat nilai sebesar 3.97 dengan indikator “Ketaatan”. sesuai dengan kriteria penafsiran (tabel 4.82) yang dikemukakan Sugiyono (2004, p.66) nilai tersebut berada diantara interval 3,4 – 4,19 maka gambaran disiplin kerja termasuk kategori baik.

Ini dapat dimaknai bahwa Disiplin kerja didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam rangka memegang teguh disiplin. Jika guru tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

Dari hasil penelitian terhadap 95 pengajar (responden) dalam lingkup kementerian agama se-kabupaten Halmahera timur, diketahui bahwa Disiplin kerja memiliki nilai total skor sebesar 4815, berada diantara nilai interval 5187 sampai dengan 4199, hal ini bermakna Disiplin kerja masuk dalam kategori tinggi, yang berarti dominan responden memilih jawaban positif, yang didominasi oleh nilai angka 5 dan 4.

Setiap guru dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru yaitu perlu adanya sikap disiplin dari guru. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dihimpun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

guru. Kemudian besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,963, artinya perubahan kinerja guru karena pengaruh disiplin kerja sebesar 96,3%.

Nilai Disiplin kerja pada penelitian ini menjadi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru, besarnya nilai yang diperoleh dalam penelitian ini semakin jelas membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Bahkan ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan.

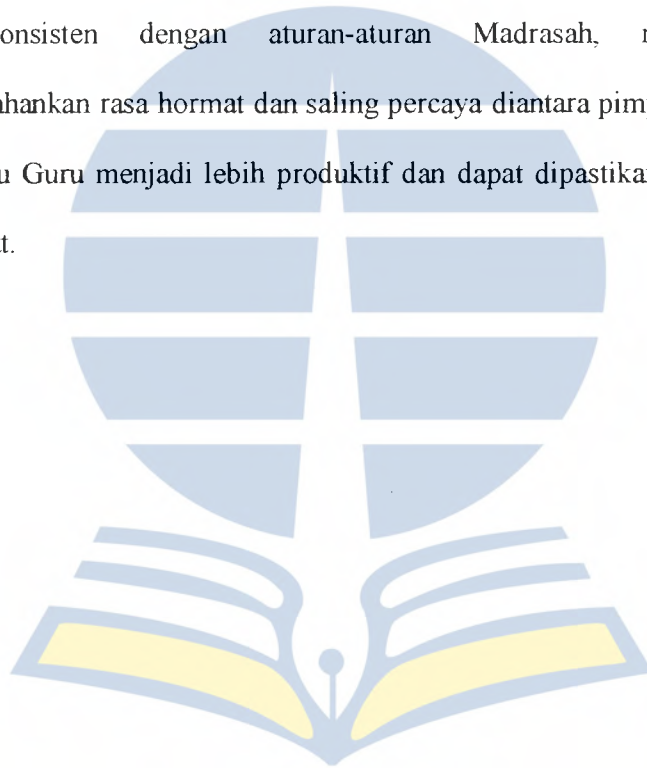
Temuan ini menunjukkan bahwa sikap disiplin bagi seorang guru adalah sesuatu yang harus menjadi perhatian penuh baik bagi guru maupun kepala sekolah. Hal ini karena akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan mutu pendidikan pada umumnya.

Hasil statistik pada penelitian ini sejalan sekaligus membenarkan pendapat Barnawi & Arifin (2012,p.109) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan apa yang di ungkapkan Rivai (2004,p.190) menjelaskan, bahwa kekurangan disiplin dalam sebuah manajemen perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin yang baik, sulit untuk meraih tujuan perusahaan yang optimal. Oleh

karena itu untuk mempertinggi disiplin kerja, peranan ketaatan terhadap segala aturan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan.

Penelitian ini mendukung teori yang di kemukakan Handoko (2001) bahwa fungsi tindakan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggar, menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, serta menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Artinya jika disiplin dapat terlaksana dengan baik maka akan menciptakan perilaku-perilaku Guru konsisten dengan aturan-aturan Madrasah, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, membantu Guru menjadi lebih produktif dan dapat dipastikan kinerja pun dapat meningkat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menjelaskan dan menguraikan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah dalam lingkup kementerian Halmahera timur pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Ini berarti motivasi guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika motivasinya rendah maka kinerjanya pun rendah. Semakin tinggi keinginan dan kebutuhan seorang guru maka dorongan yang muncul dalam dirinya juga semakin tinggi, jika motivasi tersebut dioptimalkan secara positif dan konsisten dalam pekerjaannya maka akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya.
2. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Ini berarti lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan fisik. Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru dan murid sehingga produktivitas kinerja pun meningkat.
3. Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Ini berarti Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang guru terhadap tugas yang diembankan kepadanya. Disiplin dapat dijadikan media motivasi guru untuk mendidiknya

mematuhi dan menaati setiap prosedur, peraturan dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

B. Saran

Berdasarkan garis besar permasalahan yang ada serta kesimpulan yang di dapat, selanjutnya disampaikan saran sebagai berikut :

1. Motivasi dapat ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat diwujudkan kondusivitas di tempat kerja dan proses belajar mengajar.
2. Sekolah harus mampu menciptakan ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas dan kelengkapan sarana prasarana penunjang kegiatan proses belajar mengajar, minimal pada kelengkapan alat alat praktikum dan kelengkapan buku perpustakaan pada masing-masing madrasah.
3. Madrasah harus memberikan hukuman bagi mereka yang tidak taat terhadap aturan dan memberikan penghargaan bagi mereka yang menaati aturan, meningkatkan sistem pengawasan dan sebaiknya dimulai dari pejabat tertinggi didalam sekolah hingga yang paling bawah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2003). *Pemasaran Strategik Jasa Pendidikan*. Bandung : CV. Alfabeta
- Andriani, D. (2012). *Metode Penelitian bisnis*. Tangerang : Universitas Terbuka.
- Anoraga, P. dan Widiyanti, N. (1993). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2002). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2008). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi aksara.
- Arikunto, S dan Yuliana, L. (2008). *Menejemen Pendidikan*, Yogyakarta : Aditya
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Jakarta: Liberty
- Cahyani, A. (2003). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Creech, B. (1996) *Lima Pilar TQM*. Dialihbahasakan oleh Alexander Sindoro. Jakarta : Bina rupa.
- Damayanti, R. (2005). *Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang*. Semarang: Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Dewi, CA (2012). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS se-Kabupaten Temanggung*. Semarang : Universitas negeri semarang
- Dharmawan, I.M.Y. (2011). *Tesis. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki*. Denpasar : Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.

- Ekaningsih, A.S. (2012). Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (studi pada satuan polisi pamong praja kota surakarta): Surakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Takaran.
- Farid, W. (2005). Metode Penelitian Bisnis, Jakarta : Universitas Jakarta.
- Fathoni, A. (2006). Metode penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2001). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, E.S. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai koperasi yang tergabung pada pusat koperasi simpan pinjam arto kuncoro karanganyar. Surakarta : Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Univesitas Slamet Riyadi.
- Handoko, T. H. (1994). Manajemen. Edisi II cetakkan ke-delapan. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, T. H. (1997). Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Handoko, T.H. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Hasan, M.I. (2002). Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P. (1996). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2002). Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

- Hasan, U. (2008). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lamba, C. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Peluang Promosi dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Tomohon, Manado : Tugas Akhir Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama kerja sebagai Variabel Moderat, Sudi Pt. Coca cola Amatil Indonesia. Semarang : Tugas Akhir Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga). Bandung: Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, A.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2008). Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8. Bandung : Remaja Rosda karya.
- Maslow, A.H. (1993). Motivasi dan Kepribadian. Jakarta: PT. Pustaka Binawan Presindo.
- Mulyasa, E. (2006). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. (2002). Marketing. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia
- Nurhadi, dkk. (2003). Pembelajaran Kontekstual dan Penerapannya dalam KBK. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Ratih S.N, dan Evelyn R.M. (2009). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory (Two Factor Theory)*. Program Magister Profesi Psikologi. Majoring Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung : Universitas Padjadjaran.
- Riduwan. (2003). Dasar-dasar Statistika. Edisi Revisi. Bandung : Alfabeta.

- Rietveld, P. dan Sunaryanto, L.T. (1994). 87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ristiana, N. (2012). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) ; Studi Pada Sd/Mi Kabupaten Kudus. Semarang : Tugas Akhir Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Rivai, V. (2004), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, P.S. (1996). Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siagian P.S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III.: YKPN Yogyakarta.
- Sinungan, M. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi ke-2. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soetisna, D.A. (2000). Total Quality Manajement in Higher Education. Bandung : PPS UNINUS.
- Sugiyono. (2005). Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprana, R. (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Kantor Pusat

Bank Jateng Semarang. Semarang : Tugas Akhir Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Siwantara, I.W. (2009). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali. Bali : Tesis Program Magister Manajemen

Sutrisno.E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Supardi, A. (2001). Dasar-Dasar Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Uii Press.

Undang – Undang Republik Indonesia. (2003). Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Depdiknas.

Widodo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wuladari, S.(2012). Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Di Kecamatan Gebok. Semarang : Tugas Akhir Program Magister Institut Agama Islam Negeri (Iain) Walisongo.

Wursanto, I. (2009). Dasar – Dasar Ilmu Organisasi. Edisi ke dua. Yogyakarta : Andi.

TABULASI VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	2	4	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
5	4	2	4	5	5	5	5	4	39
5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	3	4	4	4	3	32

4	3	3	3	4	5	4	4	2	32
4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
3	3	2	4	4	4	2	4	3	29
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	3	5	3	4	5	4	4	3	36
5	3	5	3	3	5	2	5	5	36
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
4	3	5	4	4	4	4	4	4	36
1	2	5	2	2	1	2	1	2	18
3	5	5	3	3	5	4	3	3	34
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
4	3	5	3	4	4	4	4	4	35
4	5	5	3	3	5	4	3	3	35
4	2	5	2	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	4	1	4	4	35
5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	2	5	1	3	5	2	5	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
5	4	4	2	2	2	4	2	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
3	3	4	3	3	4	4	2	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
5	4	5	4	4	4	5	2	4	37
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

4	3	4	4	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
5	4	4	4	3	4	5	3	4	36
4	2	4	4	2	2	4	2	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	4	4	4	2	4	30
									3509



TABULASI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	3	3	4	4	4	26
4	4	5	4	3	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	4	5	4	30
4	4	4	4	3	3	5	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	4	3	24
4	4	4	4	4	5	4	29
4	5	4	4	4	5	4	30
4	4	3	4	4	5	4	28
4	4	4	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	2	4	3	25
4	4	4	4	5	5	3	29
4	5	4	2	4	5	4	28
5	5	3	3	3	4	3	26
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	3	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	3	3	3	3	22
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	5	4	28
4	4	2	2	4	3	3	22
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	3	3	5	4	26
4	4	4	4	5	4	4	29
4	2	2	1	2	4	1	16
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	3	4	4	4	27
2	1	2	2	2	1	2	12

1	1	3	2	2	1	2	12
4	4	4	4	4	4	3	27
4	3	3	3	4	5	4	26
3	2	3	2	2	2	4	18
3	3	2	2	3	1	1	15
3	3	2	2	2	5	3	20
4	2	2	2	2	2	4	18
4	3	4	1	2	3	1	18
5	5	2	1	3	5	1	22
4	4	2	2	2	2	4	20
2	2	3	3	2	1	2	15
3	3	3	3	1	3	3	19
4	4	4	2	4	4	4	26
4	3	2	1	3	4	3	20
5	5	2	2	4	4	4	26
3	3	3	2	4	3	4	22
3	3	2	2	1	3	3	17
4	4	4	4	4	4	2	26
4	4	4	2	2	4	3	23
4	4	4	4	5	4	4	29
2	3	3	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	4	5	5	31
3	4	3	3	3	4	4	24
2	2	2	1	3	1	1	12
4	4	4	4	2	4	4	26
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	5	5	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	3	4	3	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	4	5	4	30
3	2	3	3	2	2	3	18
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	4	3	4	4	4	27
4	3	4	4	2	3	3	23
5	4	5	4	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	5	4	4	4	2	25
4	4	4	5	4	4	4	29
4	3	3	4	3	4	3	24
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28

4	5	4	4	5	4	4	30
2	2	1	2	3	1	5	16
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
1	5	4	1	1	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	3	4	26
1	1	1	1	1	1	2	8
							2382



TABULASI VARIABEL DISIPLIN KERJA (X3)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	55
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	51
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	47
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	55
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	55
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	53
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	54
5	4	4	5	5	4	3	5	2	4	4	4	4	53
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	55
5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	2	51
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	3	3	4	3	3	3	2	5	4	5	1	43
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	51
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	55
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	56
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	53
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	51
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	49

3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	48
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	57
3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	47
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	51
4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	47
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	3	50
4	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	5	4	42
1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	3	34
3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	52
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	50
3	2	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	50
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50
4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	55
3	2	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	62
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	59
4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	50
4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	47
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	50
3	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	46
3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	45
3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	50
4	4	4	5	4	4	5	2	4	2	4	4	2	48
4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	45
5	5	3	3	3	2	3	3	5	3	5	4	3	47
3	3	3	3	4	1	1	2	2	4	4	2	2	34
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	2	40
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	52
2	3	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	46
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	52
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	49
5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	53

4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	46
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	52
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	51
4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	45
													4815



TABULASI VARIABEL KINERJA (Y)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	67
4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	65
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	59
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	67
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	67
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	67
4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	2	4	4	4	4	66
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	69
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	2	63
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	5	4	5	1	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	63
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	66
3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	69
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	62
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	68
4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	66
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	61
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	61
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	60

4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	59
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	71
2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	55
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	61
2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	55
4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	5	3	5	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	3	61
2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	5	4	50
2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	3	40
3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	64
4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	61
3	3	4	3	2	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	60
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	64
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	66
3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	77
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	73
4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	52
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	61
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	65
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	62
5	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	57
4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	57
2	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	59
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	2	4	4	2	60
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	57
4	5	3	5	5	3	3	3	2	3	3	5	3	5	4	3	59
3	3	2	3	3	3	3	4	1	1	2	2	4	4	2	2	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	2	51
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	59
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	64
4	3	3	2	3	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	72
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	59
3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	64
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	60
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	66

3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	67
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	62
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	63
2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	55
																5905





PANDUAN ANGKET PENELITIAN

*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru
Dilingkup kementerian Agama kabupaten Halmahera timur*

Dimohon dengan hormat perkenan Bapak/Ibu untuk mengisi atau memberi jawaban atas pernyataan/pertanyaan yang diajukan dengan memperhatikan panduan angket penelitian sebagai berikut :

1. Setiap butir pernyataan yang diajukan serta jawaban yang dipilih semata-mata untuk tujuan penelitian, dan tidak berpengaruh terhadap kedudukan Bapak/Ibu selaku Pengajar di lingkup kementerian agama kabupaten Halmahera timur.
2. **Pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda conteng (√) pada setiap kolom jawaban yang dipilih, dengan ketentuan:**
 - SS** : Apabila anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut
 - S** : Apabila anda **SETUJU** dengan pernyataan tersebut
 - R** : Apabila anda **RAGU – RAGU** dengan pernyataan tersebut
 - TS** : Apabila anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut
 - STS** : Apabila anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut
3. Apabila ingin mengubah pilihan yang telah ditandai, berilah tanda sama dengan (√) pada pilihan semula, dan kemudian berilah tanda conteng lagi pada pilihan baru. ATAU dapat dipilih dengan cara menghapus pilihan jawaban yg tidak dipilih.
4. Bapak/Ibu tidak perlu mencantumkan nama pada lembaran angket ini, karena **kerahasiaan setiap responden sangat dijaga**, dan kebebasan memilih jawaban sangat terbuka.
5. Setelah angket ini diberi jawaban, mohon dikembalikan kepada petugas yang ditunjuk.

Hormat saya,

ENDAH SUSYANA
NIM. 015889632

	39	Saya mampu menerjemahkan apa yang diinginkan institusi atau atasan kepada saya	5	4	3	2	1
Pengetahuan dan ketrampilan kerja	40	Saya selalu memberikan pelajaran tambahan kepada siswa jika diperlukan	5	4	3	2	1
	41	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki	5	4	3	2	1
	42	Saya berusaha untuk mengembangkan metode pengajaran yang sesuai yang dimiliki	5	4	3	2	1
Tanggung jawab	43	Saya selalu melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh	5	4	3	2	1
	44	Keberhasilan murid dalam menyerap pelajaran merupakan tanggung jawab guru	5	4	3	2	1
	45	Saya mengikuti seluruh kegiatan belajar mengajar yang diberikan kepada saya	5	4	3	2	1



```

CPT
FILE: D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 reponden\lengkap 95.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 X1
/PRINT=TWO-TAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Output Created		Notes
Comments		05-Sep-2014 11:47:15
Input	Data	D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 reponden\lengkap 95.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 X1 /PRINT=TWO-TAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.0076
	Elapsed Time	00:00:00.0061

[DataSet1] D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 reponden\lengkap 95.sav

Correlations

		X15	X17	X18	X19	Motivasi Kerja
X1.1	Pearson Correlation	.572	.395	.601	.608	.752
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	.453	.479	.374	.456	.703
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	.156	.130	.154	.340	.391
	Sig. (2-tailed)	.130	.209	.137	.001	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	.344	.530	.500	.588	.693
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.5	Pearson Correlation	.660	.518	.751	.588	.844
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.6	Pearson Correlation	.1	.361	.681	.402	.725
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.7	Pearson Correlation	.361	.1	.291	.433	.654
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.8	Pearson Correlation	.681	.291	.1	.579	.779
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.9	Pearson Correlation	.402	.433	.579	.1	.760
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.725	.654	.779	.760	.1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7
/PRINT=TWO-TAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.452	.273	.402	.548
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	.452	1	.204	.588	.498
	Sig. (2-tailed)	.000		.047	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	.273	.204	1	.187	.114
	Sig. (2-tailed)	.008	.047		.069	.271
	N	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	.402	.588	.187	1	.619
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.069		.000
	N	95	95	95	95	95
X1.5	Pearson Correlation	.548	.498	.114	.619	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.271	.000	
	N	95	95	95	95	95
X1.6	Pearson Correlation	.572	.483	.156	.344	.660
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.130	.001	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.7	Pearson Correlation	.395	.479	.130	.530	.518
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.209	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.8	Pearson Correlation	.601	.374	.154	.501	.751
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.137	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X1.9	Pearson Correlation	.688	.569	.340	.589	.595
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.752	.703	.391	.760	.844
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95

```

/PRINT=TWO-TAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Output Created		Notes
Comments		05-Sep-2014 11:47:50
Input	Data	D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 reponden\lengkap 95.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 X2 /PRINT=TWO-TAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.1147
	Elapsed Time	00:00:00.0631

[DataSet1] D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 reponden\lengkap 95.sav

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.655	.437	.429	.497
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	.655	1	.544	.440	.540
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	.437	.544	1	.720	.490
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	.429	.440	.720	1	.679
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	.497	.540	.490	.679	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95
X2.6	Pearson Correlation	.616	.719	.563	.466	.527
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
X2.7	Pearson Correlation	.350	.476	.468	.540	.440
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.727	.608	.785	.795	.773
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95

Notes

Output Created	16-Sep-2014 15:14
Comments	
Input	Data D:\A Materi MM\AN-TESIS\Tesis Endah\Data SPSS eridah\95 reponden\len
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows In Working Data File	95
Missing Value Handling	Definition of Missing Use defined missing values are treated as missing
Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CCORRELATIONS /VARIABLES=Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 X3 /PRINT=TOTAL NCSIG /MISSING=PAIRWISE
Resources	Processor Time Elapsed Time 00:00:00.063 00:00:00.062

[DataSet1] D:\A Materi MM\AN-TESIS\Tesis Endah\Data SPSS eridah\95 reponden\len grup 95.sav

Correlations

		X2.6	X2.7	Lingkungan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	.616	.350	.727
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	.719	.476	.676
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	.563	.468	.785
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	.466	.540	.795
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	.527	.440	.773
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	95	95	95
X2.6	Pearson Correlation	1	.409	.802
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	95	95	95
X2.7	Pearson Correlation	.409	1	.683
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	95	95	95
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.802	.683	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	95	95	95

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

CORRELATIONS
/VARIABLES=Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 X3
/PRINT=TOTAL NCSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
X3.1	Pearson Correlation	1	.511	.421	.581	.521	.368
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X3.2	Pearson Correlation	.511	1	.483	.367	.276	.349
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.007	.001
	N	95	95	95	95	95	95
X3.3	Pearson Correlation	.421	.483	1	.607	.408	.614
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X3.4	Pearson Correlation	.581	.367	.607	1	.480	.489
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X3.5	Pearson Correlation	.521	.276	.408	.480	1	.540
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95
X3.6	Pearson Correlation	.368	.349	.614	.489	.540	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95
X3.7	Pearson Correlation	.293	.402	.598	.483	.284	.504
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.005	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X3.8	Pearson Correlation	.148	.058	.121	.116	.349	.322
	Sig. (2-tailed)	.152	.578	.241	.265	.001	.001
	N	95	95	95	95	95	95
X3.9	Pearson Correlation	.333	.060	.044	.024	-.041	.137
	Sig. (2-tailed)	.748	.565	.675	.820	.890	.186
	N	95	95	95	95	95	95
X3.10	Pearson Correlation	.016	.016	.044	.157	.177	-.020
	Sig. (2-tailed)	.876	.876	.669	.300	.185	.849
	N	95	95	95	95	95	95
X3.11	Pearson Correlation	-.096	-.170	-.114	-.064	.329	-.032
	Sig. (2-tailed)	.344	.099	.273	.417	.779	.833
	N	95	95	95	95	95	95
X3.12	Pearson Correlation	.052	-.114	-.049	.092	.056	-.008
	Sig. (2-tailed)	.319	.272	.328	.273	.590	.940
	N	95	95	95	95	95	95

Correlations

		X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12
X3.1	Pearson Correlation	.293	.748	.033	.016	-.098	.052
	Sig. (2-tailed)	.004	.152	.748	.876	.344	.618
	N	95	95	95	95	95	95
X3.2	Pearson Correlation	.402	.058	.060	.016	-.170	-.114
	Sig. (2-tailed)	.000	.578	.565	.876	.099	.272
	N	95	95	95	95	95	95
X3.3	Pearson Correlation	.558	.121	.044	.044	-.114	-.048
	Sig. (2-tailed)	.000	.241	.575	.669	.273	.638
	N	95	95	95	95	95	95
X3.4	Pearson Correlation	.453	.115	.024	.107	-.084	.092
	Sig. (2-tailed)	.000	.265	.870	.300	.417	.373
	N	95	95	95	95	95	95
X3.5	Pearson Correlation	.284	.349	-.041	.177	.029	-.056
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.690	.085	.779	.590
	N	95	95	95	95	95	95
X3.6	Pearson Correlation	.504	.322	.137	-.020	-.022	-.008
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.186	.849	.833	.940
	N	95	95	95	95	95	95
X3.7	Pearson Correlation	1	.145	.103	-.049	-.180	.068
	Sig. (2-tailed)		.160	.319	.638	.122	.514
	N	95	95	95	95	95	95
X3.8	Pearson Correlation	-.145	1	.282	.357	.372	.389
	Sig. (2-tailed)	.160		.006	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X3.9	Pearson Correlation	-.103	.282	1	.276	.454	.342
	Sig. (2-tailed)	.319	.006		.007	.000	.001
	N	95	95	95	95	95	95
X3.10	Pearson Correlation	-.049	.352	.276	1	.288	.353
	Sig. (2-tailed)	.638	.000	.007		.005	.000
	N	95	95	95	95	95	95
X3.11	Pearson Correlation	-.180	.372	.454	.288	1	.260
	Sig. (2-tailed)	.122	.000	.000	.005		.011
	N	95	95	95	95	95	95
X3.12	Pearson Correlation	-.068	.389	.342	.353	.260	1
	Sig. (2-tailed)	.514	.000	.001	.000	.011	
	N	95	95	95	95	95	95

Correlations

		X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12
X3.13	Pearson Correlation	-.015	-.015	.365	.125	.365	.125
	Sig. (2-tailed)	.887	.887	.410	.212	.504	.618
	N	95	95	95	95	95	95
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.561	.471	.636	.841	.659	.573
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95

Correlations

		X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12
X3.13	Pearson Correlation	.025	.442	.511	.398	.431	.264
	Sig. (2-tailed)	.807	.000	.000	.000	.000	.010
	N	95	95	95	95	95	95
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.560	.601	.461	.418	.310	.380
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	95	95	95	95	95	95

Correlations

		X3.13	Disiplin Kerja
X3.13	Pearson Correlation	1	.512
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	95	95
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.512	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	95	95

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS
/VARIABLES=Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40 Q41 Q42 Q43 Q44 Q45 Y
/RESUME JOURNAL.MESSAGES
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X3.13	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	-.015	.551
	Sig. (2-tailed)	.887	.000
	N	95	95
X3.2	Pearson Correlation	-.015	.471
	Sig. (2-tailed)	.887	.000
	N	95	95
X3.3	Pearson Correlation	.065	.636
	Sig. (2-tailed)	.410	.000
	N	95	95
X3.4	Pearson Correlation	-.129	.641
	Sig. (2-tailed)	.212	.000
	N	95	95
X3.5	Pearson Correlation	.058	.600
	Sig. (2-tailed)	.504	.000
	N	95	95
X3.6	Pearson Correlation	-.137	.673
	Sig. (2-tailed)	.187	.000
	N	95	95
X3.7	Pearson Correlation	.025	.550
	Sig. (2-tailed)	.807	.000
	N	95	95
X3.8	Pearson Correlation	.442	.691
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	95	95
X3.9	Pearson Correlation	.511	.461
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	95	95
X3.10	Pearson Correlation	.398	.418
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	95	95
X3.11	Pearson Correlation	.431	.310
	Sig. (2-tailed)	.000	.002
	N	95	95
X3.12	Pearson Correlation	.264	.380
	Sig. (2-tailed)	.010	.000
	N	95	95

Notes

Output Created	Notes
Comments	05-Sep-2014 11:48:56
Input	D:\A Materi\MM\Y\TESIS\Tesis Endan\Data SPSS endan\95 responden\lgkap 95.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	95
Missing Value Handling	Definition of Missing: User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40 Q41 Q42 Q43 Q44 Q45 Y /PRINT=TWO TAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time: 00:00:00.00:01 Elapsed Time: 00:00:00.00:01

[DataSet1] D:\A Materi\MM\Y\TESIS\Tesis Endan\Data SPSS endan\95 responden\lgkap 95.sav

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1 Pearson Correlation	1	.329	.231	.314	.361	.263
Sig. (2-tailed)		.001	.024	.002	.000	.008
N	95	95	95	95	95	95
Y2 Pearson Correlation	.329	1	.430	.567	.511	.573
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y3 Pearson Correlation	.231	.432	1	.366	.344	.665
Sig. (2-tailed)	.024	.000		.000	.001	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y4 Pearson Correlation	.314	.567	.366	1	.511	.421
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y5 Pearson Correlation	.361	.511	.344	.511	1	.483
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
N	95	95	95	95	95	95
Y6 Pearson Correlation	.263	.573	.665	.421	.483	1
Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	
N	95	95	95	95	95	95
Y7 Pearson Correlation	.271	.525	.501	.581	.547	.807
Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y8 Pearson Correlation	.229	.433	.364	.521	.276	.408
Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.007	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y9 Pearson Correlation	.189	.420	.518	.368	.349	.614
Sig. (2-tailed)	.067	.000	.000	.000	.001	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y10 Pearson Correlation	.396	.460	.479	.293	.402	.556
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y11 Pearson Correlation	.174	.265	.203	.148	.058	.121
Sig. (2-tailed)	.091	.010	.048	.152	.578	.241
N	95	95	95	95	95	95
Y12 Pearson Correlation	.084	.145	.086	.033	.060	.044
Sig. (2-tailed)	.418	.180	.406	.748	.565	.675
N	95	95	95	95	95	95

Correlations

	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1 Pearson Correlation	.123	.230	.307	.56	.492	.492
Sig. (2-tailed)	.236	.175	.069	.127	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y2 Pearson Correlation	.257	.115	.262	.273	.675	.675
Sig. (2-tailed)	.580	.255	.614	.479	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y3 Pearson Correlation	.014	-.094	.953	.066	.534	.534
Sig. (2-tailed)	.893	.366	.423	.523	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y4 Pearson Correlation	.016	-.099	.052	-.015	.288	.288
Sig. (2-tailed)	.876	.344	.618	.887	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y5 Pearson Correlation	.016	-.170	-.114	-.015	.524	.524
Sig. (2-tailed)	.876	.099	.272	.887	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y6 Pearson Correlation	.044	-.114	-.049	.095	.690	.690
Sig. (2-tailed)	.669	.273	.639	.410	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y7 Pearson Correlation	.107	-.084	.082	.129	.667	.667
Sig. (2-tailed)	.300	.417	.373	.212	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y8 Pearson Correlation	.177	.029	.056	.069	.809	.809
Sig. (2-tailed)	.085	.779	.590	.504	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y9 Pearson Correlation	-.020	-.022	-.008	.137	.673	.673
Sig. (2-tailed)	.849	.833	.940	.187	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y10 Pearson Correlation	-.049	-.160	.068	.025	.589	.589
Sig. (2-tailed)	.639	.122	.514	.807	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y11 Pearson Correlation	.352	.372	.363	.442	.558	.558
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y12 Pearson Correlation	.276	.454	.342	.511	.407	.407
Sig. (2-tailed)	.007	.000	.001	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95

Correlations

	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
Y1 Pearson Correlation	.271	.229	.189	.396	.174	.084
Sig. (2-tailed)	.008	.025	.067	.000	.091	.418
N	95	95	95	95	95	95
Y2 Pearson Correlation	.525	.433	.420	.460	.265	.145
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	.180
N	95	95	95	95	95	95
Y3 Pearson Correlation	.501	.364	.518	.479	.203	.086
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.048	.406
N	95	95	95	95	95	95
Y4 Pearson Correlation	.581	.527	.369	.293	.148	.058
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.152	.578
N	95	95	95	95	95	95
Y5 Pearson Correlation	.367	.276	.349	.402	.058	.060
Sig. (2-tailed)	.000	.037	.001	.000	.578	.566
N	95	95	95	95	95	95
Y6 Pearson Correlation	.607	.406	.614	.556	.121	.044
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.241	.675
N	95	95	95	95	95	95
Y7 Pearson Correlation	1	.490	.493	.483	.116	.024
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.265	.520
N	95	95	95	95	95	95
Y8 Pearson Correlation	.490	1	.540	.284	.349	-.041
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.001	.690
N	95	95	95	95	95	95
Y9 Pearson Correlation	.493	.540	1	.504	.322	.137
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.186
N	95	95	95	95	95	95
Y10 Pearson Correlation	.483	.284	.504	1	.145	.103
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.160	.319
N	95	95	95	95	95	95
Y11 Pearson Correlation	.116	.349	.322	.145	1	.262
Sig. (2-tailed)	.265	.001	.001	.160		.006
N	95	95	95	95	95	95
Y12 Pearson Correlation	.024	-.041	.137	.103	.262	1
Sig. (2-tailed)	.418	.180	.406	.748	.566	
N	95	95	95	95	95	95

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y13 Pearson Correlation	.123	.057	-.014	.016	.016	.044
Sig. (2-tailed)	.236	.580	.890	.876	.876	.669
N	95	95	95	95	95	95
Y14 Pearson Correlation	.030	-.118	-.094	-.078	-.170	-.114
Sig. (2-tailed)	.775	.255	.366	.341	.099	.273
N	95	95	95	95	95	95
Y15 Pearson Correlation	-.001	.052	.083	.052	-.114	-.049
Sig. (2-tailed)	.990	.614	.420	.516	.272	.809
N	95	95	95	95	95	95
Y16 Pearson Correlation	.159	.073	.099	-.015	.015	.085
Sig. (2-tailed)	.127	.479	.523	.877	.887	.410
N	95	95	95	95	95	95
Kinerja Guru Pearson Correlation	.465	.679	.634	.585	.524	.880
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95

Correlations

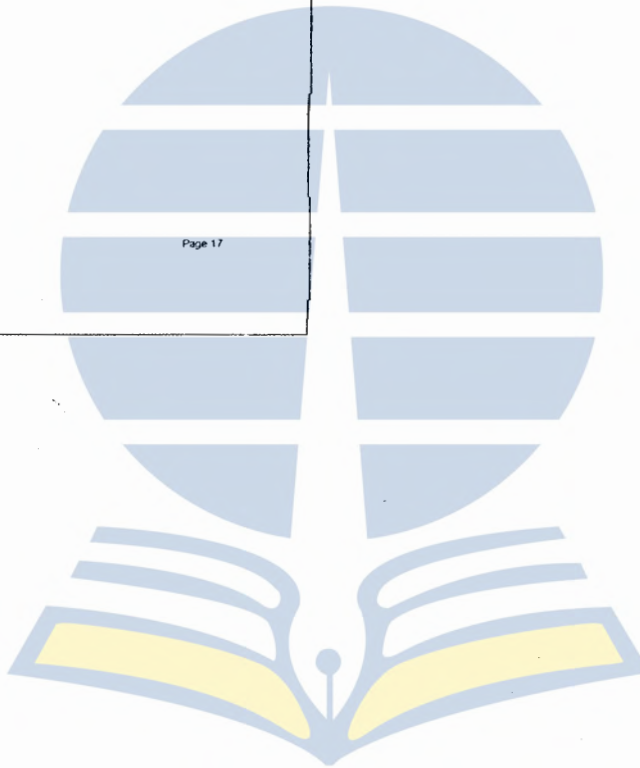
	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
Y13 Pearson Correlation	.107	.117	-.026	-.043	.352	.376
Sig. (2-tailed)	.300	.085	.849	.639	.000	.007
N	95	95	95	95	95	95
Y14 Pearson Correlation	-.084	.029	-.022	-.160	.372	.454
Sig. (2-tailed)	.417	.779	.833	.122	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Y15 Pearson Correlation	.092	.056	-.008	.068	.359	.342
Sig. (2-tailed)	.373	.590	.940	.514	.000	.001
N	95	95	95	95	95	95
Y16 Pearson Correlation	.129	.089	.137	.025	.442	.511
Sig. (2-tailed)	.212	.504	.187	.807	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95
Kinerja Guru Pearson Correlation	.667	.605	.673	.599	.558	.407
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95	95

Correlations

	Y13	Y14	Y15	Y16	Kinerja Guru
Y13					
Pearson Correlation	1	.288	.353	.398	.355
Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000
N	95	95	95	95	95
Y14					
Pearson Correlation	.288	1	.260	.431	.227
Sig. (2-tailed)	.005		.011	.000	.027
N	95	95	95	95	95
Y15					
Pearson Correlation	.353	.260	1	.264	.321
Sig. (2-tailed)	.000	.011		.010	.002
N	95	95	95	95	95
Y16					
Pearson Correlation	.398	.431	.264	1	.445
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010		.000
N	95	95	95	95	95
Kinerja Guru					
Pearson Correlation	.355	.227	.321	.445	1
Sig. (2-tailed)	.000	.027	.002	.000	
N	95	95	95	95	95

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

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



```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

		Notes
Output Created		21-Jun-2014 23:18:21
Comments		
Input	Data	D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 responden\len gkap 95.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 X1 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.000
	Elapsed Time	00 00:00:00.000

[DataSet1] D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 responden\len gkap 95.sav

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

		Notes
Output Created		21-Jun-2014 23:20:41
Comments		
Input	Data	D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 responden\len gkap 95.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 X2 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.000
	Elapsed Time	00 00:00:00.000

[DataSet1] D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 responden\len gkap 95.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		21-Jun-2014 23:21:00
Comments		
Input	Data	D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesin Endah\Data SPSS endah\95 responden\lengkap 95.sav
	Active Dataset	DataGet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Q17 Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 X3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.016
	Elapsed Time	00 00:00:00.014

[DataSet1] D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesin Endah\Data SPSS endah\95 responden\lengkap 95.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	14

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40 Q41 Q42 Q43 Q44 Q45 Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created	21-Jun-2014 23:21:10	
Comments		
Input	Data	D:\A Materi MMYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 reponden\engkap 95.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	95
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Q30 Q31 Q32 Q33 Q34 Q35 Q36 Q37 Q38 Q39 Q40 Q41 Q42 Q43 Q44 Q45 Y /SCALE(ALL VARIABLES) ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00 00:00:00.000
	Elapsed Time	00 00:00:00.018

[DataSet1] D:\A Materi MM\MYTHESIS\Tesis Endah\Data SPSS endah\95 reponden\engkap 95.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	95	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	17

Output Regression Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	62.1579	5.98814	95
Motivasi Kerja	36.9368	4.62144	95
Lingkungan Kerja	25.0737	4.99200	95
Disiplin Kerja	50.6842	4.79863	95

Correlations

		Kinerja Guru	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.349	.346	.980
	Motivasi Kerja	.349	1.000	.236	.331
	Lingkungan Kerja	.346	.236	1.000	.272
	Disiplin Kerja	.980	.331	.272	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.000	.000	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.011	.001
	Lingkungan Kerja	.000	.011	.000	.004
	Disiplin Kerja	.000	.001	.004	.000
N	Kinerja Guru	95	95	95	95
	Motivasi Kerja	95	95	95	95
	Lingkungan Kerja	95	95	95	95
	Disiplin Kerja	95	95	95	95

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja		Enter

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.966	.965	1.11608

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.966	871.653	3	91	.000	1.917

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3257.279	3	1085.760	871.653	.000 ^a
	Residual	113.353	91	1.246		
	Total	3370.632	94			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.235	1.350
	Motivasi Kerja	.018	.027
	Lingkungan Kerja	.100	.024
	Disiplin Kerja	1.188	.026

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-.915	.363
	Motivasi Kerja	.014	.666	.007
	Lingkungan Kerja	.083	4.116	.000
	Disiplin Kerja	.952	45.682	.000

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Motivasi Kerja	.349	.070	.013	.867	1.153
	Lingkungan Kerja	.346	-.396	.079	.902	1.109
	Disiplin Kerja	.980	.979	.878	.850	1.176

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index
1	1	3.961	1.000
	2	.026	12.385
	3	.009	20.881
	4	.004	30.087

Collinearity Diagnostics^a

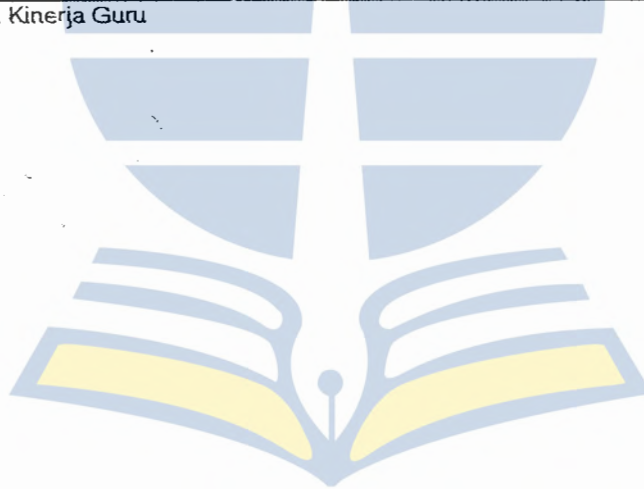
Model	Dimension	Variance Proportions			
		(Constant)	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
1	1	.00	.00	.00	.00
	2	.02	.05	.99	.02
	3	.11	.94	.01	.18
	4	.86	.01	.00	.80

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.9876	75.7914	62.1579	5.88659	95
Std. Predicted Value	-3.596	2.316	.000	1.000	95
Standard Error of Predicted Value	.118	.555	.213	.084	95
Adjusted Predicted Value	41.3114	75.6241	62.1587	5.87127	95
Residual	-2.71354	2.49683	.00000	1.09812	95
Std. Residual	-2.431	2.237	.000	.984	95
Stud. Residual	-2.501	2.265	.000	1.007	95
Deleted Residual	-2.87094	2.55911	-.00077	1.15151	95
Stud. Deleted Residual	-2.577	2.319	-.002	1.017	95
MaHAL. Distance	.061	22.224	2.968	3.549	95
Cook's Distance	.000	.091	.012	.020	95
Centered Leverage Value	.001	.236	.032	.038	95

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	netral	5	5.3	5.3	6.3
	setuju	54	56.8	56.8	63.2
	sangat setuju	35	36.8	36.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.2	4.2	4.2
	netral	13	13.7	13.7	17.9
	setuju	62	65.3	65.3	83.2
	sangat setuju	16	16.8	16.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	netral	5	5.3	5.3	8.4
	setuju	54	56.8	56.8	65.3
	sangat setuju	33	34.7	34.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	3	3.2	3.2	4.2
	netral	11	11.6	11.6	15.8
	setuju	57	60.0	60.0	75.8
	sangat setuju	23	24.2	24.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	netral	10	10.5	10.5	13.7
	setuju	58	61.1	61.1	74.7
	sangat setuju	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	2	2.1	2.1	3.2
	netral	3	3.2	3.2	6.3
	setuju	58	61.1	61.1	67.4

	sangat setuju	31	32.6	32.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	5	5.3	5.3	6.3
	netral	5	5.3	5.3	11.6
	setuju	60	63.2	63.2	74.7
	sangat setuju	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	5	5.3	5.3	6.3
	netral	10	10.5	10.5	16.8
	setuju	53	55.8	55.8	72.6
	sangat setuju	26	27.4	27.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	netral	14	14.7	14.7	16.8
	setuju	57	60.0	60.0	76.8
	sangat setuju	22	23.2	23.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	tidak setuju	5	5.3	5.3	8.4
	netral	12	12.6	12.6	21.1
	setuju	69	72.6	72.6	93.7
	sangat setuju	6	6.3	6.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	tidak setuju	7	7.4	7.4	10.5
	netral	15	15.8	15.8	26.3
	setuju	59	62.1	62.1	88.4
	sangat setuju	11	11.6	11.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
	tidak setuju	12	12.6	12.6	14.7
	netral	17	17.9	17.9	32.6
	setuju	58	61.1	61.1	93.7
	sangat setuju	6	6.3	6.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	7.4	7.4	7.4
	tidak setuju	15	15.8	15.8	23.2
	netral	18	18.9	18.9	42.1
	setuju	51	53.7	53.7	95.8
	sangat setuju	4	4.2	4.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	4.2	4.2	4.2
	tidak setuju	14	14.7	14.7	18.9
	netral	20	21.1	21.1	40.0
	setuju	49	51.6	51.6	91.6
	sangat setuju	8	8.4	8.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	7.4	7.4	7.4
	tidak setuju	4	4.2	4.2	11.6
	netral	13	13.7	13.7	25.3
	setuju	56	58.9	58.9	84.2
	sangat setuju	15	15.8	15.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	5.3	5.3	5.3
	tidak setuju	6	6.3	6.3	11.6
	netral	19	20.0	20.0	31.6
	setuju	60	63.2	63.2	94.7
	sangat setuju	5	5.3	5.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1

tidak setuju	1	1.1	1.1	2.1
netral	13	13.7	13.7	15.8
setuju	65	68.4	68.4	84.2
sangat setuju	15	15.8	15.8	100.0
Total	95	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
netral	13	13.7	13.7	16.8
setuju	63	66.3	66.3	83.2
sangat setuju	16	16.8	16.8	100.0
Total	95	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	9	9.5	9.5	9.5
netral	17	17.9	17.9	27.4
setuju	59	62.1	62.1	89.5
sangat setuju	10	10.5	10.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
netral	13	13.7	13.7	16.8
setuju	69	72.6	72.6	89.5
sangat setuju	10	10.5	10.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	2	2.1	2.1	3.2
netral	4	4.2	4.2	7.4
setuju	67	70.5	70.5	77.9
sangat setuju	21	22.1	22.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
tidak setuju	7	7.4	7.4	9.5
netral	7	7.4	7.4	16.8
setuju	61	64.2	64.2	81.1
sangat setuju	18	18.9	18.9	100.0
Total	95	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	4	4.2	4.2	5.3
	netral	19	20.0	20.0	25.3
	setuju	60	63.2	63.2	88.4
	sangat setuju	11	11.6	11.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.2	4.2	4.2
	netral	20	21.1	21.1	25.3
	setuju	57	60.0	60.0	85.3
	sangat setuju	14	14.7	14.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	5.3	5.3	5.3
	netral	17	17.9	17.9	23.2
	setuju	69	72.6	72.6	95.8
	sangat setuju	4	4.2	4.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.2	4.2	4.2
	netral	14	14.7	14.7	18.9
	setuju	66	69.5	69.5	88.4
	sangat setuju	11	11.6	11.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	1	1.1	1.1	2.1
	netral	13	13.7	13.7	15.8
	setuju	64	67.4	67.4	83.2
	sangat setuju	16	16.8	16.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	4.2	4.2	4.2
	netral	7	7.4	7.4	11.6
	setuju	63	66.3	66.3	77.9
	sangat setuju	21	22.1	22.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X3.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	7	7.4	7.4	8.4
	netral	17	17.9	17.9	26.3
	setuju	59	62.1	62.1	88.4
	sangat setuju	11	11.6	11.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	8.4	8.4	8.4
	netral	21	22.1	22.1	30.5
	setuju	60	63.2	63.2	93.7
	sangat setuju	6	6.3	6.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	netral	16	16.8	16.8	20.0
	setuju	59	62.1	62.1	82.1
	sangat setuju	17	17.9	17.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	6.3	6.3	6.3
	netral	15	15.8	15.8	22.1
	setuju	61	64.2	64.2	86.3
	sangat setuju	13	13.7	13.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	tidak setuju	1	1.1	1.1	2.1
	netral	13	13.7	13.7	15.8
	setuju	65	68.4	68.4	84.2
	sangat setuju	15	15.8	15.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
	netral	13	13.7	13.7	16.8
	setuju	63	66.3	66.3	83.2
	sangat setuju	16	16.8	16.8	100.0

Total	95	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	9	9.5	9.5	9.5
netral	17	17.9	17.9	27.4
setuju	59	62.1	62.1	89.5
sangat setuju	10	10.5	10.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	3.2	3.2	3.2
netral	13	13.7	13.7	16.8
setuju	69	72.6	72.6	89.5
sangat setuju	10	10.5	10.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	2	2.1	2.1	3.2
netral	4	4.2	4.2	7.4
setuju	67	70.5	70.5	77.9
sangat setuju	21	22.1	22.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.1	2.1	2.1
tidak setuju	7	7.4	7.4	9.5
netral	7	7.4	7.4	16.8
setuju	61	64.2	64.2	81.1
sangat setuju	18	18.9	18.9	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	4	4.2	4.2	5.3
netral	19	20.0	20.0	25.3
setuju	60	63.2	63.2	88.4
sangat setuju	11	11.6	11.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	4.2	4.2	4.2

netral	20	21.1	21.1	25.3
setuju	57	60.0	60.0	85.3
sangat setuju	14	14.7	14.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	5.3	5.3	5.3
netral	17	17.9	17.9	23.2
setuju	69	72.6	72.6	95.8
sangat setuju	4	4.2	4.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	4.2	4.2	4.2
netral	14	14.7	14.7	18.9
setuju	66	69.5	69.5	88.4
sangat setuju	11	11.6	11.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	1	1.1	1.1	2.1
netral	13	13.7	13.7	15.8
setuju	64	67.4	67.4	83.2
sangat setuju	16	16.8	16.8	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	4.2	4.2	4.2
netral	7	7.4	7.4	11.6
setuju	63	66.3	66.3	77.9
sangat setuju	21	22.1	22.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Y16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	7	7.4	7.4	8.4
netral	17	17.9	17.9	26.3
setuju	59	62.1	62.1	88.4
sangat setuju	11	11.6	11.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	

SUASANA LINGKUNGAN KERJA DI BEBERAPA MADRASAH



Suasana Proses belajar di MA Wasile



Suasana Praktikum di MTs Wasile



Suasana Proses Belajar di MI Cemara Jaya



Luar Sekolah MTs Cemara Jaya



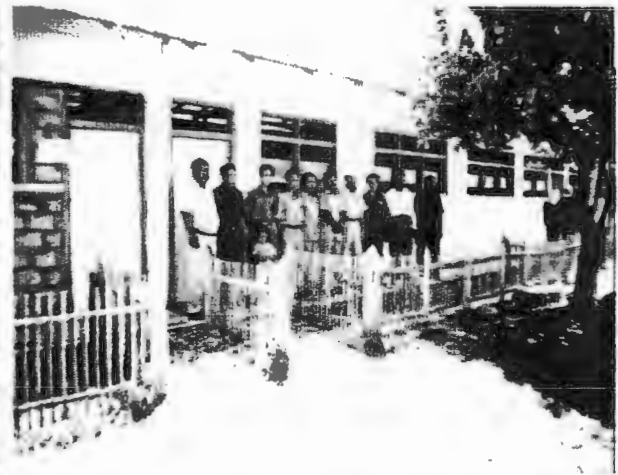
MTs AlfarabidalamPerbaikan



SuasanaApel Pagi MA Teluk Bulu



Ruang Guru MTs Nahdatul



Suasana Lingkungan MTs. Wayamli



Suasana Ruang Belajar MTS Nahdatul Wathan



Kondisi Labororium. MAN Nadhahdatul Wathan



Suasana Ruang Belajar MAN Nahdatul Wathan



Siswa Madrasah Tsanawiyah



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UJIAN NASIONAL SMA/MA
 TAHUN PELAJARAN 2013/2014 ✓

16/42001.pdf

DAFTAR LOLEKTIF HASIL UJIAN NASIONAL

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kota Kab. : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Sekolah : 303 - MA WASILE
 Alamat : Desa Dodaga Kec. Wasile Timur

KEBERHASILAN
100,00 %

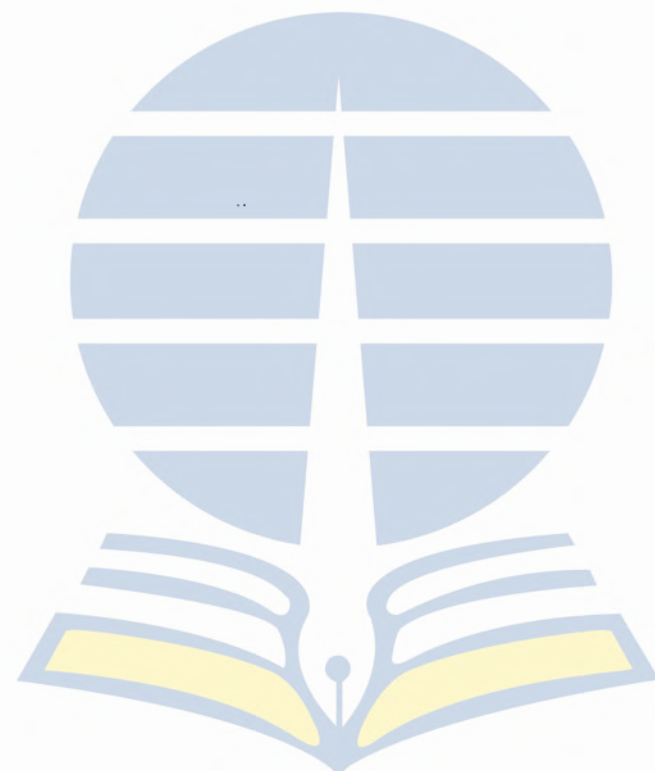
Program Studi : IPA
 Sub Rayon : 07

NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	B. INDONESIA			B. INGGRIS			MATEMATIKA			FISIKA			KIMIA			BIOLOGI			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
1	3-14-27-07-303-001-8	DINA MERSITA	6,40	8,82	7,4	5,60	8,55	6,8	8,00	8,80	8,3	7,00	8,82	7,7	6,00	8,46	7,0	6,75	8,96	7,0	39,75	52,41	44,80	7,5	L
2	3-14-27-07-303-002-7	ELSI KOMARIAH	6,20	8,93	7,3	5,00	8,72	6,5	7,25	8,86	7,9	7,00	8,93	7,8	4,00	8,54	5,8	6,50	9,11	7,5	35,95	53,09	42,80	7,1	L
3	3-14-27-07-303-003-6	FITA AGUSTINA	6,80	8,76	7,6	7,00	8,71	7,7	7,25	8,83	7,9	8,00	8,87	8,4	7,50	8,69	8,0	8,25	8,92	8,5	44,80	52,78	43,10	8,0	L
4	3-14-27-07-303-004-5	LISAWA SOAMOLE	6,20	8,82	7,3	5,20	8,66	6,6	7,25	8,56	7,8	6,50	8,59	7,3	7,25	8,50	7,8	6,50	8,73	7,4	38,90	51,86	44,20	7,4	L
5	3-14-27-07-303-005-4	RISEN DIMEN	6,20	8,88	7,3	5,00	8,56	6,4	8,00	8,53	8,2	7,25	8,53	7,8	5,75	8,19	6,7	6,75	8,65	7,5	38,95	51,34	43,90	7,3	L
6	3-14-27-07-303-006-3	RAHMA IDRIS	7,60	9,22	8,3	5,40	8,81	6,8	7,25	8,99	8,0	6,75	9,06	7,7	2,50	8,77	5,0	7,50	9,27	8,2	37,00	54,12	44,00	7,3	L
7	3-14-27-07-303-007-2	SAHIL MASUKU	6,80	8,88	7,6	5,60	8,78	6,9	7,75	8,65	8,1	6,75	8,65	7,5	4,25	8,50	6,0	5,00	8,65	6,5	36,15	52,11	42,60	7,1	L
8	3-14-27-07-303-008-9	SANTI TARIWI	6,60	8,77	7,5	6,00	8,61	7,0	7,50	8,53	7,9	7,50	8,53	7,9	6,75	8,42	7,4	6,50	8,65	7,4	40,85	51,51	45,10	7,5	L
9	3-14-27-07-303-009-8	SRI WAHYUNI	7,40	8,77	8,0	5,20	8,50	6,5	8,25	8,53	8,4	6,75	8,53	7,5	5,75	8,27	6,8	7,00	8,65	7,7	40,35	51,25	44,90	7,5	L
10	3-14-27-07-303-010-7	DORLINA AHAL	7,00	8,77	7,7	5,20	8,50	6,5	6,75	8,53	7,5	7,50	8,53	7,9	5,50	8,27	6,6	7,25	8,65	7,8	39,20	51,25	44,00	7,3	L
11	3-14-27-07-303-011-6	ARIF	6,40	8,77	7,4	5,20	8,50	6,5	7,50	8,53	7,9	7,25	8,53	7,8	5,25	8,27	6,5	7,50	8,65	8,0	39,10	51,25	44,10	7,4	L
12	3-14-27-07-303-012-5	SOFYAN HANAFI	6,60	8,77	7,5	4,00	8,50	5,8	6,75	8,53	7,5	7,00	8,53	7,6	7,25	8,27	7,7	6,75	8,65	7,5	38,35	51,25	43,60	7,3	L
13	3-14-27-07-303-013-4	YARIB BIRVA	6,40	8,38	7,2	5,60	8,38	6,7	7,00	8,27	7,5	6,00	8,27	6,9	7,00	8,27	7,5	6,50	8,27	7,2	38,50	49,84	43,00	7,2	L
14	3-14-27-07-303-014-3	SANI RIDWAN	6,00	8,38	7,0	5,60	8,38	6,7	8,50	8,27	8,4	6,50	8,27	7,2	4,00	8,27	5,7	6,50	8,27	7,2	37,10	49,84	42,20	7,0	L
15	3-14-27-07-303-015-2	JUFRI TEHU PELASURI	6,60	8,38	7,3	5,80	8,38	6,8	8,00	8,27	8,1	5,75	8,27	6,8	4,50	8,27	6,0	5,75	8,27	6,8	36,40	49,84	41,80	7,0	L
16	3-14-27-07-303-016-9	KAFNES TARNATE	6,20	8,38	7,1	5,40	8,38	6,6	6,50	8,27	7,2	7,25	8,27	7,7	5,75	8,27	6,8	4,25	8,27	5,9	35,35	49,84	41,50	6,9	L
17	3-14-27-07-303-017-8	IRENE TERNATE	6,00	8,38	7,0	5,20	8,38	6,5	7,75	8,27	8,0	7,00	8,27	7,5	5,25	8,27	6,5	5,75	8,27	6,8	36,95	49,84	42,30	7,1	L
18	3-14-27-07-303-018-7	ARI SETIA BUDI	6,20	8,38	7,1	6,00	8,38	7,0	7,50	8,27	7,8	7,25	8,27	7,7	7,00	8,27	7,5	6,25	8,27	7,1	40,20	49,84	44,20	7,4	L
19	3-14-27-07-303-019-6	RUSDI MARUF	7,20	8,38	7,7	5,60	8,38	6,7	7,25	8,27	7,7	6,25	8,27	7,1	6,50	8,27	7,2	7,50	8,27	7,8	40,30	49,84	44,20	7,4	L
20	3-14-27-07-303-020-5	HASIP YUSUF	6,40	8,63	7,3	5,60	8,54	6,8	7,75	8,42	8,0	7,25	8,53	7,8	7,00	8,43	7,6	6,25	8,65	7,2	40	51,22	44,70	7,5	L

KEBERHASILAN

No. Urut	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	B. INDONESIA			B. INGGRIS			MATEMATIKA			FISIKA			KIMIA			BIOLOGI			JUMLAH			RATA NA	KET	
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA			
NILAI		BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			FISIKA			KIMIA			BIOLOGI			JUMLAH NILAI						
Klasifikasi		B	A	B	D	A	B	B	A	A	B	A	A	C	A	B	B	A	B	C	A	B				
Rata-Rata		6.56	8.67	7.43	5.46	8.53	6.69	7.49	8.51	7.91	6.93	8.53	7.58	5.74	8.37	6.81	6.55	8.60	7.38	38.73	51.21	43.80				
Terendah		6.00	8.38	7.00	4.00	8.38	5.80	6.50	8.27	7.20	5.75	8.27	6.80	2.50	8.19	5.00	4.25	8.27	5.90	35.35	49.84	41.30				
Tertinggi		7.60	9.22	8.30	7.00	8.81	7.70	8.50	8.99	8.40	8.00	9.06	8.40	7.50	8.77	8.00	8.25	9.27	8.50	44.80	54.12	48.10				
Std. Deviasi		0.31	0.24	0.32	0.55	0.14	0.34	0.51	0.22	0.31	0.53	0.24	0.37	1.32	0.16	0.79	0.88	0.29	0.58	2.15	1.23	1.45				

Sofit, 20 Mei 2014
 Kepala Dinas,
 Drs. Imran Jakob
 UNID 19680731 199403 1 003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UJIAN NASIONAL SMA/MA
 TAHUN PELAJARAN 2013/2014

DAFTAR KOLEKTIF HASIL UJIAN NASIONAL

Provinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kabupaten : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Kabupaten : 305 - MA CEMARA JAYA
 Kecamatan : Desa Cemara Jaya Kec. Wasile

KERERHASILAN
 100,00 %

Program Studi : IPS
 Sub Rayon : 07

NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	B. INDONESIA			B. INGGRIS			MATEMATIKA			EKONOMI			SOSIOLOGI			GEOGRAFI			JUMLAH			RATA RATA	KET
		UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
14-27-07-305-012-5	ALBAR HUSEN	7,20	8,25	7,6	5,80	8,07	6,7	8,25	8,09	8,2	6,75	8,55	7,5	4,60	8,76	6,3	7,20	8,43	7,7	39,80	50,15	44,00	7,3	L
14-27-07-305-013-1	DEGA PRAYOGA	4,40	8,68	6,1	5,60	8,53	6,8	7,50	8,42	7,9	7,25	8,93	7,9	4,40	9,07	6,3	7,00	8,71	7,7	36,15	52,34	42,70	7,1	L
14-27-07-305-014-3	FRAYANTI TABIYEN	6,80	8,84	7,6	6,00	8,72	7,1	7,25	8,61	7,8	5,75	8,97	7,0	5,20	8,97	6,7	4,60	8,81	6,3	35,60	52,92	42,50	7,1	L
14-27-07-305-015-2	JUNAIDI RAHAKBAU	3,80	8,65	5,7	5,00	8,35	6,3	7,00	8,30	7,5	6,00	8,51	7,0	3,80	8,75	5,8	6,20	8,19	7,0	31,80	50,75	39,30	6,6	L
14-27-07-305-016-9	MARIA MULAJRA	3,80	8,29	5,6	5,60	8,29	6,7	7,50	8,20	7,8	6,00	8,44	7,0	4,60	8,64	6,2	5,80	8,67	7,0	33,30	50,53	40,30	6,7	L
14-27-07-305-017-8	MARYATI HARUNA	6,20	8,44	7,1	5,70	8,23	6,4	6,75	8,34	7,4	5,75	8,80	7,0	3,80	8,69	5,8	5,80	8,39	6,8	33,50	50,89	40,50	6,8	L
14-27-07-305-018-7	RUSNING NUANG	5,20	8,71	6,6	5,80	8,34	6,8	4,50	8,14	6,0	5,00	8,78	6,5	4,20	8,67	6,0	5,60	8,51	6,8	30,30	51,15	38,70	6,5	L
14-27-07-305-019-6	SAFINA BUKRA	6,60	8,51	7,4	6,00	8,14	6,9	5,75	8,19	6,7	6,25	8,64	7,2	3,20	8,57	5,4	5,40	8,35	6,6	33,20	50,40	40,20	6,7	L
14-27-07-305-020-5	SAFRIL BADARUDIN	7,20	8,49	7,7	5,80	8,32	6,8	7,25	8,16	7,6	5,50	8,72	6,8	3,80	8,74	5,8	7,20	8,36	7,7	36,75	50,79	42,40	7,1	L
14-27-07-305-021-4	SUKMA WIRNA S. RETTY	6,00	8,62	7,1	5,00	8,27	6,3	6,00	8,15	6,9	7,50	8,71	8,0	4,60	8,70	6,2	5,40	8,38	6,6	34,50	50,83	41,10	6,9	L
14-27-07-305-022-3	MAYA GURAPING	5,40	8,86	6,8	6,00	8,62	7,1	5,2	8,63	6,6	7,75	9,02	8,3	4,40	9,07	6,3	5,80	8,61	6,9	34,60	52,81	42,00	7,0	L
14-27-07-305-023-2	ASMADI ABD. RAHMAN	5,80	8,47	6,9	5,40	8,25	6,5	7,50	8,02	7,7	5,50	8,49	6,7	4,20	8,49	5,9	7,20	8,39	7,7	35,60	50,11	41,40	6,9	L
14-27-07-305-024-9	RUNHA JAELAN	5,80	8,5	6,9	6,80	8,36	7,4	6,25	8,09	7,0	6,00	8,64	7,1	4,20	8,76	6,0	2,80	8,41	5,0	31,85	50,81	39,40	6,6	L
14-27-07-305-025-8	AHMAD YANI NAWAS	5,80	8,38	6,8	5,60	8,24	6,7	6,75	8,05	7,3	7,50	8,28	7,8	3,40	8,48	5,4	4,60	8,45	6,1	33,65	49,88	40,10	6,7	L
14-27-07-305-026-7	ARIF RAHMAN HAKIM	6,80	8,95	7,7	6,20	9,17	7,4	6,75	8,96	7,6	7,25	9,11	8,0	4,60	9,41	6,5	7,20	9,07	8,0	38,80	54,67	45,20	7,5	L
14-27-07-305-027-6	FARNI UDIN	7,20	9,09	8,0	5,60	9,11	7,0	6,00	8,98	7,2	7,00	9,29	7,9	4,60	9,41	6,5	5,40	9,15	6,9	35,80	55,03	43,50	7,3	L
14-27-07-305-028-5	NANANG PAWITNO	7,00	8,28	7,5	5,40	7,93	6,4	7,25	7,95	7,5	6,25	8,07	7,0	4,00	8,21	5,7	5,60	8,05	6,6	35,50	48,49	40,70	6,8	L
14-27-07-305-029-4	SITI AISYAH HALIL	7,00	7,95	7,4	5,60	8,00	6,6	5,00	8,05	6,2	5,75	8,10	6,7	3,00	8,23	5,1	7,20	8,02	7,5	33,55	48,35	39,50	6,6	L
14-27-07-305-030-3	IMRAN REINALDI MUHAMMAD	5,40	7,93	6,4	6,00	8,02	6,8	7,50	8,02	7,7	7,75	8,09	7,9	3,20	8,23	5,2	4,80	8,08	6,1	34,65	48,37	40,10	6,7	L
14-27-07-305-031-2	KHIRUL RAHMAT ISMAIL	7,40	8,11	7,7	4,60	8,02	6,0	8,00	8,07	8,0	6,50	8,14	7,2	4,80	8,29	6,2	5,80	8,27	6,8	37,10	48,90	41,90	7,0	L

Kepulauan 27 - MALUKU UTARA
 Kota/Kab. 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Sekolah 305 - MA CEMARA JAYA
 Alamat : Desa Cemara Jaya Kec. Wasile

Program Studi : IPS
 Sub Rayon : 07

16/42001.pdf

NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	B. INDONESIA			B. INGGRIS			MATEMATIKA			EKONOMI			SOSIOLOGI			GEOGRAFI			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
			BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			EKONOMI			SOSIOLOGI			GEOGRAFI			JUMLAH NILAI				
Klasifikasi	C	A	B	C	A	B	B	A	B	C	A	B	E	A	C	C	A	B	C	A	B				
Rata-Rata	6.04	8.50	7.03	5.65	8.35	6.74	6.70	8.27	7.33	6.45	8.61	7.33	4.13	8.71	5.97	5.83	8.47	6.89	34.80	50.91	41.39				
Terendah	3.80	7.93	5.60	4.60	7.93	6.00	4.50	7.95	6.09	5.00	8.07	6.50	3.00	8.21	5.10	2.80	8.02	5.00	30.30	48.35	38.70				
Tertinggi	7.40	9.09	8.00	6.80	9.17	7.40	8.25	8.98	8.20	7.75	9.29	8.30	5.20	9.41	6.70	7.20	9.15	8.00	39.80	55.03	45.20				
Std. Deviasi	1.09	0.31	0.66	0.47	0.33	0.35	0.99	0.29	0.58	0.82	0.35	0.52	0.58	0.34	0.43	1.11	0.30	0.70	2.26	1.82	1.68				

Sothi, 20 Mei 2014
 Kepala Dinas,
 Drs. Imran Jakub
 NIP. 19660731 199403 1 003



DAFTAR KOLEKTIF HASIL UJIAN NASIONAL

16/42001.pdf

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kota/Kab. : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Sekolah : 304 - MA AL-IKHWAN GOTOWASI
 Alamat : Desa Gotowasi Kec. Maba Selatan

KEBERHASILAN
100,00 %

Program Studi : IPS
 Sub Rayon : 07

NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	B. INDONESIA			B. INGGRIS			MATEMATIKA			EKONOMI			SOSIOLOGI			GEOGRAFI			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
1	3-14-27-07-304-009-8	ALFI KADER	8,00	9,25	8,5	8,30	9,13	8,9	2,50	9,05	5,1	2,75	9,22	5,3	6,40	9,36	7,6	7,20	9,36	8,1	35,65	55,37	43,50	7,3	L
2	3-14-27-07-304-010-7	IBNU TUFAIL	8,00	9,25	8,5	8,40	9,13	8,7	2,75	9,07	5,3	2,25	9,20	5,0	6,40	9,36	7,6	5,80	9,36	7,2	33,60	55,37	42,30	7,1	L
3	3-14-27-07-304-011-6	IFDAL KARIM	7,80	9,19	8,4	6,80	9,13	7,7	2,75	9,05	5,3	4,00	9,20	6,1	6,00	9,36	7,3	5,40	9,36	7,0	32,75	55,29	41,80	7,0	L
4	3-14-27-07-304-012-5	JAILAN BAKAR	6,60	9,25	7,7	8,80	9,13	8,9	2,75	9,05	5,3	2,75	9,20	5,3	6,60	9,36	7,7	6,20	9,36	7,5	33,70	55,35	42,40	7,1	L
5	3-14-27-07-04-013-4	KARIM AMRAN	5,00	9,25	6,7	8,60	9,13	8,8	2,50	9,05	5,1	2,50	9,20	5,2	6,40	9,36	7,6	4,40	9,36	6,4	29,40	55,35	39,80	6,6	L
6	3-14-27-07-304-014-3	MOHAMMAD ALFANDI RIDWAN	8,00	9,29	8,5	7,00	9,20	7,9	2,50	9,14	5,2	2,25	9,27	5,1	6,40	9,43	7,6	4,80	9,38	6,6	30,95	55,71	40,90	6,8	L
7	3-14-27-07-304-015-2	RIAN ADIATMA BAIHRUDIN HAMID	7,80	9,25	8,4	8,00	9,13	8,5	3,00	9,05	5,4	2,75	9,20	5,3	5,80	9,36	7,2	4,80	9,36	6,6	32,15	55,35	41,40	6,9	L
8	3-14-27-07-304-016-9	RUSMIN HASAN	7,80	9,29	8,4	9,20	9,20	9,2	2,50	9,14	5,2	3,00	9,27	5,5	6,60	9,43	7,7	4,80	9,38	6,6	33,90	55,71	42,60	7,1	L
9	3-14-27-07-304-017-8	SURYANTO RAUF	8,20	9,20	8,6	7,00	9,18	7,9	3,00	9,09	5,4	2,75	9,25	5,4	6,20	9,45	7,5	5,60	9,38	7,1	32,75	55,55	41,90	7,0	L

NILAI	BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			EKONOMI			SOSIOLOGI			GEOGRAFI			JUMLAH NILAI		
	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA
Klasifikasi	B	A	A	A	A	A	E	A	D	E	A	D	C	A	A	D	A	B	D	A	B
Rata-Rata	7,47	9,25	8,19	8,07	9,15	8,50	2,69	9,08	5,26	2,78	9,22	5,36	6,31	9,39	7,53	5,44	9,37	7,01	32,76	55,46	41,85
Terendah	5,00	9,19	6,70	6,80	9,13	7,70	2,50	9,05	5,10	2,25	9,20	5,00	5,80	9,36	7,20	4,40	9,36	6,40	29,40	55,29	39,80
Tertinggi	8,20	9,29	8,60	9,20	9,20	9,20	3,00	9,14	5,40	4,00	9,27	6,10	6,60	9,45	7,70	7,20	9,38	8,10	35,65	55,71	43,50
Std. Deviasi	0,98	0,03	0,58	0,86	0,03	0,51	0,20	0,04	0,11	0,49	0,03	0,30	0,25	0,04	0,16	0,83	0,01	0,51	1,71	0,15	1,01

Sofifi, 20 Mei 2014
 Kepala Dinas.

(Signature)
 Drs. Imran Jakub
 NIP 19660731 199403 1 003



UNIVERSITAS TERBUKA



DAFTAR KOLEKTIF HASIL UJIAN NASIONAL

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
Kota/Kab. : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
Sekolah : 304 - MTS ALFARABI
Alamat : Desa Nusa Ambo Kec. Wasile Selatan

KEBERHASILAN
100,00 %

Sub Rayon : 07



1

NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
1	2-12-27-07-304-001-8	APRIANDI H. SAMAUN	8,00	8,16	8,1	6,80	8,32	7,4	7,25	8,30	7,7	6,25	8,32	7,1	28,30	33,10	30,30	7,6	L
2	2-12-27-07-304-002-7	ARIANI TINDA	7,40	8,17	7,7	4,80	8,33	6,2	6,75	8,30	7,4	6,75	8,34	7,4	25,70	33,14	28,70	7,2	L
3	2-12-27-07-304-003-6	ASSAGAF A. HAMJA	9,00	8,47	8,8	6,20	8,28	7,0	6,50	8,15	7,2	6,75	8,30	7,4	28,45	33,20	30,40	7,6	L
4	2-12-27-07-304-004-5	BADRUN A. LAMBIE	9,20	8,30	8,8	6,60	8,30	7,3	7,25	8,15	7,6	7,00	8,16	7,5	30,05	32,91	31,20	7,8	L
5	2-12-27-07-304-005-4	DAHLIA RUSLI	7,80	8,32	8,0	7,20	8,19	7,6	6,75	8,15	7,3	7,00	8,35	7,5	28,75	33,01	30,40	7,6	L
6	2-12-27-07-304-006-3	DESY ARI SANDI	9,40	8,75	9,1	7,20	8,44	7,7	7,25	8,61	7,8	7,00	8,44	7,6	30,85	34,24	32,20	8,1	L
7	2-12-27-07-304-007-2	FADHIRANA M. LAMBTU	7,40	8,32	7,8	6,20	8,17	7,0	7,75	8,17	7,9	7,75	8,31	8,0	29,10	32,97	30,70	7,7	L
8	2-12-27-07-304-008-9	JULFIKAR MALIK LALUPI	9,40	8,51	9,0	6,80	8,30	7,4	6,75	8,51	7,5	7,00	8,34	7,5	29,95	33,66	31,40	7,9	L
9	2-12-27-07-304-009-8	JUNAIDAH ARJUN A. LAMUAN	8,20	8,73	8,4	7,80	8,34	8,0	3,25	8,54	8,4	7,75	8,34	8,0	32,00	33,95	32,80	8,2	L
10	2-12-27-07-304-010-7	MUTAWAKIL ABDULLAH	9,00	8,30	8,7	6,80	8,15	7,3	7,50	8,17	7,8	6,75	8,17	7,3	30,05	32,79	31,10	7,8	L
11	2-12-27-07-304-011-6	MIRNA DJ. SABTU	8,60	8,31	8,5	6,80	8,32	7,4	7,00	8,16	7,5	6,75	8,17	7,3	29,15	32,96	30,70	7,7	L
12	2-12-27-07-304-012-5	RUSMIANTI A. SARIFUDDIN	8,40	8,32	8,4	6,40	8,17	7,1	6,50	8,30	7,2	6,75	8,30	7,4	28,05	33,09	30,10	7,5	L
13	2-12-27-07-304-013-4	SAHRUNI S. LAMBIE	8,00	8,59	8,2	7,40	8,36	7,8	6,50	8,42	7,3	6,75	8,56	7,5	28,65	33,93	30,80	7,7	L
14	2-12-27-07-304-014-3	SARYANTI R. TAHER	7,80	8,31	8,0	5,80	8,30	6,8	7,25	8,16	7,6	6,75	8,32	7,4	27,60	33,09	29,80	7,5	L
15	2-12-27-07-304-015-2	SITI SARBANUN HUSEN	8,20	8,51	8,3	7,00	8,32	7,5	7,25	8,30	7,7	6,75	8,50	7,5	29,20	33,63	31,00	7,8	L
16	2-12-27-07-304-016-9	WAODE LINDAWATI MUHAMMAD	7,00	8,66	7,7	6,80	8,35	7,4	7,75	8,55	8,1	7,75	8,51	8,1	29,30	34,07	31,30	7,8	L
17	2-12-27-07-304-017-8	KASA SABTU	8,40	8,31	8,4	5,80	8,15	6,7	7,25	8,30	7,7	6,75	8,15	7,3	28,20	32,91	30,10	7,5	L
18	2-12-27-07-304-018-7	MAHDI IDRIS	8,40	8,30	8,4	6,80	8,30	7,4	7,75	8,16	7,9	7,25	8,30	7,7	30,20	33,06	31,40	7,9	L
19	2-12-27-07-304-019-6	TAHIR RUITANG	8,80	8,30	8,6	6,80	8,15	7,3	7,25	8,15	7,6	6,50	8,31	7,2	29,35	32,91	30,70	7,7	L
20	2-12-27-07-304-020-5	SURANTO D. SABIHI	9,40	8,47	9,0	7,40	8,33	7,8	7,00	8,30	7,5	6,75	8,34	7,4	30,55	33,44	31,70	7,9	L
21	2-12-27-07-304-021-4	RAHMAT A. RAHMAN	8,80	8,49	8,7	6,80	8,33	7,4	7,00	8,17	7,5	7,25	8,33	7,7	29,85	33,32	31,30	7,8	L
22	2-12-27-07-304-022-3	INDRAWATI K. HAMZA	9,00	8,51	8,8	8,00	8,28	8,1	8,25	8,30	8,3	6,75	8,36	7,4	32,00	33,45	32,60	8,2	L
23	2-12-27-07-304-023-2	SAHIBANI Y. IDRIS	7,40	8,30	7,8	6,40	8,30	7,2	6,75	8,30	7,4	8,00	8,30	8,1	28,55	33,20	30,50	7,6	L



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UJIAN NASIONAL SMP/MTs
 TAHUN PELAJARAN 2011/2012

16/42001.pdf

DAFTAR KOLEKTIF HASIL UJIAN NASIONAL

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kota/Kab. : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Sekolah : 304 - MTS ALFARABI
 Alamat : Desa Nusa Ambo Kec. Wasile Selatan

KEBERHASILAN
100,00 %

Sub Rayon : 07



1

NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	BHS INDONESIA			BHS INGGRES			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
1	2-12-27-07-304-001-8	APRIANDI H. SAMAUN	8,00	8,16	8,1	6,80	8,32	7,4	7,25	8,30	7,7	6,25	8,32	7,1	28,30	33,10	30,30	7,6	L
2	2-12-27-07-304-002-7	ARIANI TINDA	7,40	8,17	7,7	4,80	8,33	6,2	6,75	8,30	7,4	6,75	8,34	7,4	25,70	33,14	28,70	7,2	L
3	2-12-27-07-304-003-6	ASSAGAF A. HAMJA	9,00	8,47	8,8	6,20	8,28	7,0	6,50	8,15	7,2	6,75	8,30	7,4	28,45	33,20	30,40	7,6	L
4	2-12-27-07-304-004-5	BADRUN A. LAMBIE	9,20	8,30	8,8	6,60	8,30	7,3	7,25	8,15	7,6	7,00	8,16	7,5	30,05	32,91	31,20	7,8	L
5	2-12-27-07-304-005-4	DAHLIA RUSLI	7,80	8,32	8,0	7,20	8,19	7,6	6,75	8,15	7,3	7,00	8,35	7,5	28,75	33,01	30,40	7,6	L
6	2-12-27-07-304-006-3	DESY ARI SANDI	9,40	8,75	9,1	7,20	8,44	7,7	7,25	8,61	7,8	7,00	8,44	7,6	30,85	34,24	32,20	8,1	L
7	2-12-27-07-304-007-2	FADHIRANA M. LAMBU TU	7,40	8,32	7,8	6,20	8,17	7,0	7,75	8,17	7,9	7,75	8,31	8,0	29,10	32,97	30,70	7,7	L
8	2-12-27-07-304-008-9	JULFIKAR MALIK LALUPI	9,40	8,51	9,0	6,80	8,30	7,4	6,75	8,51	7,5	7,00	8,34	7,5	29,95	33,66	31,40	7,9	L
9	2-12-27-07-304-009-8	JUNAIDAH ARJUN A. LAMUAN	8,20	8,73	8,4	7,80	8,34	8,0	8,25	8,54	8,4	7,75	8,34	8,0	32,00	33,95	32,80	8,2	L
10	2-12-27-07-304-010-7	MUTAWAKIL ABDULLAH	9,00	8,30	8,7	6,80	8,15	7,3	7,50	8,17	7,8	6,75	8,17	7,3	30,05	32,79	31,10	7,8	L
11	2-12-27-07-304-011-6	MIRNA DJ. SABTU	8,60	8,31	8,5	6,80	8,32	7,4	7,00	8,16	7,5	6,75	8,17	7,3	29,15	32,96	30,70	7,7	L
12	2-12-27-07-304-012-5	RUSMIANTI A. SARIFUDDIN	8,40	8,32	8,4	6,40	8,17	7,1	6,50	8,30	7,2	6,75	8,30	7,4	28,05	33,09	30,10	7,5	L
13	2-12-27-07-304-013-4	SAHRUNI S. LAMBIE	8,00	8,59	8,2	7,40	8,36	7,8	6,50	8,42	7,3	6,75	8,56	7,5	28,65	33,93	30,80	7,7	L
14	2-12-27-07-304-014-3	SARYANTI R. TAHIR	7,80	8,31	8,0	5,80	8,30	6,8	7,25	8,16	7,6	6,75	8,32	7,4	27,60	33,09	29,80	7,5	L
15	2-12-27-07-304-015-2	SITI SARBANUN HUSEN	8,20	8,51	8,3	7,00	8,32	7,5	7,25	8,30	7,7	6,75	8,50	7,5	29,20	33,63	31,00	7,8	L
16	2-12-27-07-304-016-9	WAODE LINDAWATI MUHAMMAD	7,00	8,66	7,7	6,80	8,35	7,4	7,75	8,55	8,1	7,75	8,51	8,1	29,30	34,07	31,30	7,8	L
17	2-12-27-07-304-017-8	KASA SABTU	8,40	8,31	8,4	5,80	8,15	6,7	7,25	8,30	7,7	6,75	8,15	7,3	28,20	32,91	30,10	7,5	L
18	2-12-27-07-304-018-7	MAHDI IDRIS	8,40	8,30	8,4	6,80	8,30	7,4	7,75	8,16	7,9	7,25	8,30	7,7	30,20	33,06	31,40	7,9	L
19	2-12-27-07-304-019-6	TAHIR RUFFANG	8,80	8,30	8,6	6,80	8,15	7,3	7,25	8,15	7,6	6,50	8,31	7,2	29,35	32,91	30,70	7,7	L
20	2-12-27-07-304-020-5	SURANTO D. SABIHI	9,40	8,47	9,0	7,40	8,33	7,8	7,00	8,30	7,5	6,75	8,34	7,4	30,55	33,44	31,70	7,9	L
21	2-12-27-07-304-021-4	RAHMAT A. RAHMAN	8,80	8,49	8,7	6,80	8,33	7,4	7,00	8,17	7,5	7,25	8,33	7,7	29,85	33,32	31,30	7,8	L
22	2-12-27-07-304-022-3	INDRAWATI K. HAMZA	9,00	8,51	8,8	8,00	8,28	8,1	8,25	8,30	8,3	6,75	8,36	7,4	32,00	33,45	32,60	8,2	L
23	2-12-27-07-304-023-2	SAHBANI Y. IDRIS	7,40	8,30	7,8	6,40	8,30	7,2	6,75	8,30	7,4	8,00	8,30	8,1	28,55	33,20	30,50	7,6	L

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kota/Kab. : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Sekolah : 304 - MTS ALFARABI
 Alamat : Desa Nusa Ambo Kec. Wasile Selatan



NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
24	2-12-27-07-304-024-9	FANDRI JABAR	8,40	8,46	8,4	7,40	8,29	7,8	6,50	8,31	7,2	6,75	8,32	7,4	29,05	33,38	30,80	7,7	L
25	2-12-27-07-304-025-8	RUKMANA S. LAMPUTU	7,20	8,47	7,7	6,60	8,29	7,3	7,25	8,33	7,7	6,25	8,32	7,1	27,30	33,41	29,80	7,5	L
26	2-12-27-07-304-026-7	RIAN A. TINDA	6,00	8,30	6,9	7,20	8,13	7,6	6,0	8,15	6,9	6,25	8,31	7,1	25,45	32,89	28,50	7,1	L

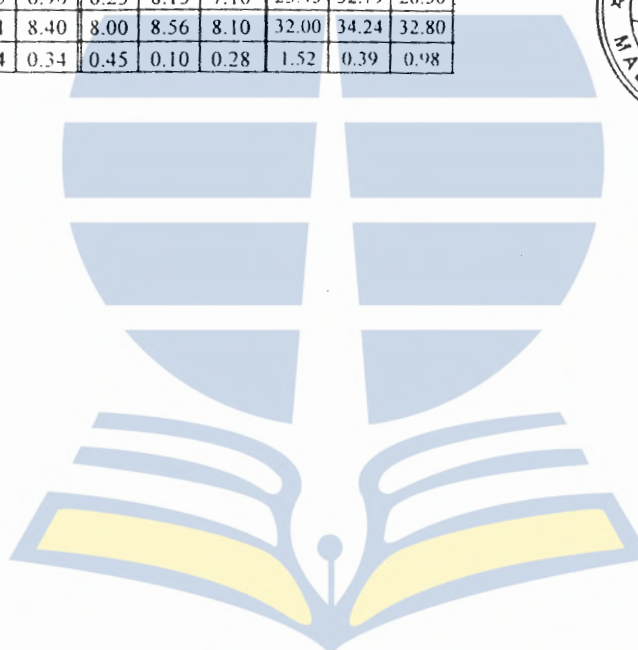
NILAI	BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH NILAI		
	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA
Klasifikasi	A	A	A	B	A	B	B	A	A	B	A	B	B	A	A
Rata-Rata	8.25	8.41	8.32	6.76	8.28	7.37	7.13	8.29	7.60	6.92	8.33	7.50	29.06	33.31	30.79
Terendah	6.00	8.16	6.90	4.80	8.13	6.20	6.00	8.15	6.90	6.25	8.15	7.10	25.45	32.79	28.50
Tertinggi	9.40	8.75	9.10	8.00	8.44	8.10	8.25	8.61	8.40	8.00	8.56	8.10	32.00	34.24	32.80
Std. Deviasi	0.83	0.15	0.51	0.65	0.08	0.40	0.53	0.14	0.34	0.45	0.10	0.28	1.52	0.39	0.98

Sofifi, 2 Juni 2012

Kepala Dinas,



DR. H.M. YUNUS NAMSA, M.Si
 NIP. 19620824 199003 1 003





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UJIAN NASIONAL SMP/MTs
 TAHUN PELAJARAN 2011/2012

16/42001.pdf

DAFTAR KOLEKTIF HASIL UJIAN NASIONAL

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kota/Kab. : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Sekolah : 306 - MTS BULI KARYA
 Alamat : Desa Buli Karya Kec. Maba

KEBERHASILAN
100,00 %

Sub Rayon : 07



NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	BIHS INDONESIA			BIHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
1	2-12-27-07-306-001-8	ABDUL AZIS. GAFUR	8,00	7,75	7,9	6,80	7,60	7,1	8,75	7,49	8,3	7,00	7,71	7,3	30,55	30,55	30,60	7,7	L
2	2-12-27-07-306-002-7	ABDULLAIL HASAN	8,80	7,63	8,3	6,60	7,43	6,9	8,25	7,64	8,0	6,50	7,78	7,0	30,15	30,48	30,20	7,6	L
3	2-12-27-07-306-003-6	AFANDI. BANJAR	9,20	8,21	8,8	6,20	7,64	6,8	8,00	7,70	7,9	6,50	7,63	7,0	29,90	31,18	30,50	7,6	L
4	2-12-27-07-306-004-5	ASWIN NURDIN	9,20	8,32	8,9	6,20	7,89	6,9	9,00	7,72	8,5	7,75	7,90	7,8	32,15	31,83	32,10	8,0	L
5	2-12-27-07-306-005-4	ASBAT KIPU	9,00	7,89	8,6	4,80	7,41	5,8	6,50	7,33	6,8	6,75	7,33	7,0	27,05	29,96	28,20	7,1	L
6	2-12-27-07-306-006-3	ANANDA PUTRI AYU DAMAYANTI S	8,20	7,90	8,1	4,60	7,70	5,8	8,00	7,80	7,9	7,50	7,87	7,7	28,30	31,27	29,50	7,4	L
7	2-12-27-07-306-007-2	DESI ISNASARI YUSUP	9,20	7,67	8,6	6,20	7,65	6,8	9,00	7,51	8,4	4,25	7,79	5,7	28,65	30,62	29,50	7,4	L
8	2-12-27-07-306-008-9	FAHIMA KIYE	9,40	8,23	8,9	6,20	8,12	7,0	8,50	8,00	8,3	5,50	8,01	6,5	29,60	32,36	30,70	7,7	L
9	2-12-27-07-306-009-8	HARDIANTO. JAFAR	9,00	7,68	8,5	3,60	7,50	5,2	7,00	7,64	7,3	6,25	7,57	6,8	25,85	30,39	27,80	7,0	L
10	2-12-27-07-306-010-7	HARIS.MUNANDAR. ABAS	9,40	7,69	8,7	6,60	7,85	7,1	9,25	7,74	8,7	6,25	7,84	6,9	31,50	31,12	31,40	7,9	L
11	2-12-27-07-306-011-6	IDIHAM MOHAR	9,00	7,55	8,4	6,50	7,60	7,0	8,00	7,66	7,9	6,75	7,74	7,2	30,35	30,55	30,50	7,6	L
12	2-12-27-07-306-012-5	ISRA. MOMOLE	9,40	7,74	8,7	6,20	7,70	6,8	8,50	7,60	8,1	6,00	7,71	6,7	30,10	30,75	30,30	7,6	L
13	2-12-27-07-306-013-4	JAITUN. KATUJU	9,40	7,76	8,7	6,40	7,62	6,9	8,50	7,66	8,2	7,00	7,80	7,3	31,30	30,84	31,10	7,8	L
14	2-12-27-07-306-014-3	JAIDIN. JAFAR	7,60	7,75	7,7	6,20	7,48	6,7	9,00	7,43	8,4	7,25	7,55	7,4	30,05	30,21	30,20	7,6	L
15	2-12-27-07-306-015-2	KHAMILI. MUMEN	9,40	7,65	8,7	6,00	7,57	6,6	8,50	7,64	8,2	4,75	7,91	6,0	28,65	30,77	29,50	7,4	L
16	2-12-27-07-306-016-9	MAJIDA. HAYA	9,40	8,10	8,9	6,40	7,76	6,9	7,75	7,69	7,7	7,00	8,06	7,4	30,55	31,61	30,90	7,7	L
17	2-12-27-07-306-017-8	MIHWAYANTIARSAD	9,20	7,81	8,6	6,00	7,62	6,7	9,00	7,51	8,4	6,75	7,75	7,2	30,95	30,69	30,90	7,7	L
18	2-12-27-07-306-018-7	NANANG.ABUBAKAR	9,20	7,71	8,6	6,40	7,65	6,9	7,75	7,64	7,7	7,25	7,86	7,5	30,60	30,86	30,70	7,7	L
19	2-12-27-07-306-019-6	NURNI. LUTFI	7,40	8,04	7,7	3,20	7,85	5,1	9,25	7,74	8,7	6,50	8,03	7,1	26,35	31,66	28,60	7,2	L
20	2-12-27-07-306-020-5	RUSMIN. MAHMUD	9,40	7,92	8,8	6,40	7,54	6,9	8,00	7,39	7,8	3,25	7,51	5,0	27,05	30,36	28,50	7,1	L
21	2-12-27-07-306-021-4	SAFIA LAKADU	9,00	7,72	8,5	6,20	7,47	6,7	9,25	7,62	8,6	7,25	7,84	7,5	31,70	30,65	31,30	7,8	L
22	2-12-27-07-306-022-3	SITI KHOIJAH	8,60	7,97	8,4	2,80	7,68	4,8	8,50	7,58	8,1	7,50	7,87	7,7	27,40	31,10	29,00	7,3	L
23	2-12-27-07-306-023-2	SHEMARHAMA. HILADAM	9,00	7,96	8,6	6,20	7,93	6,9	9,00	7,76	8,5	7,00	8,08	7,4	31,20	31,73	31,40	7,9	L

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kota/Kab. : 07 - KABUPATEN MALMAHERA TIMUR
 Sekolah : 306 - MTS BULI KARYA
 Alamat : Desa Buli Karya Kec. Maba



NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
24	2-12-27-07-306-024-9	SITI.UMAIRAH.P	9,40	7,96	8,8	6,20	7,72	6,8	7,50	7,82	7,6	7,25	8,02	7,6	30,35	31,52	30,80	7,7	L
25	2-12-27-07-306-025-8	SUFYANA.SAMMA	9,00	7,74	8,5	6,60	7,73	7,1	8,50	7,74	8,2	7,50	7,94	7,7	31,60	31,15	31,50	7,9	L
26	2-12-27-07-306-026-7	AMIRUDIN.KADER	7,40	7,58	7,5	2,60	7,37	4,5	8,50	7,47	8,1	7,25	7,43	7,3	25,75	29,85	27,40	6,9	L
27	2-12-27-07-306-027-6	FEBRIYANTI. BOIRATAN	8,80	7,80	8,4	6,20	7,60	6,8	8,00	7,45	7,8	7,00	7,84	7,3	30,00	30,69	30,30	7,6	L
28	2-12-27-07-306-028-5	ARTI.BIOLA.KYE	7,40	7,75	7,5	4,80	7,70	6,0	9,00	7,76	8,5	7,00	7,80	7,3	28,20	31,01	29,30	7,3	L
29	2-12-27-07-306-029-4	ASMINA.MARJAN	8,40	7,87	8,2	6,40	7,64	6,9	8,50	7,60	8,1	7,25	7,61	7,4	30,55	30,72	30,60	7,7	L
30	2-12-27-07-306-030-3	KHAIRUNNISA.SIKUNYIR	9,20	7,69	8,6	2,80	7,50	4,7	9,25	7,61	8,6	6,50	7,50	6,9	27,75	30,30	28,80	7,2	L

NILAI	BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH NILAI		
	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA
Klasifikasi	A	A	A	C	A	C	A	A	A	B	A	B	B	A	A
Rata-Rata	8.83	7.83	8.44	5.61	7.65	6.44	8.42	7.63	8.11	6.61	7.78	7.09	29.47	30.89	30.08
Terendah	7.40	7.55	7.50	2.60	7.37	4.50	6.50	7.33	6.80	3.25	7.33	5.00	25.75	29.85	27.40
Tertinggi	9.40	8.32	8.90	6.80	8.12	7.10	9.25	8.00	8.70	7.75	8.08	7.80	32.15	32.36	32.10
Std. Deviasi	0.65	0.19	0.40	1.28	0.16	0.78	0.67	0.14	0.42	0.99	0.19	0.61	1.80	0.57	1.17

Sofifi, 2 Juni 2012

Kepala Dinas,



DINAS PENDIDIKAN
 DR. U.M. YUNUS NAMSA, M.Si
 NIP.196208241990031003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UJIAN NASIONAL SMP/MTs
 TAHUN PELAJARAN 2011/2012

16/42001.pdf

DAFTAR KOLEKTIF HASIL UJIAN NASIONAL

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kota/Kab. : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Sekolah : 308 - MTS NAHDLATUL WATHAN
 Alamat : Desa Wayamli Kec. Bacan Tengah

KEBERHASILAN
100,00 %

Sub Rayon : 07



NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
1	2-12-27-07-308-001-8	WALDI HIL PUASA	9,00	7,23	8,3	6,80	7,61	7,1	9,25	7,32	8,5	6,75	7,71	7,1	31,80	29,87	31,00	7,8	L
2	2-12-27-07-308-002-7	HASAN JAHUAR	9,20	7,60	8,6	6,40	7,59	6,9	8,75	7,20	8,1	6,50	7,96	7,1	30,85	30,35	30,70	7,7	L
3	2-12-27-07-308-003-6	SUKRI RUPO	7,80	7,39	7,6	5,80	7,28	6,4	8,75	7,31	8,2	7,50	7,87	7,7	29,85	29,85	29,90	7,5	L
4	2-12-27-07-308-004-5	HAJIM LANTU	9,00	7,37	8,4	5,80	6,95	6,3	8,50	6,90	7,9	8,25	7,53	8,0	31,55	28,75	30,60	7,7	L
5	2-12-27-07-308-005-4	RAHMAN FAJIR	7,60	7,40	7,5	5,60	7,40	6,3	8,25	6,99	7,8	7,50	8,09	7,7	28,95	29,88	29,30	7,3	L
6	2-12-27-07-308-006-3	ASMINA LASTORI	9,20	6,98	8,3	4,60	6,79	5,5	5,50	6,75	6,0	4,75	7,65	5,9	24,05	28,17	25,70	6,4	L
7	2-12-27-07-308-007-2	HARDIAN TI HIL NUR IBRAHIM	8,80	7,68	8,4	5,40	7,46	6,2	8,25	7,49	8,0	7,25	8,10	7,6	29,70	30,73	30,20	7,6	L
8	2-12-27-07-308-008-9	SAFRIA NINGSI HIL USMAN SANGDAJI	9,00	7,88	8,6	6,80	7,93	7,3	9,25	8,06	8,8	7,50	8,74	8,0	32,55	32,61	32,70	8,2	L
9	2-12-27-07-308-009-8	SRI WAHYUNI HIL MUKSINI	8,80	7,54	8,3	5,40	7,62	6,3	8,75	7,59	8,3	7,50	8,54	7,9	30,45	31,29	30,80	7,7	L
10	2-12-27-07-308-010-7	NURDASAR NEPE	9,40	7,58	8,7	6,80	7,35	7,0	9,25	6,97	8,3	7,00	7,90	7,4	32,45	29,80	31,40	7,9	L
11	2-12-27-07-308-011-6	NUEWITA GORAAHE	9,00	7,54	8,4	6,00	6,88	6,4	9,00	7,63	8,5	5,75	7,96	6,6	29,75	30,01	29,90	7,5	L
12	2-12-27-07-308-012-5	TRISNAWATI RUPO	7,80	7,54	7,7	6,00	6,83	6,3	8,75	7,04	8,1	7,25	7,94	7,5	29,80	29,35	29,60	7,4	L
13	2-12-27-07-308-013-4	SAHARIA EKENE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	2-12-27-07-308-014-3	MINARSIH BAHARUDDIN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	2-12-27-07-308-015-2	SARDIYUNUS	9,00	6,27	7,9	5,00	6,23	5,5	6,75	6,36	6,6	6,00	6,84	6,3	26,75	25,70	26,30	6,6	L
16	2-12-27-07-308-016-9	SYAMSUDDIN M	8,80	6,46	7,9	5,00	6,24	5,5	5,50	6,25	5,8	7,25	7,03	7,2	26,55	25,98	26,40	6,6	L
17	2-12-27-07-308-017-8	RIDWAN JUMADIN	6,40	6,75	6,5	5,20	6,88	5,9	6,00	6,62	6,3	6,00	7,33	6,5	23,60	27,58	25,20	6,3	L
18	2-12-27-07-308-018-7	RAMLA JAHIR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	2-12-27-07-308-019-6	FITRIA ASWIK	9,00	6,37	8,0	5,60	6,31	5,9	7,25	6,28	6,9	6,75	6,31	6,6	28,60	25,27	27,40	6,9	L
20	2-12-27-07-308-020-5	SIH KHUMAIROH HAMAM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	2-12-27-07-308-021-4	FITRA KUMALA	7,80	6,34	7,2	7,00	6,58	6,8	6,50	6,46	6,5	3,75	7,03	5,1	25,05	26,41	25,60	6,4	L
22	2-12-27-07-308-022-3	NASKUN ALI	9,00	7,44	8,4	5,20	7,35	6,1	8,50	7,19	8,0	8,25	7,94	8,1	30,95	29,92	30,60	7,7	L

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kota/Kab. : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Sekolah : 308 - MTS NAHDLATUL WATHAN
 Alamat : Desa Wayamli Kec. Bacan Tengah

16/42001.pdf

Sub Rayon : 07



2

NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		

NILAI	BHS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH NILAI		
	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA
Klasifikasi	A	B	A	C	B	C	A	B	A	B	A	B	B	B	B
Rata-Rata	8.59	7.19	8.04	5.80	7.07	6.32	7.93	7.02	7.59	6.75	7.69	7.13	29.07	28.97	29.03
Terendah	6.40	6.27	6.50	4.60	6.23	5.50	5.50	6.25	5.80	3.75	6.31	5.10	23.60	25.27	25.20
Tertinggi	9.40	7.88	8.70	7.00	7.93	7.30	9.25	8.06	8.80	8.25	8.74	8.10	32.55	32.61	32.70
Std. Deviasi	0.76	0.51	0.55	0.70	0.50	0.53	1.28	0.49	0.93	1.12	0.58	0.80	2.70	1.99	2.26

Sofifi, 2 Juni 2012

Kepala Dinas,



YUNUS NAMSA, M.Si
 NIP 196208211990031003





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UJIAN NASIONAL SMP/MTs
 TAHUN PELAJARAN 2011/2012

16/42001.pdf

DAFTAR KOLEKTIF HASIL UJIAN NASIONAL

Propinsi : 27 - MALUKU UTARA
 Kota/Kab. : 07 - KABUPATEN HALMAHERA TIMUR
 Sekolah : 305 - MTS WASILE
 Alamat : Desa Dodaga Kcc. Wasile Timur

KEBERHASILAN
100,00 %

Siswa Rayon : 07

1003 2011 001 000 000 1 00

NO. URUT	NOMOR PESERTA	NAMA PESERTA	BIIS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH			RATA NA	KET
			UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA		
1	2-12-27-07-305-001-8	AYUN HIGINIK	7,20	7,62	7,4	5,40	7,44	6,2	9,75	7,38	8,8	7,75	7,22	7,5	30,10	29,66	29,90	7,5	L
2	2-12-27-07-305-002-7	IKSAN ISHAK	8,00	7,79	7,9	8,40	7,65	8,1	9,75	7,42	8,8	8,75	7,60	8,3	34,90	30,46	33,10	8,3	L
3	2-12-27-07-305-003-6	YANTO PATANI	7,00	7,58	7,2	6,20	7,62	6,8	9,75	7,62	8,9	8,50	7,60	8,1	31,45	30,42	31,00	7,8	L
4	2-12-27-07-305-004-5	RAFIQA RAHMAN	6,80	7,70	7,2	7,40	7,80	7,6	9,75	7,66	8,9	6,75	7,70	7,1	30,70	30,86	30,80	7,7	L
5	2-12-27-07-305-005-4	MARIYAM MASUKU	7,60	7,88	7,7	8,00	7,83	7,9	8,00	7,67	7,9	7,50	7,48	7,5	31,10	30,86	31,00	7,8	L
6	2-12-27-07-305-006-3	YURIKE DUGALAH	-	7,13	2,9	-	7,13	2,9	-	7,26	2,9	-	7,30	2,9	-	-	-	-	-
7	2-12-27-07-305-007-2	EKO ARDYANTO	7,80	7,22	7,6	8,60	7,62	8,2	9,75	7,40	8,8	8,00	6,80	7,5	34,15	29,04	32,10	8,0	L
8	2-12-27-07-305-008-9	RIYANTO	7,00	7,06	7,0	6,40	7,16	6,7	9,75	7,10	8,7	8,25	7,06	7,8	31,40	28,38	30,20	7,6	L
9	2-12-27-07-305-009-8	LARAHMAT LAODE DASRI	-	7,24	2,9	-	7,36	2,9	-	7,28	2,9	-	7,16	2,9	-	-	-	-	-
10	2-12-27-07-305-010-7	SARIEL MANURU	-	7,24	2,9	-	7,30	2,9	-	7,10	2,8	-	7,16	2,9	-	-	-	-	-

NILAI	BIIS INDONESIA			BHS INGGRIS			MATEMATIKA			IPA			JUMLAH NILAI		
	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA
Klasifikasi	B	A	B	B	A	B	A	B	A	A	B	A	A	B	A
Rata-Rata	7.34	7.55	7.43	7.20	7.59	7.36	9.50	7.46	8.69	7.93	7.35	7.69	31.97	29.95	31.17
Terendah	6.80	7.06	2.90	5.40	7.13	2.90	8.00	7.10	2.80	6.75	6.80	2.90	30.10	28.38	29.90
Tertinggi	8.00	7.88	7.90	8.60	7.83	8.20	9.75	7.67	8.90	8.75	7.70	8.30	34.90	30.86	33.10
Std. Deviasi	0.42	0.28	0.30	1.13	0.21	0.73	0.61	0.19	0.33	0.62	0.31	0.38	1.68	0.89	1.02

Sofifi, 2 Juni 2012
 Kepala Dinas,

 DINAS PENDIDIKAN
 MALUKU UTARA
 Prof. DR. H.M. YUNUS NAMSA, M.Si
 NIP. 19620824 199003 1 003

TABEL I
LUAS DI BAWAH LENGKUNGAN KURVE NORMAL
DARI 0 S/D Z

z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2517	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2703	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2995	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4019
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4419	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4549
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4686	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4808	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2,3	4898	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4916
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4945	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4987	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4982	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4986	4996	4996	4996	4996	4997	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)						
dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,403
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,287	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

TABEL III
NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330 0,317
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,250
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,175	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			



TABEL VI
NILAI-NILAI CHI KUADRAT

dk	Tarf signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%,	1%
1	0,455	1,074	1,642	2,706	3,481	6,335
2	0,139	2,408	3,219	3,605	5,591	9,210
3	2,366	3,665	4,642	6,251	7,815	11,341
4	3,357	4,878	5,989	7,779	9,488	13,277
5	4,351	6,064	7,289	9,236	11,070	15,086
6	5,348	7,231	8,558	10,645	12,592	16,812
7	6,346	8,383	9,803	12,017	14,017	18,475
8	7,344	9,524	11,030	13,362	15,507	20,090
9	8,343	10,656	12,242	14,684	16,919	21,666
10	9,342	11,781	13,442	15,987	18,307	23,209
11	10,341	12,899	14,631	17,275	19,675	24,725
12	11,340	14,011	15,812	18,549	21,026	26,217
13	12,340	15,19	16,985	19,812	22,368	27,688
14	13,332	16,222	18,151	21,064	23,685	29,141
15	14,339	17,322	19,311	22,307	24,996	30,578
16	15,338	18,418	20,465	23,542	26,296	32,000
17	16,337	19,511	21,615	24,785	27,587	33,409
18	17,338	20,601	22,760	26,028	28,869	34,805
19	18,338	21,689	23,900	27,271	30,144	36,191
20	19,337	22,775	25,038	28,514	31,410	37,566
21	20,337	23,858	26,171	29,615	32,671	38,932
22	21,337	24,939	27,301	30,813	33,924	40,289
23	22,337	26,018	28,429	32,007	35,172	41,638
24	23,337	27,096	29,553	33,194	35,415	42,980
25	24,337	28,172	30,675	34,382	37,652	44,314
26	25,336	29,246	31,795	35,563	38,885	45,642
27	26,336	30,319	32,912	36,741	40,113	46,963
28	27,336	31,391	34,027	37,916	41,337	48,278
29	28,336	32,461	35,139	39,087	42,557	49,588
30	29,336	33,530	36,250	40,256	43,775	50,892

TABEL
HARGA-HARGA KRITIS r DALAM TEST RUN
SATU SAMPEL, UNTUK $\alpha = 5\%$

n1	n2																		
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2											2	2	2	2	2	2	2	2	2
3				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
4			2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
5			2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
6		2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6
7		2	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6
8		2	3	3	3	4	4	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7
9		2	3	3	4	4	5	5	5	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8
10		2	3	3	4	5	5	5	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	9
11		2	3	4	4	5	5	6	6	7	7	7	8	8	8	9	9	9	9
12	2	2	3	4	4	5	6	6	7	7	7	8	8	8	9	9	9	10	10
13	2	2	3	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	9	10	10	10	10
14	2	2	3	4	5	5	6	7	7	8	8	9	9	9	10	10	10	11	11
15	2	3	3	4	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	11	12
16	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	9	10	10	11	11	11	12	12
17	2	3	4	4	5	6	7	7	8	9	9	10	10	11	11	11	12	12	12
18	2	3	4	5	5	6	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12	13	13
19	2	3	4	5	6	6	7	8	8	9	10	10	11	11	12	12	13	13	13
20	2	3	4	5	6	6	7	8	9	9	10	10	11	12	12	12	13	13	14



TABEL
HARGA-HARGA KRITIS r DALAM TEST RUN
DUA SAMPEL, UNTUK $\alpha = 0,05$

n1	n2																			
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
2																				
3																				
4				9	9															
5			9	10	10	11	11													
6			9	10	11	12	12	13	13	13	13									
7				11	12	13	13	14	14	14	14	15	15	15						
8				11	12	13	14	14	15	15	16	16	15	16	17	17	17	17	17	
9					13	14	14	15	16	16	16	17	17	18	18	18	18	18	18	
10					13	14	15	16	16	17	17	18	18	18	19	19	19	20	20	
11					13	14	15	16	17	17	18	19	19	19	20	20	20	21	21	
12					13	14	16	16	17	18	19	19	20	20	21	21	21	22	22	
13						15	16	16	18	19	19	20	20	21	21	22	22	23	23	
14						15	16	17	18	19	20	20	21	22	22	23	23	23	24	
15						15	16	18	18	19	20	21	22	22	23	23	24	24	25	
16							17	18	19	20	21	21	22	23	23	24	25	25	25	
17							17	18	19	20	21	22	23	23	24	25	25	26	26	
18							17	18	19	20	21	22	23	24	25	25	26	26	27	
19							17	18	20	21	22	23	23	24	25	26	26	27	26	
20							17	18	20	21	22	23	24	25	25	26	27	27	28	



TABEL X
TABEL HARGA-HARGA KRITIS
DALAM TEST KOLMOGOROV-SMIRNOV

N	One Tailed Test		Two Tailed Test	
	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
3	3			
4	4		4	
5	4	5	5	5
6	5	6	5	6
7	5	6	6	6
8	5	6	6	7
9	6	7	6	7
10	6	7	7	8
11	6	8	7	8
12	6	8	7	8
13	7	8	7	9
14	7	8	8	9
15	7	9	8	9
16	7	9	8	10
17	8	9	8	10
18	8	10	9	10
19	8	10	9	10
20	8	10	9	11
21	8	10	9	11
22	9	11	9	11
23	9	11	10	11
24	9	11	10	12
25	9	11	10	12
26	9	11	10	12
27	9	12	10	12
28	10	12	11	13
29	10	12	11	13
30	10	12	11	13
35	11	13	12	
40	11	14	13	

TABEL
HARGA-HARGA KRITIS Z DALAM OBSERVASI DISTRIBUSI NORMAL

Z	,00	,01	,02	,03	,04	,05	,06	,07	,08	,09
,0	,5000	,4960	,4920	,4880	,4840	,4801	,4761	,4721	,4681	,4641
,1	,4602	,4562	,4522	,4483	,4443	,4404	,4364	,4325	,4286	,4247
,2	,4207	,4168	,4129	,4090	,4052	,4013	,3974	,3936	,3897	,3859
,3	,3821	,3783	,3745	,3707	,3669	,3632	,3594	,3557	,3520	,3483
,4	,3446	,3409	,3372	,3336	,3300	,3264	,3228	,3192	,3156	,3121
,5	,3085	,3050	,3015	,2981	,2946	,2912	,2877	,2843	,2810	,2776
,6	,2743	,2709	,2676	,2643	,2611	,2578	,2546	,2514	,2483	,2451
,7	,2420	,2389	,2358	,2327	,2296	,2266	,2236	,2206	,2177	,2148
,8	,2119	,2090	,2061	,2033	,2005	,1977	,1949	,1922	,1894	,1867
,9	,1841	,1814	,1788	,1762	,1736	,1711	,1685	,1660	,1635	,1611
1,0	,1587	,1562	,1539	,1515	,1492	,1469	,1446	,1423	,1401	,1379
1,1	,1357	,1335	,1314	,1292	,1271	,1251	,1230	,1210	,1190	,1170
1,2	,1151	,1131	,1112	,1093	,1075	,1056	,1038	,1020	,1003	,0985
1,3	,0968	,0951	,0934	,0918	,0901	,0885	,0869	,0853	,0838	,0823
1,4	,0808	,0793	,0778	,0764	,0749	,735	,0721	,0708	,0694	,0681
1,5	,0668	,0655	,0643	,0630	,0618	,0606	,0594	,0582	,0571	,0559
1,6	,0548	,0537	,0526	,0516	,0505	,0495	,0485	,0475	,0465	,0455
1,7	,0446	,0436	,0427	,0418	,0409	,0410	,0392	,0384	,0375	,0367
1,8	,0359	,0351	,0344	,0336	,0329	,0322	,0314	,0307	,0301	,0294
1,9	,0287	,0281	,0274	,0268	,0262	,0256	,0250	,0244	,0239	,0233
2,0	,0228	,0222	,0217	,0212	,0207	,0202	,0197	,0192	,0188	,0183
2,1	,0179	,0174	,0170	,0166	,0162	,0158	,0154	,0150	,0146	,0142
2,2	,0139	,0136	,0132	,0129	,0125	,0122	,0119	,0116	,0113	,0110
2,3	,0107	,0104	,0101	,0099	,0096	,0094	,0091	,0089	,0087	,0084
2,4	,0082	,0080	,0078	,0075	,0073	,0071	,0069	,0068	,0066	,0064
2,5	,0062	,0060	,0059	,0057	,0055	,0054	,0052	,0051	,0049	,0048
2,6	,0047	,0045	,0044	,0043	,0041	,0040	,0039	,0038	,0037	,0036
2,7	,0035	,0034	,0033	,0032	,0031	,0030	,0029	,0028	,0027	,0026
2,8	,0026	,0025	,0024	,0023	,0023	,0022	,0021	,0021	,0020	,0019
2,9	,0019	,0018	,0018	,0017	,0016	,0016	,0015	,0015	,0014	,0014
3,0	,0013	,0013	,0013	,0012	,0012	,0011	,0011	,0011	,0010	,0010
3,1	,0010	,0009	,0009	,0009	,0008	,0008	,0008	,0008	,0007	,0007
3,2	,0007									
3,3	,0005									
3,4	,0003									
3,5	,00023									
3,6	,00016									
3,7	,00011									
3,8	,00007									

137	1.7662	1.7356	1.6934	1.7596	1.6765	1.7659	1.7343	1.6461	1.7971
138	1.7073	1.7305	1.6926	1.7054	1.6778	1.7653	1.7317	1.6476	1.7975
139	1.7084	1.7324	1.6938	1.7321	1.6774	1.7672	1.7342	1.6491	1.7979
140	1.7095	1.7342	1.6950	1.7525	1.6784	1.7687	1.7356	1.6507	1.7984
141	1.7106	1.7359	1.6962	1.7537	1.6794	1.7698	1.7369	1.6522	1.7988
142	1.7116	1.7400	1.6974	1.7544	1.6829	1.7691	1.7384	1.6536	1.7992
143	1.7127	1.7408	1.6983	1.7552	1.6844	1.7697	1.7396	1.6551	1.7996
144	1.7137	1.7417	1.6996	1.7559	1.6854	1.7704	1.7410	1.6565	1.8000
145	1.7147	1.7425	1.7008	1.7566	1.6865	1.7710	1.7424	1.6580	1.8004
146	1.7157	1.7433	1.7019	1.7574	1.6876	1.7716	1.7437	1.6594	1.8008
147	1.7167	1.7441	1.7030	1.7581	1.6889	1.7722	1.7450	1.6608	1.8012
148	1.7177	1.7449	1.7041	1.7588	1.6902	1.7729	1.7462	1.6622	1.8016
149	1.7187	1.7457	1.7051	1.7595	1.6914	1.7735	1.7475	1.6635	1.8020
150	1.7197	1.7465	1.7062	1.7602	1.6926	1.7741	1.7488	1.6649	1.8024
151	1.7207	1.7473	1.7072	1.7609	1.6937	1.7747	1.7500	1.6662	1.8028
152	1.7216	1.7481	1.7082	1.7616	1.6948	1.7752	1.7512	1.6675	1.8032
153	1.7226	1.7488	1.7092	1.7622	1.6959	1.7758	1.7524	1.6688	1.8036
154	1.7235	1.7496	1.7103	1.7629	1.6971	1.7764	1.7536	1.6701	1.8040
155	1.7244	1.7504	1.7114	1.7636	1.6982	1.7770	1.7548	1.6714	1.8044
156	1.7253	1.7511	1.7123	1.7642	1.6992	1.7776	1.7560	1.6727	1.8048
157	1.7262	1.7519	1.7133	1.7649	1.7003	1.7781	1.7572	1.6739	1.8052
158	1.7271	1.7526	1.7143	1.7656	1.7014	1.7787	1.7584	1.6751	1.8055
159	1.7280	1.7533	1.7153	1.7662	1.7024	1.7792	1.7596	1.6764	1.8059
160	1.7289	1.7541	1.7163	1.7668	1.7033	1.7798	1.7609	1.6776	1.8063
161	1.7298	1.7548	1.7172	1.7675	1.7043	1.7804	1.7621	1.6788	1.8067
162	1.7306	1.7555	1.7182	1.7681	1.7053	1.7809	1.7633	1.6800	1.8070
163	1.7315	1.7562	1.7191	1.7687	1.7062	1.7814	1.7645	1.6811	1.8074
164	1.7324	1.7569	1.7200	1.7693	1.7073	1.7820	1.7657	1.6823	1.8078
165	1.7332	1.7576	1.7209	1.7700	1.7083	1.7825	1.7669	1.6834	1.8082
166	1.7340	1.7582	1.7218	1.7706	1.7093	1.7831	1.7681	1.6846	1.8085
167	1.7348	1.7589	1.7227	1.7712	1.7103	1.7835	1.7692	1.6857	1.8089
168	1.7357	1.7595	1.7235	1.7718	1.7112	1.7841	1.7704	1.6868	1.8092
169	1.7365	1.7602	1.7244	1.7724	1.7121	1.7846	1.7715	1.6879	1.8095
170	1.7373	1.7609	1.7254	1.7730	1.7131	1.7851	1.7726	1.6890	1.8100
171	1.7381	1.7616	1.7262	1.7735	1.7141	1.7856	1.7737	1.6901	1.8103
172	1.7389	1.7622	1.7271	1.7741	1.7151	1.7861	1.7748	1.6912	1.8107
173	1.7396	1.7629	1.7279	1.7747	1.7161	1.7866	1.7759	1.6922	1.8110
174	1.7404	1.7635	1.7288	1.7753	1.7171	1.7872	1.7770	1.6933	1.8114
175	1.7412	1.7642	1.7296	1.7758	1.7180	1.7877	1.7781	1.6943	1.8117
176	1.7420	1.7648	1.7305	1.7764	1.7189	1.7881	1.7792	1.6954	1.8121
177	1.7427	1.7654	1.7313	1.7769	1.7197	1.7886	1.7803	1.6964	1.8124
178	1.7435	1.7660	1.7321	1.7775	1.7206	1.7891	1.7814	1.6974	1.8128
179	1.7442	1.7667	1.7329	1.7780	1.7215	1.7896	1.7825	1.6984	1.8131
180	1.7449	1.7673	1.7337	1.7786	1.7224	1.7901	1.7835	1.6994	1.8135
181	1.7457	1.7679	1.7345	1.7791	1.7232	1.7906	1.7846	1.7004	1.8138
182	1.7464	1.7685	1.7353	1.7797	1.7241	1.7910	1.7857	1.7014	1.8141
183	1.7471	1.7691	1.7360	1.7802	1.7249	1.7915	1.7867	1.7023	1.8145
184	1.7478	1.7697	1.7368	1.7807	1.7257	1.7920	1.7877	1.7033	1.8148
185	1.7485	1.7702	1.7376	1.7813	1.7266	1.7924	1.7887	1.7042	1.8151
186	1.7492	1.7708	1.7384	1.7818	1.7274	1.7929	1.7897	1.7052	1.8155
187	1.7499	1.7714	1.7391	1.7823	1.7282	1.7933	1.7907	1.7061	1.8158
188	1.7506	1.7720	1.7398	1.7828	1.7290	1.7938	1.7917	1.7070	1.8161
189	1.7513	1.7725	1.7406	1.7833	1.7298	1.7942	1.7927	1.7080	1.8165
190	1.7520	1.7731	1.7413	1.7838	1.7306	1.7947	1.7937	1.7089	1.8168
191	1.7528	1.7737	1.7420	1.7843	1.7314	1.7951	1.7946	1.7098	1.8171
192	1.7535	1.7742	1.7428	1.7848	1.7322	1.7956	1.7955	1.7107	1.8174
193	1.7540	1.7748	1.7435	1.7853	1.7329	1.7960	1.7963	1.7116	1.8178
194	1.7546	1.7753	1.7442	1.7858	1.7337	1.7965	1.7971	1.7124	1.8181
195	1.7553	1.7759	1.7449	1.7863	1.7345	1.7969	1.7979	1.7133	1.8184
196	1.7558	1.7764	1.7456	1.7868	1.7352	1.7973	1.7987	1.7141	1.8187
197	1.7563	1.7769	1.7463	1.7873	1.7359	1.7977	1.7995	1.7149	1.8190
198	1.7567	1.7774	1.7470	1.7878	1.7366	1.7981	1.7999	1.7157	1.8193
199	1.7572	1.7779	1.7476	1.7882	1.7374	1.7985	1.8003	1.7165	1.8196
200	1.7578	1.7785	1.7483	1.7887	1.7381	1.7989	1.8007	1.7173	1.8199

Direktoriak sidi: Amadi (http://www.kemendiknas.go.id/), Direktorat: KIP (http://www.kemendiknas.go.id/)

Direktoriak sidi: Amadi (http://www.kemendiknas.go.id/), Direktorat: KIP (http://www.kemendiknas.go.id/)

76	14623	13010	14384	13310	14013	13623	13419	13229
77	14659	13010	14384	13310	14013	13623	13419	13229
78	14714	13010	14433	13310	14013	13623	13419	13229
79	14737	13010	14489	13310	14013	13623	13419	13229
80	14800	13010	14536	13310	14013	13623	13419	13229
81	14842	13010	14582	13310	14013	13623	13419	13229
82	14883	13010	14628	13310	14013	13623	13419	13229
83	14922	13010	14675	13310	14013	13623	13419	13229
84	14962	13010	14722	13310	14013	13623	13419	13229
85	15000	13010	14769	13310	14013	13623	13419	13229
86	15038	13010	14816	13310	14013	13623	13419	13229
87	15075	13010	14863	13310	14013	13623	13419	13229
88	15111	13010	14910	13310	14013	13623	13419	13229
89	15147	13010	14957	13310	14013	13623	13419	13229
90	15181	13010	15004	13310	14013	13623	13419	13229
91	15215	13010	15051	13310	14013	13623	13419	13229
92	15249	13010	15098	13310	14013	13623	13419	13229
93	15282	13010	15145	13310	14013	13623	13419	13229
94	15314	13010	15192	13310	14013	13623	13419	13229
95	15346	13010	15239	13310	14013	13623	13419	13229
96	15377	13010	15286	13310	14013	13623	13419	13229
97	15407	13010	15333	13310	14013	13623	13419	13229
98	15437	13010	15380	13310	14013	13623	13419	13229
99	15467	13010	15427	13310	14013	13623	13419	13229
100	15496	13010	15474	13310	14013	13623	13419	13229
101	15524	13010	15521	13310	14013	13623	13419	13229
102	15552	13010	15568	13310	14013	13623	13419	13229
103	15580	13010	15615	13310	14013	13623	13419	13229
104	15607	13010	15662	13310	14013	13623	13419	13229
105	15634	13010	15709	13310	14013	13623	13419	13229
106	15661	13010	15756	13310	14013	13623	13419	13229
107	15688	13010	15803	13310	14013	13623	13419	13229
108	15714	13010	15850	13310	14013	13623	13419	13229
109	15740	13010	15897	13310	14013	13623	13419	13229
110	15766	13010	15944	13310	14013	13623	13419	13229
111	15791	13010	15991	13310	14013	13623	13419	13229
112	15816	13010	16038	13310	14013	13623	13419	13229
113	15841	13010	16085	13310	14013	13623	13419	13229
114	15865	13010	16132	13310	14013	13623	13419	13229
115	15889	13010	16179	13310	14013	13623	13419	13229
116	15912	13010	16226	13310	14013	13623	13419	13229
117	15935	13010	16273	13310	14013	13623	13419	13229
118	15958	13010	16320	13310	14013	13623	13419	13229
119	15980	13010	16367	13310	14013	13623	13419	13229
120	15999	13010	16414	13310	14013	13623	13419	13229
121	16018	13010	16461	13310	14013	13623	13419	13229
122	16036	13010	16508	13310	14013	13623	13419	13229
123	16054	13010	16555	13310	14013	13623	13419	13229
124	16071	13010	16602	13310	14013	13623	13419	13229
125	16088	13010	16649	13310	14013	13623	13419	13229
126	16105	13010	16696	13310	14013	13623	13419	13229
127	16121	13010	16743	13310	14013	13623	13419	13229
128	16137	13010	16790	13310	14013	13623	13419	13229
129	16152	13010	16837	13310	14013	13623	13419	13229
130	16167	13010	16884	13310	14013	13623	13419	13229
131	16181	13010	16931	13310	14013	13623	13419	13229
132	16195	13010	16978	13310	14013	13623	13419	13229
133	16208	13010	17025	13310	14013	13623	13419	13229
134	16221	13010	17072	13310	14013	13623	13419	13229
135	16234	13010	17119	13310	14013	13623	13419	13229
136	16246	13010	17166	13310	14013	13623	13419	13229
137	16258	13010	17213	13310	14013	13623	13419	13229
138	16270	13010	17260	13310	14013	13623	13419	13229
139	16281	13010	17307	13310	14013	13623	13419	13229
140	16292	13010	17354	13310	14013	13623	13419	13229
141	16302	13010	17401	13310	14013	13623	13419	13229
142	16311	13010	17448	13310	14013	13623	13419	13229
143	16320	13010	17495	13310	14013	13623	13419	13229
144	16328	13010	17542	13310	14013	13623	13419	13229
145	16336	13010	17589	13310	14013	13623	13419	13229
146	16344	13010	17636	13310	14013	13623	13419	13229
147	16351	13010	17683	13310	14013	13623	13419	13229
148	16358	13010	17730	13310	14013	13623	13419	13229
149	16365	13010	17777	13310	14013	13623	13419	13229
150	16372	13010	17824	13310	14013	13623	13419	13229
151	16379	13010	17871	13310	14013	13623	13419	13229
152	16385	13010	17918	13310	14013	13623	13419	13229
153	16391	13010	17965	13310	14013	13623	13419	13229
154	16396	13010	18012	13310	14013	13623	13419	13229
155	16401	13010	18059	13310	14013	13623	13419	13229
156	16406	13010	18106	13310	14013	13623	13419	13229
157	16411	13010	18153	13310	14013	13623	13419	13229
158	16416	13010	18200	13310	14013	13623	13419	13229
159	16421	13010	18247	13310	14013	13623	13419	13229
160	16426	13010	18294	13310	14013	13623	13419	13229
161	16431	13010	18341	13310	14013	13623	13419	13229
162	16436	13010	18388	13310	14013	13623	13419	13229
163	16441	13010	18435	13310	14013	13623	13419	13229
164	16446	13010	18482	13310	14013	13623	13419	13229
165	16451	13010	18529	13310	14013	13623	13419	13229
166	16456	13010	18576	13310	14013	13623	13419	13229
167	16461	13010	18623	13310	14013	13623	13419	13229
168	16466	13010	18670	13310	14013	13623	13419	13229
169	16471	13010	18717	13310	14013	13623	13419	13229
170	16476	13010	18764	13310	14013	13623	13419	13229
171	16481	13010	18811	13310	14013	13623	13419	13229
172	16486	13010	18858	13310	14013	13623	13419	13229
173	16491	13010	18905	13310	14013	13623	13419	13229
174	16496	13010	18952	13310	14013	13623	13419	13229
175	16501	13010	19000	13310	14013	13623	13419	13229
176	16506	13010	19047	13310	14013	13623	13419	13229
177	16511	13010	19094	13310	14013	13623	13419	13229
178	16516	13010	19141	13310	14013	13623	13419	13229
179	16521	13010	19188	13310	14013	13623	13419	13229
180	16526	13010	19235	13310	14013	13623	13419	13229
181	16531	13010	19282	13310	14013	13623	13419	13229
182	16536	13010	19329	13310	14013	13623	13419	13229
183	16541	13010	19376	13310	14013	13623	13419	13229
184	16546	13010	19423	13310	14013	13623	13419	13229
185	16551	13010	19470	13310	14013	13623	13419	13229
186	16556	13010	19517	13310	14013	13623	13419	13229
187	16561	13010	19564	13310	14013	13623	13419	13229
188	16566	13010	19611	13310	14013	13623	13419	13229
189	16571	13010	19658	13310	14013	13623	13419	13229
190	16576	13010	19705	13310	14013	13623	13419	13229
191	16581	13010	19752	13310	14013	13623	13419	13229
192	16586	13010	19799	13310	14013	13623	13419	13229
193	16591	13010	19846	13310	14013	13623	13419	13229
194	16596	13010	19893	13310	14013	13623	13419	13229
195	16601	13010	19940	13310	14013	13623	13419	13229
196	16606	13010	19987	13310	14013	13623	13419	13229
197	16611	13010	20034	13310	14013	13623	13419	13229
198	16616	13010	20081	13310	14013	13623	13419	13229
199	16621	13010	20128	13310	14013	13623	13419	13229
200	16626	13010	20175	13310	14013	13623	13419	13229
201	16631	13010	20222	13310	14013	13623	13419	13229
202	16636	13010	20269	13310	14013	13623	13419	13229
203	16641	13010	20316	13310	14013	13623	13419	13229
204	16646	13010	20363	13310	14013	13623	13419	13229
205	16651	13010	20410	13310	14013	13623	13419	13229
206	16656	13010	20457	13310	14013	13623	13419	13229
207	16661	13010	20504	13310	14013	13623	13419	13229
208	16666	13010	20551	13310				

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	13.20	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	7.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.78	8.78	8.78	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.48	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.28	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.31	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.65	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.05	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.27	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.26	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.25	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.35	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.88
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.38	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.18	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.98	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

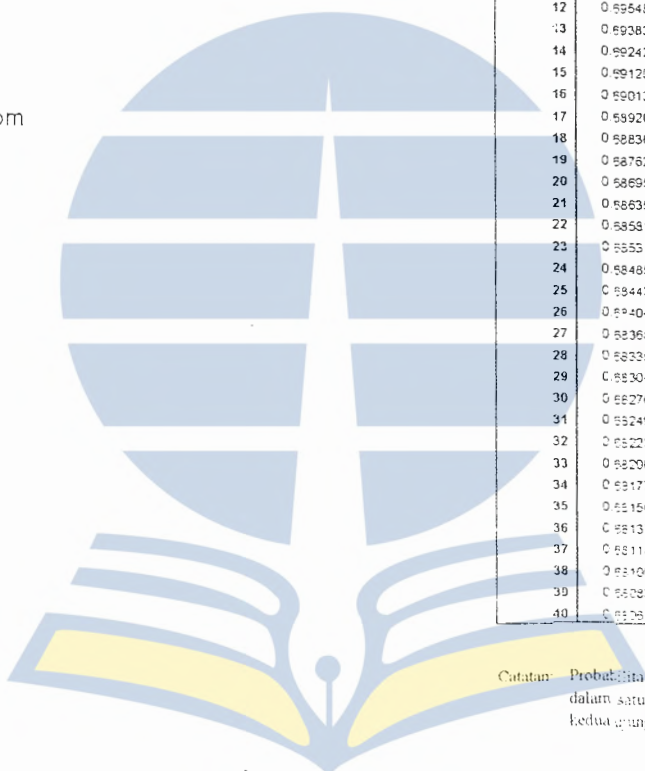
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.87	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.87	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75
113	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96						

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.6574	318.30884	
2	0.81500	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.97484	22.32712	
3	0.75489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21483	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72689	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89345	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20703	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.92795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.80646	3.35539	4.40079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.20081	
10	0.69961	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71608	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17831	2.68100	3.05454	3.92003	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01223	3.85108	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78730	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55236	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57840	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50460	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48408	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46578	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45010	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68369	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40810	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37460	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34763	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34002	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31270	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42329	2.70445	3.30666	

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df	Pr		0.25		0.10		0.05		0.025		0.01		0.005		0.001	
	0.50	0.20	0.20	0.10	0.10	0.050	0.02	0.010	0.005	0.002	0.010	0.002	0.005	0.002	0.001	0.001
41	0.69052	1.30254	1.63288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127									
42	0.69028	1.30204	1.68165	2.01808	2.41847	2.69907	3.29595									
43	0.69011	1.30155	1.68107	2.01689	2.41625	2.69510	3.29089									
44	0.69011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607									
45	0.69056	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148									
46	0.69096	1.30023	1.67868	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710									
47	0.69175	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291									
48	0.69294	1.29944	1.67722	2.01093	2.40658	2.68220	3.26891									
49	0.69453	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508									
50	0.69643	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141									
51	0.69863	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789									
52	0.69924	1.29805	1.67469	2.00695	2.40022	2.67373	3.25451									
53	0.69915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127									
54	0.69906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815									
55	0.69898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515									
56	0.69890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226									
57	0.69882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948									
58	0.69874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23660									
59	0.69867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421									
60	0.69860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171									
61	0.69853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930									
62	0.69847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696									
63	0.69840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471									
64	0.69834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253									
65	0.69828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041									
66	0.69823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837									
67	0.69817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639									
68	0.69811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446									
69	0.69806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260									
70	0.69801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079									
71	0.69796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903									
72	0.69791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733									
73	0.69787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567									
74	0.69782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406									
75	0.69778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249									
76	0.69773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096									
77	0.69769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948									
78	0.69765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804									
79	0.69761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663									
80	0.69757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526									

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 - 120)

df	Pr		0.25		0.10		0.05		0.025		0.01		0.005		0.001	
	0.50	0.20	0.20	0.10	0.10	0.050	0.02	0.010	0.005	0.002	0.010	0.002	0.005	0.002	0.001	0.001
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98989	2.37327	2.63790	3.19392									
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37265	2.63712	3.19262									
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135									
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011									
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890									
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772									
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657									
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544									
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434									
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327									
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222									
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119									
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019									
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921									
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825									
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731									
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639									
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549									
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460									
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374									
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289									
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36348	2.62489	3.17206									
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125									
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045									
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967									
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890									
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815									
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741									
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669									
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62128	3.16598									
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528									
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460									
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392									
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16328									
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262									
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198									
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135									
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074									
119	0.67655	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013									
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954									

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -170)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97978	2.35755	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35630	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.2 331	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.2 190	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.26785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.2 772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.2 67	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.2 763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.2 758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.2 746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 -200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34958	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65313	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13166
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13144

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

