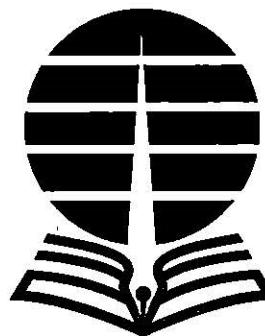


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

**JAUHARI
NIM. 500630766**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRACT

**EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND MOTIVATION OF WORK
PERFORMANCE OF MADRASAH TEACHER OF IBTIDAIYAH
IN REGENCY INDRAGIRI HILIR**

Jauhari
jauhariaja72@gmail.com

*Postgraduate Program
 Open University of Indonesia*

This paper is based on the research conducted on Madrasah Ibtidaiyah Negeri in Indragiri Hilir Regency. The research aims to: (1) To analyze the influence of education on the performance of Madrasah Intidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, (2) To analyze the effect of training on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, (3) To analyze the influence of work motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, and (4) To analyze the influence of education, training, and work motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency. This research is a qualitative and quantitative research. The analytical tool used is some test for statistic that is: validity test, reliability, classical assumption, hypothesis test and multiple linear regression analysis. The result of the research shows that: (1) variable of education partially have positive and significant influence on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, (2) variable of training partially have positive and significant influence on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, (3) variable of motivation partially have positive and significant influence on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, and (4) variable education, training and motivation together or simultaneously affect the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, the contribution of the three variables is 73,2%, while the rest of 26,8% influenced by other variables not included into the scope of this study.

Keywords: education, training, motivation and performance

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Jauhari
jauhariaja72@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka Indonesia

Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir dan penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, (2) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, (3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, dan (4) Untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah beberapa uji untuk statistik, yaitu: uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, (2) Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, (3) Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah di Kabupaten Indragiri Hilir, dan (4) Variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, sumbangan pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam ruang lingkup penelitian ini.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja guru

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN

MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH

IBTIDAIYAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, Januari 2018
Yang menyatakan



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	:	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Indragiri Hilir
Penyusun TAPM	:	Jauhari
NIM	:	500630766
Program Studi	:	Magister Manajemen
Hari / tanggal	:	Sabtu / 20 Januari 2018



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : Jauhari
 NIM : 500630766
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : **PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR.**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari / tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018
 Waktu : 13.00 – 14.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs. Djahrudin, M.Si

Penguji Ahli : Dr. Jr. Chairy, SE.,MM

Pembimbing I : Dr. Mahendra Romus, S.P, M.Ec

Pembimbing II : Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc, Ed

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas berkat Rahmat dan hidayah Allah SWT, yang telah melimpahkan segala Rahmat-NYA kepada Penulis yang mengangkat Penulis dari ketidaktahuan menuju ilmu pengetahuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini tepat pada waktunya.

Dan tak lupa Penulis menghaturkan shalawat beriring salam buat junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan konsep-konsep intelektual dan menyelamatkan umat manusia agar selalu berusaha untuk mencapai ridho Allah SWT.

Tentu saja dalam menyelesaikan TAPM ini Penulis banyak mengalami kesulitan, berkat dorongan bantuan dan motivasi dari berbagai pihak serta kesabaran sehingga kesulitan ini dapat diatasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan pembuatan TAPM ini, terutama kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka (UT), Bapak Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus., Ph.D beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk mengikuti pendidikan di lembaga ini
2. Direktur Program Pascasarjana UT, Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si beserta seluruh jajarannya yang telah membantu Penulis dalam berbagai hal berkaitan dengan studi penulis di program Pascasarjana ini
3. Pembimbing I, Bapak Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec dan Pembimbing II Bapak Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc.,Ed. yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan kesempatan untuk memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berarti dalam penulisan TAPM ini
4. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Program Pascasarjana yang telah memberikan bimbingan, pengetahuan dan wawasan keilmuan kepada Penulis selama mengikuti pendidikan ini
5. Ayahanda Djasman, Ibunda Salimah, adinda Irjus Indrawan, S.Pd.I., M.Pd.I, dan anak keponakan Tartila Putri Indrawan, Kanaya Putri Indrawan. Atas segala dukungan dan doanya
6. Istri tercinta Elviana, S.Pd. atas segala motivasi dan perhatian dan doanya serta kesabaran dalam penyelesaian pendidikan ini. Dan ananda tersayang Griselda Cinta Jauhari, ayah selalu berbuat dan cinta padamu
7. Teman–teman mahasiswa Program Pascasarjana khususnya Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia UPBJJ-UT Pekanbaru Pokjar Tembilahan (H. Guspiandi, Zainuddin, Zanros Heryon, Rio Aditya Yulizen, Julianto, Muhammad Abdur, Muhammad Ridwan, Zulkifli, Irdawati, Maria, Eka Ranty Wardani, Murni, Hj. Hasmani, Winiarti, Windyawati) yang selalu semangat dan kompak dalam penyelesaian studi ini

Sekali lagi Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu per satu, dan akhirnya tiada kata lain yang dapat Penulis persembahkan selain dari utaian kata berupa do'a semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang terlibat atas segala jasa yang telah dilakukan Amin Ya Rabbal A'lamin.

Pekanbaru, Desember 2017
Penyusun,

Jauhari
NIM. 500630766

RIWAYAT HIDUP

Nama : **JAUHARI**
NIM : 500630766
Program Studi : Megister Manajemen Sumber Daya Manusia
Tempat/Tanggal Lahir : Pungkat, 11 September 1981
Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 051 di Pungkat Pada Tahun 1994
: Lulus SLTPN di Belantaraya Pada Tahun 1997
: Lulus SMKN1 di Taluk Kuantan Pada Tahun 2000
: Lulus D2 PGK IAIN SUSQA Pekanbaru Pada Tahun 2003
: Lulus S1 PAI STAI Auliaurrasyidin Tembilahan Pada Tahun 2008
Riwayat Pekerjaan : Guru SDN 051 Pungkat 2003-2004
: Guru MI Nurul Wathan Pungkat 2005-2008
: Guru MTs Nurul Wathan Pungkat 2008-2010
: Guru MI Jamiatul Jariyah Tbh-Hulu 2011- sekarang
: Kepala TU MI Jamiatul jariyah 2012-2016
: Bendahara MI Jamiatul jariyah 2017-sekarang

Pekanbaru

Jauhari

NIM. 500630766

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	
1. Kinerja Guru	12
2. Pendidikan	26
3. Pelatihan	28
4. Motivasi	29
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Berpikir	39
D. Operasional Variabel	42
1. Variabel Bebas (X)	42
2. Variabel Tetap (Kinerja)	44
E. Hipotesa	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	46

B.	Populasi dan Sampel	47
C.	Instrumen Penelitian	50
D.	Proses Pengumpulan Data	51
	1. Data Primer	51
	2. Data Sekunder	52
E.	Metode Analisis Data	53
	1. Uji Validitas	54
	2. Uji Reliabilitas	54
	3. Uji Asumsi Klasik	55
	4. Analisis Regresi Berganda	56
	5. Pengujian Hipotesis	57
	6. Koefisien Determinasi (R^2)	57
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
	1. Profil Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir	59
	2. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir	60
	3. Struktur Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir	61
	4. Uraian Tugas	62
B.	Hasil	69
	1. Deskriptif Umum Responden	70
	2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	73
	3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	97
	4. Tingkat Pencapaian Jawaban Responden	102
	5. Uji Koefisien Korelasi	104
	6. Uji Asumsi Klasik	105
	7. Uji Hipotesis	109
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	115
	1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Guru	115
	2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru	116

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .	117
4. Pengaruh Variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	119
B. Saran	119
Daftar Pustaka	
Lampiran	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Hasil Uji Kompetensi Guri di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Indragiri Hilir 2016	4
Tabel 1.2 Data Hasil Kurangnya Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir 2016 .	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Data Jumlah Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016	47
Tabel 3.2 Data Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir yang Menjadi Sampel	49
Tabel 3.3 Kisi-kisi Pernyataan Kuesioner Penelitian	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X_1)	74
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X_1)	78
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)	80
Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)	84
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X_3)	86
Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru (Y)	91
Tabel 4.11 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru (Y)	96

Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)	98
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)	99
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)	99
Tabel 4.15	Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)	100
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas	102
Tabel 4.17	Klasifikasi Tingkat Capaian Responden	103
Tabel 4.18	Tingkat Pencapaian Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	103
Tabel 4.19	Uji Koefisien Korelasi	104
Tabel 4.20	Uji Multikolinieritas	107
Tabel 4.21	Uji Autokorelasi	108
Tabel 4.22	Regrasi Linier Berganda	109
Tabel 4.23	Uji Hipotesis (Uji t)	111
Tabel 4.24	Hasil Uji F	113
Tabel 4.25	Uji Koefisien Determinasi	114



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1 Struktur Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir	61
Gambar 4.2 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X_1)	78
Gambar 4.3 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)	84
Gambar 4.4 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X_3)	90
Gambar 4.5 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru (Y)	96
Gambar 4.6 Uji Normalitas	106
Gambar 4.7 Uji Heterokedastisitas	108



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

**JAUHARI
NIM. 500630766**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRACT

**EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND MOTIVATION OF WORK
PERFORMANCE OF MADRASAH TEACHER OF IBTIDAIYAH
IN REGENCY INDRAGIRI HILIR**

Jauhari
jauhariaja72@gmail.com

*Postgraduate Program
 Open University of Indonesia*

This paper is based on the research conducted on Madrasah Ibtidaiyah Negeri in Indragiri Hilir Regency. The research aims to: (1) To analyze the influence of education on the performance of Madrasah Intidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, (2) To analyze the effect of training on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, (3) To analyze the influence of work motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, and (4) To analyze the influence of education, training, and work motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regencyt. This research is a qualitative and quantitative research. The analytical tool used is some test for statistic that is: validity test, reliability, classical assumption, hypothesis test and multiple linear regression analysis. The result of the research shows that: (1) variable of education partially have positive and significant influence on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regrency, (2) variable of training partially have positive and significant influence on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regrency, (3) variable of motivation partially have positive and significant influence on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regrency, and (4) variable education, training and motivation together or simultaneously affect the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Indragiri Hilir Regency, the contribution of the three variables is 73,2%, while the rest of 26,8% influenced by other variables not included into the scope of this study.

Keywords: education, training, motivation and performance

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Jauhari
jauhariaja72@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka Indonesia

Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir dan penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, (2) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, (3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, dan (4) Untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah beberapa uji untuk statistik, yaitu: uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, (2) Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, (3) Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah di Kabupaten Indragiri Hilir, dan (4) Variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, sumbangan pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam ruang lingkup penelitian ini.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja guru

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH**

IBTIDAIYAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, Januari 2018
Yang menyatakan



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	:	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Indragiri Hilir
Penyusun TAPM	:	Jauhari
NIM	:	500630766
Program Studi	:	Magister Manajemen
Hari / tanggal	:	Sabtu / 20 Januari 2018

Menyetujui

Pembimbing II,

Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc.,Ed
NIP.196107271987031002

Pembimbing I,

Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec
NIP.197111192005011004

Mengetahui

Ketua Bidang
Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP.19581215 198601 1 009



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : Jauhari
 NIM : 500630766
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : **PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR.**

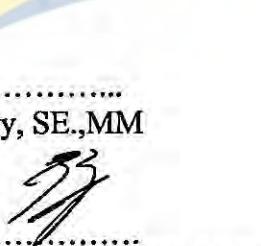
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari / tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018
 Waktu : 13.00 – 14.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs. Djahrudin, M.Si

Penguji Ahli :


Pembimbing I : Dr. Mahendra Romus, S.P, M.Ec

Pembimbing II : Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc, Ed

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas berkat Rahmat dan hidayah Allah SWT, yang telah melimpahkan segala Rahmat-NYA kepada Penulis yang mengangkat Penulis dari ketidaktahuan menuju ilmu pengetahuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini tepat pada waktunya.

Dan tak lupa Penulis menghaturkan shalawat beriring salam buat junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan konsep-konsep intelektual dan menyelamatkan umat manusia agar selalu berusaha untuk mencapai ridho Allah SWT.

Tentu saja dalam menyelesaikan TAPM ini Penulis banyak mengalami kesulitan, berkat dorongan bantuan dan motivasi dari berbagai pihak serta kesabaran sehingga kesulitan ini dapat diatasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan pembuatan TAPM ini, terutama kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka (UT), Bapak Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus., Ph.D beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk mengikuti pendidikan di lembaga ini
2. Direktur Program Pascasarjana UT, Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si beserta seluruh jajarannya yang telah membantu Penulis dalam berbagai hal berkaitan dengan studi penulis di program Pascasarjana ini
3. Pembimbing I, Bapak Dr. Mahendra Romus, S.P., M.Ec dan Pembimbing II Bapak Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc.,Ed. yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan kesempatan untuk memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berarti dalam penulisan TAPM ini
4. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Program Pascasarjana yang telah memberikan bimbingan, pengetahuan dan wawasan keilmuan kepada Penulis selama mengikuti pendidikan ini
5. Ayahanda Djasman, Ibunda Salimah, adinda Irjus Indrawan, S.Pd.I., M.Pd.I., dan anak keponakan Tartila Putri Indrawan, Kanaya Putri Indrawan. Atas segala dukungan dan doanya
6. Istri tercinta Elviana, S.Pd. atas segala motivasi dan perhatian dan doanya serta kesabaran dalam penyelesaian pendidikan ini. Dan ananda tersayang Griselda Cinta Jauhari, ayah selalu berbuat dan cinta padamu
7. Teman–teman mahasiswa Program Pascasarjana khususnya Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia UPBJJ-UT Pekanbaru Pokjar Tembilahan (H. Guspiandi, Zainuddin, Zanros Heryon, Rio Aditya Yulizen, Julianto, Muhammad Abdur, Muhammad Ridwan, Zulkifli, Irdawati, Maria, Eka Ranty Wardani, Murni, Hj. Hasmani, Winiarti, Windyawati) yang selalu semangat dan kompak dalam penyelesaian studi ini

Sekali lagi Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu per satu, dan akhirnya tiada kata lain yang dapat Penulis persembahkan selain dari utaian kata berupa do'a semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang terlibat atas segala jasa yang telah dilakukan Amin Ya Rabbal A'lamin.

Pekanbaru, Desember 2017
Penyusun,

Jauhari
NIM. 500630766

RIWAYAT HIDUP

Nama	: JAUHARI
NIM	: 500630766
Program Studi	: Megister Manajemen Sumber Daya Manusia
Tempat/Tanggal Lahir	: Pungkat, 11 September 1981
Riwayat Pendidikan	<ul style="list-style-type: none">: Lulus SDN 051 di Pungkat Pada Tahun 1994: Lulus SLTPN di Belantaraya Pada Tahun 1997: Lulus SMKN1 di Taluk Kuantan Pada Tahun 2000: Lulus D2 PGK IAIN SUSQA Pekanbaru Pada Tahun 2003: Lulus S1 PAI STAI Auliaurrasyidin Tembilahan Pada Tahun 2008
Riwayat Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none">: Guru SDN 051 Pungkat 2003-2004: Guru MI Nurul Wathan Pungkat 2005-2008: Guru MTs Nurul Wathan Pungkat 2008-2010: Guru MI Jamiatul Jariyah Tbh-Hulu 2011- sekarang: Kepala TU MI Jamiatul jariyah 2012-2016: Bendahara MI Jamiatul jariyah 2017-sekarang



Pekanbaru

Jauhari

NIM. 500630766

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	
1. Kinerja Guru	12
2. Pendidikan	26
3. Pelatihan	28
4. Motivasi	29
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Berpikir	39
D. Operasional Variabel	42
1. Variabel Bebas (X)	42
2. Variabel Tetap (Kinerja)	44
E. Hipotesa	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	46

B. Populasi dan Sampel	47
C. Instrumen Penelitian	50
D. Proses Pengumpulan Data	51
1. Data Primer	51
2. Data Sekunder	52
E. Metode Analisis Data	53
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	54
3. Uji Asumsi Klasik	55
4. Analisis Regresi Berganda	56
5. Pengujian Hipotesis	57
6. Koefisien Determinasi (R^2)	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
1. Profil Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir	59
2. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir	60
3. Struktur Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir	61
4. Uraian Tugas	62
B. Hasil	69
1. Deskriptif Umum Responden	70
2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	73
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	97
4. Tingkat Pencapaian Jawaban Responden	102
5. Uji Koefisien Korelasi	104
6. Uji Asumsi Klasik	105
7. Uji Hipotesis	109
C. Pembahasan Hasil Penelitian	115
1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Guru	115
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru	116

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru .	117
4. Pengaruh Variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	119
B. Saran	119
Daftar Pustaka	
Lampiran	



DAFTAR TABEL

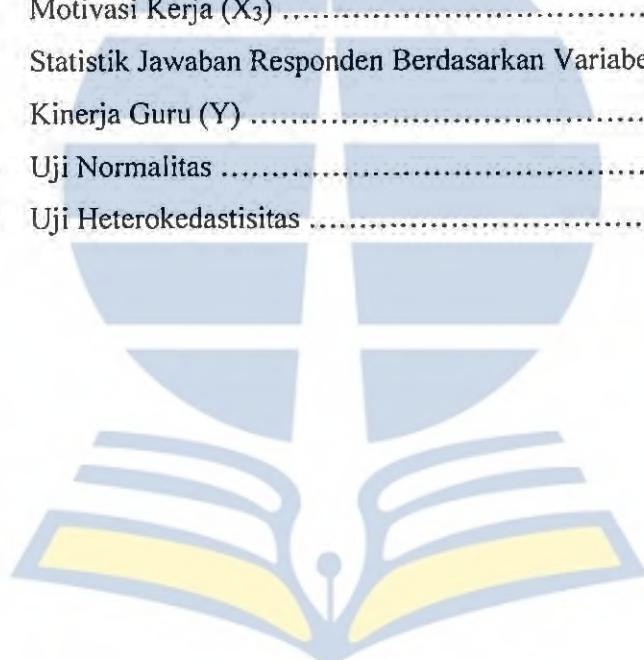
	Halaman
Tabel 1.1 Data Hasil Uji Kompetensi Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Indragiri Hilir 2016	4
Tabel 1.2 Data Hasil Kurangnya Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir 2016 .	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Data Jumlah Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016	47
Tabel 3.2 Data Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir yang Menjadi Sampel	49
Tabel 3.3 Kisi-kisi Pernyataan Kuesioner Penelitian	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X_1)	74
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X_1)	78
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)	80
Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)	84
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X_3)	86
Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru (Y)	91
Tabel 4.11 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru (Y)	96

Tabel 4.12	Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)	98
Tabel 4.13	Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)	99
Tabel 4.14	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)	99
Tabel 4.15	Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)	100
Tabel 4.16	Uji Reliabilitas	102
Tabel 4.17	Klasifikasi Tingkat Capaian Responden	103
Tabel 4.18	Tingkat Pencapaian Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	103
Tabel 4.19	Uji Koefisien Korelasi	104
Tabel 4.20	Uji Multikolinieritas	107
Tabel 4.21	Uji Autokorelasi	108
Tabel 4.22	Regrasi Linier Berganda	109
Tabel 4.23	Uji Hipotesis (Uji t)	111
Tabel 4.24	Hasil Uji F	113
Tabel 4.25	Uji Koefisien Determinasi	114



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1 Struktur Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir	61
Gambar 4.2 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X_1)	78
Gambar 4.3 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)	84
Gambar 4.4 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X_3)	90
Gambar 4.5 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru (Y)	96
Gambar 4.6 Uji Normalitas	106
Gambar 4.7 Uji Heterokedastisitas	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam pendidikan dewasa ini, pendidik (guru) berperan yang amat besar dan sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Sebab pendidik (guru) berperan sebagai jembatan penghubung dalam mentransferkan materi pelajaran terhadap para siswa. Di sini pendidik (guru) sudah semestinya harus meningkatkan kinerjanya dengan harapan terlahirnya para penerus bangsa (siswa) yang berkualitas dan berdaya saing.

Pendidik (guru) adalah orang yang kedudukannya di dalam kegiatan proses belajar mengajar sangat penting, sebab guru memiliki segenggam tugas yang begitu penting, yaitu mengatur dan mengarahkan, serta menghidupkan suasana kelas. Keadaan kelas yang sedang dilaksanakan merupakan hasil cipta karya guru. Suharsimi, (2009:293), kondisi ruang kelas yang indah, murid leluasa dalam belajar, murid bersemangat ketika belajar, begitu juga kondisi ruang kelas yang tidak indah, murid lesu, lemah, cemas, ketakutan ketika belajar, ini merupakan dari cipta, karya, dan usaha guru.

Keberhasilan dalam proses belajar mengajar, interaksi pendidik (guru) terhadap anak murid, semestinya tidak cukup ditunjang dengan managemen madrasah, sapras (sarana prasarana), kurikulum saja, namun gurulah yang menjadi penentu. Yamin (2010:23), tinggi rendahnya nilai anak murid bergantung pada kinerjanya seorang pendidik (guru).

Mangkunegara (2004:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005:103), kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kartono (2002:32), mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan, yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Mulyadi (2007:337), kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.

Guru memiliki pertanggung jawaban yang berat ketika menjalani tugasnya sehari-hari menjadi seorang guru. Dalam pencapaian sasaran proses belajar bermutu, guru perlu meningkatkan kemampuan profesionalismenya yang terstruktur dan terencana, berkesinambungan dengan pelbagai cara sehingga kepribadian di dalam proses belajar mengajar di madrasah penuh peningkatan. Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) berbunyi, guru adalah agen dalam proses belajar mengajar, untuk itu guru dituntut mempunyai kompetensi, yaitu kompetensi : (a) paedagogik, yaitu guru mampu mengarahkan siswa/siswi , memberikan pemahaman kepada siswa/siswa, merancang serta melaksanakan

proses belajar mengajar, dan mengukur ketercapaian pembelajaran, mengembangkan potensi siswa-siswi yang berkompeten. (b) kepribadian, yaitu, guru memiliki pribadi yang luwes, trampil, bijaksana, santun, beretika, sehingga bisa dijadikan tauladan bagi siswa/siswi. (c) profesional, yaitu, guru mampu menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan kepada siswa/siswi sehingga tercapainya standarisasi kriteria ketuntasan minimal (KKM) madrasah. (d) sosial, yaitu, guru mampu menempatkan diri dan berbaur di masyarakat sehingga terciptanya hubungan yang harmonis baik terhadap siswa/siswi, para wali siswa/siswi, ataupun penduduk setempat.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010), kompetensi pendagogik yaitu, paham akan dasar pendidikan, paham pada siswa/siswi, mengembangkan perangkat curikulum, merancang proses pembelajaran, melaksanakan proses belajar yang trampi, serta logis, dan mengevaluasi pembelajaran. Sedangkan kompetensi profesional yaitu, structure atau teknik penyampaian ilmu yang terdapat pada curiculum madrasah, mengaitkan dan menghubungkan materi ajar, menerapkan teori ilmu ke dalam kegiatan berkehidupan di masyarakat, serta kompetensi profesional yang selalu menerapkan norma berbudaya bangsa. Dengan pemaparan diatas, penelitian ini hanya akan membahas kompetensi paedagogik dan kompetensi profesional.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013:19), faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat

penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana (10) teknologi dan (11) kesempatan prestasi. Penilaian kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana guru menjalankan tugasnya atas amanah, profesi dan tanggung jawab yang diembannya terhadap keloyalan dan kepatuhan guru dalam melaksanakan tugas kegurunya baik dalam lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat. Selain itu, kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji pengetahuan kompetensi guru dalam UKG di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kabupaten Indragiri Hilir. Uji Kompetensi Guru ini bertujuan agar penguasaan guru pada kompetensi paedagogik dan kompetensi profesional dapat dilihat dan dapat diukur. Hasil uji pengetahuan kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1 Data Hasil Uji Kompetensi Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Kabupaten Indragiri Hilir 2016**

No	Guru	Madrasah	Hasil
1	Guru	MIN 1 Tembilahan	58
2	Guru	MIN 1 Tembilahan	57
3	Guru	MIN 1 Tembilahan	54
4	Guru	MIN 1 Tembilahan	56
5	Guru	MIN 2 Tembilahan	55
6	Guru	MIN 2 Tembilahan	58
7	Guru	MIN 2 Tembilahan	54
8	Guru	MIN 2 Tembilahan	56
9	Guru	MIN 3 Tembilahan	54
10	Guru	MIN 3 Tembilahan	54
11	Guru	MIN 3 Tembilahan	58
12	Guru	MIN 3 Tembilahan	57

No	Guru	Madrasah	Hasil
13	Guru	MIN 4 Tembilahan	56
14	Guru	MIN 4 Tembilahan	54
15	Guru	MIN 4 Tembilahan	53
16	Guru	MIN 4 Tembilahan	52
Rata-rata			55,3

Sumber: Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir

Berdasarkan data yang ada, hasil uji pengetahuan dalam Ujian Kompetensi Guru, guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir tertera masih rendah pada rata-rata nilai berkisar 55,3. Hasil yang sedemikian berdampak pada kompetensi paedagogik dan kompetensi profesional yang berdampak pada kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir yang rendah pula. Oleh karena itu, sangat diperlukan peran Kementerian dalam hal ini adalah Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir dalam upaya meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan observasi awal kepada salah seorang guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, ada beberapa masalah atau temuan, ketika membuat perangkat pembelajaran (RPP), sebagian pendidik (guru) dalam pembuatan RPP tidak memasukkan karakter bangsa, dalam proses belajar mengajar, guru belum mampu mengondusifkan kelas, guru tidak menggunakan metode pembelajaran dan media pembelajaran sehingga proses belajar mengajar menjadi menerawang tidak sesuai dengan harapan. Selanjutnya guru menyampaikan materi sekedar saja dengan alasan takut siswa tidak menguasai. Di samping itu juga, guru kurang literasi dan referensi, guru

masuk dan keluar kelas tidak tepat waktu, guru tidak peduli terhadap anak yang sedang ribut di kelas. Dengan demikian, berdasarkan gejala di atas menandakan bahwa kinerja guru kelas di Madrasah Ibtidaiyah masih kurang memuaskan jauh dari yang diharapkan.

Sejauh ini belum maksimalnya kinerjanya pendidik (guru) Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, penulis melakukan observasi terhadap guru Madrasah Ibtidaiyah. Wawancara yang akan dilakukan berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun hasil dari wawancara diperoleh: (1) tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; (2) terdapat guru kelas yang latar belakang pendidikan hanya pendidikan MAN. Sedangkan standar untuk mengajar di Madrasah Ibtidaiyah minimal DIV atau S1; (3) terdapat guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah memiliki ijazah bertolak belakang dengan sertifikat pendidik, dimana masih ada guru yang latar belakang pendidikannya agama sedangkan sertifikat pendidik nya sebagai guru kelas. (4) pendidik (guru) mengatakan jarang mengikuti pelatihan karena kegiatan di madrasah sangat banyak; (5) guru kurang termotivasi untuk memaksimalkan kinerjanya disebabkan masalah honor/gaji. Berdasarkan gejala diatas, yang menjadi penyebab tidak maksimalnya kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir adalah pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja.

Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), menyebutkan pendidikan yaitu sebuah proses pembelajaran bagi setiap individu, untuk mencapai

pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi mengenai obyek tertentu dan spesifik. Pengetahuan yang didapat secara formal berakibatkan pada setiap individu memiliki pola pikir, perilaku dan akhlak yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya. Undang-Undang No. 20 tahun 2005, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Wan Hasan (2007), pendidikan adalah salah satu agenda besar yang boleh mempengaruhi kualitas dan ketamadunan sebuah bangsa di dunia. Manusia akan dianggap mundur sekiranya tiada pendidikan. Individu dan keluarga yang berilmu dan meletakkan ilmu sebagai cara hidup akan lebih mudah membuat satu keputusan yang tepat. Mulyasa (2009:139) mengungkapkan, seseorang yang memiliki pendidikan tinggi sudah tentu memiliki pengetahuan dan pemikiran yang lebih baik dari pada sebelumnya.

Pelatihan adalah usaha yang terencana dari sebuah organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai untuk membantu tujuan organisasi. Hamalik (2007:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (**upaya**) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu *power* atau dorongan yang timbul dalam melaksanakan pelbagai macam kegiatan yang terbentuk kedalam prilaku

seseorang terhadap realitanya, sehingga dengan demikian apabila seseorang yang memiliki motivasi akan kelihatan baik hasil kerjanya. Motivasi kerja yang diharapkan dari seseorang guru adalah bagaimana caranya guru menumbuhkan gairah dan semangat kerja guru agar mau bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki guru untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Hasibuan (2009:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja guru sangatlah penting sekali, sebab akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu kinerja guru itu sendiri. Dari beberapa observasi yang telah dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir dapat disimpulkan, guru belum termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini tergambar pada saat guru mengajar tidak bergairah bahkan membiarkan para peserta didik gaduh di dalam kelas ketika sedang belajar. Rendahnya kinerja guru dapat dilihat pada data yang diperoleh dari Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Data Hasil Kurangnya Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Indragiri Hilir 2016

No	Kinerja Guru	Persentase
1.	Strategi pembelajaran yang diterapkan oleh guru masih konvensional dan belum bervariasi	19,5%
2.	Guru tidak menanam jiwa kebangsaan pada peserta didik dan belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif	13,5%
3.	Guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian	41,5%

No	Kinerja Guru	Persentase
	tindakan kelas	
4.	Pengembangan silabus guru masih enggan melakukan analisis konteks	25,5%
	Rata-rata	100%

Sumber: Kementerian Agama Laporan Pengawas Madrasah 2016

Berdasarkan data yang ada, 19,5% terdapat guru belum menerapkan strategi pembelajaran belum bervariasi dan masih konvensional. Seterusnya 13,5% guru tidak menanamkan jiwa kebangsaan pada peserta didik dan belum menerapkan kegiatan pembelajaran yang efektif. Dan 41,5% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian tindakan kelas, serta 25,5% guru masih enggan melakukan pengembangan silabus dengan analisis konteks. Dengan demikian tergambar bahwa kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir tahun pelajaran 2015-2016 masih rendah karena kinerja guru rata-rata di bawah dari 60%.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir**”.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian masalah di atas maka dirumuskan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan pada kinerjanya guru Madrasah Ibtidaiah di Kabupaten Indragiri Hilir?

2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pada kinerja guru Madrasah Ibtidaiah di Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi kerja pada kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

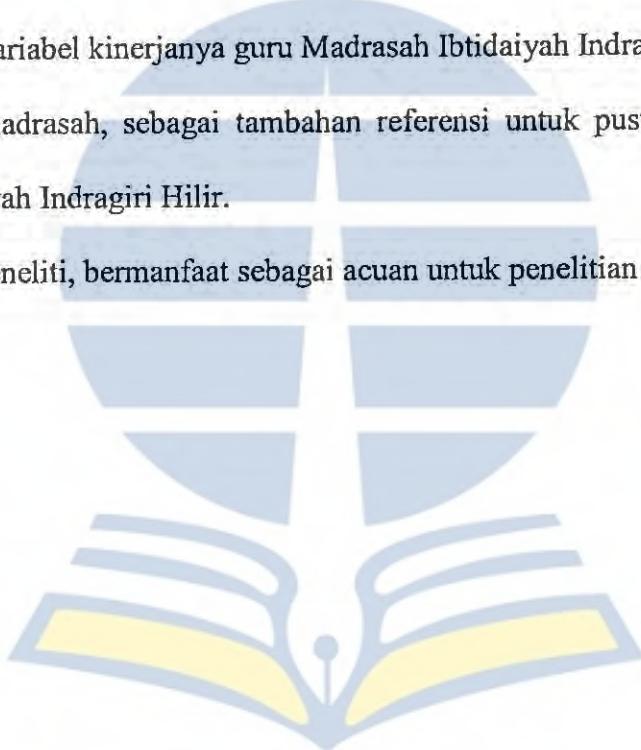
1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir
4. Pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Di bidang pendidikan sebagai referensi pustaka madrasah dan penambahan pengetahuan tentang pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerjanya pendidik (guru).

- b. Sebagai penambahan wawasan atau pengetahuan seputar pengaruh variabel pendidikan (X_1) atau variabel pelatihan (X_2) serta variabel motivasi (X_3), pada variabel kinerjanya pendidik (guru) (X_3).
2. Manfaat Peraktisi.
- a. Bagi guru, sebagai bahan bacaan atau sebagai bahan tambahan wawasan, sebagai informasi tentang seberapa pengaruhnya variabel pendidikan (X_1) atau variabel pelatihan (X_2) dan variabel motivasi (X_3) pada Variabel kinerjanya guru Madrasah Ibtidaiyah Indragiri Hilir.
 - b. Bagi madrasah, sebagai tambahan referensi untuk pustaka Madrasah Ibtidaiyah Indragiri Hilir.
 - c. Bagi peneliti, bermanfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Dalam Bahasa Indonesia kinerja disebut juga prestasi kerja (*performance*), sebagai suatu pencapaian pekerjaan tertentu yang dapat tercermin dari *output* yang terlihat secara kuantitas maupun kualitasnya. Ini mengarahkan kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang setelah siap melakukan suatu pekerjaan. Fattah dalam Joko Widodo (2007:341), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Pengertian kinerja menurut Rifa'I yang dikutip oleh Syaiful Syagala dalam bukunya berjudul "*Manajemen Strategic dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*" adalah (1) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta; (2) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja; (3) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan

tugas/pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Sagala, 2009:179-180).

Dari beberapa pengertian di atas seputar mengenai kinerja dapat diambil kesimpulan bahwasanya kinerja adalah sebuah prestasi yang didapat oleh seseorang atas pengetahuan, sikap, keterampilan serta motivasi yang dimilikinya dalam pencapaian sebuah pekerjaan yang tergambar dari *output* baik dari segi kuantitas ataupun kualitas.

b. Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pendidik profesional yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi (Muslich, 2007:11).

Menurut Utami (2006:13), kinerja pendidik (guru) ialah usaha seorang pendidik (guru) memiliki daya upaya dalam menjalankan profesinya penuh dengan dedikatif dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Tercapai kinerja seorang guru tidak lepas dari dasar standarisasi keprofesionalisme guru

dalam menjalankan hak dan kewajiban seorang pendidik pada madrasah.

Pekerjaan seorang pendidik (guru) merupakan profesi, dimana dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya. Seseorang guru yang profesional mempunyai tugas sebagai pendidik, pengajar dan sebagai pelatih yang *output*-nya tergambar pada diri siswanya. Kinerja guru yang baik tergambar pada penampilan guru, kemampuan akademik, ataupun kemampuan keprofesiannya menjadi guru. Seorang guru harus mampu mengelola pengajaran, mendidik dan berinteraksi baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam menjalankan profesionalnya yang *output*-nya tergambar pada peserta didik. Salah satu kinerja guru adalah mendidik dan mengajar yang merupakan tugas utama profesi untuk itu kinerja guru tidak sama dengan kinerja pegawai lainnya meskipun sama statusnya sebagai pegawai abdi negara.

Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah (MI), sesuai dengan PP.No. 74 tahun 2008 mengenai beban kerja guru pada Pasal 52 point (2) menyebutkan, minimal guru memiliki beban kerja 24 (dua puluh empat) jam pertemuan dalam seminggu, dan maksimal 36 (tiga puluh enam) jam pertemuan dalam seminggu setiap pada pangkal pendidikan, yang mana tentunya pada madrasah yang telah mengantongi ijin

operasional dari pihak yang berwenang. Pembagian satu jam pertemuan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) selama 35 menit.

c. Penilaian Kinerja Guru

Handoko (1992:785) mendefinisikan penilaian kinerja guru atau prestasi kerja (*performance apprasial*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong orang ataupun karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar.
- 2) Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah karyawan tersebut telah bekerja dengan baik.
- 3) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Soekarno (2009) Evaluasi kinerja adalah salah satu bagian dari manajemen kinerja, yang merupakan proses dimana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ronald T.C Boyd dalam Soekarno (2009) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu: (1) untuk mengukur kompetensi guru, dan (2) mendukung pengembangan profesional.

Guru ketika menjalankan profesi selalu pada sikap dan kondisi yang terkontrol. Guru sebagai penopang suksena pembangunan suatu negara, maka dari itu guru selalu terikat pada peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah untuk diterapkan sebagai dasar sebelum guru melakukan sesuatu. Dalam konteks profesionalisme guru, guru mengajar dianggap sebagai pekerjaan profesional, untuk itu guru dituntut untuk profesional dalam tugas yang diembannya.

Pada Permendiknas (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional) Nomor 16 Tahun 2007 mengenai Standar Kompetensi Guru adalah, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial.

Dari uraian yang ada, dapat diambil pengertian penilaian kinerja guru adalah sebuah proses penilaian kepada seorang guru guna mengetahui dan mengukur kualitas kerja guru tersebut sebagai bahan pertimbangan untuk tindak lanjut, apakah guru tersebut dipromosikan, atau pangkatnya dinaikkan, tentunya melalui sistem yang konkret.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor ialah (1) individu, maksudnya guru mampu mengkondisikan diri pada tempat kerja, (2) lingkungan, maksudnya guru mampu mengaktualisasikan dirinya pada keadaan alam setempat.

Gibson, Soekarno (2009), perilaku kinerja dipengaruhi beberapa variabel, diantaranya:

1) Individual, melingkupi:

- a) Keterampilan
- b) Latar belakang
- c) Demografis

2) Organisasi, melingkupi:

- a) Sumber daya
- b) Pemimpin
- c) Hadiah
- d) Struktur
- e) Alur pekerjaan

3) Psikologis, melingkupi:

- a) Tanggapan
- b) Prilaku
- c) Sifat
- d) Pendidikan
- e) Dorongan

Saondi (2010:24), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor internal

- a) Kepribadian

Yaitu Pendidik (guru) memiliki kepribadian yang baik akan tergambar dalam melaksanakan pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas yang diembannya.

b) Kemampuan mengajar

Yaitu guru memiliki kemampuan baik dalam penyampaian materi, metode yang digunakan, sehingga dapat menarik perhatian peserta didik dalam proses belajar mengajar.

c) Disiplin

Yaitu guru mampu mencermati peraturan dan rambu-rambu dan langkah-langkah yang strategis dalam mendukung proses belajar mengajar.

2) Faktor eksternal

a) Pengembangan profesi

Yaitu merupakan tuntutan terhadap profesi guru dalam penekanannya penguasaan ilmu pengetahuan untuk mengantisipasi perkembangan zaman.

b) Komunikasi

Guru harus memiliki komunikasi yang baik agar semua kegiatan dalam sebuah organisasi berjalan dengan baik.

c) Hubungan terhadap masyarakat

Hubungan sekolah terhadap masyarakat merupakan suatu mata rantai yang tak bisa terpisahkan, karena suatu sekolah tidak akan berjalan seyogyanya tanpa didukung oleh masyarakat.

d) Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu motivasi dalam peningkatan kinerja guru sehingga dengan pemberian kompensasi guru selalu

merasa semangat dalam melaksanakan tugasnya dan merasa diperhatikan atas pekerjaan yang dilakukannya.

e) Iklim kerja

Iklim kerja bisa juga diartikan sebagai lingkungan kerja. Iklim kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, lingkungan kerja yang tidak harmonis akan sangat mengganggu aktivitas belajar mengajar.

(Mulyasa, 2007:227-238), seorang pendidik (guru) yang mempunyai kinerjanya yang tinggi, selalu untuk melakukan peningkatan kemampuannya, yaitu bermula dari merencanakan, melaksanakan, dan menilai, yang menghasilkan pekerjaan maksimal. Dalam peningkatan kinerjanya guru bisa disebabkan beberapa faktor, adalah:

1) Dorongan atau semangat kerja

Seseorang akan terdorong melakukan sesuatu untuk mencapai hasratnya tentunya akan merealisasikan atas apa yang diinginkannya.

2) Tanggung jawab

Merupakan suatu tuntutan setiap guru harus bertanggung jawab atas tugas yang diembannya, sehingga dalam melaksanakan tugas nantinya akan berjalan dengan baik.

3) Minat

Minat merupakan suatu hal yang harus tertanam dalam jiwa seorang guru, karena pekerjaan tanpa disertai dengan minat yang mendalam akan berpengaruh pada hasil kerja seorang guru. Untuk itu, suatu pekerjaan harus diminati terlebih dahulu.

4) Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu motivasi atas keberhasilan yang diraih oleh seorang guru. Sehingga dengan pemberian penghargaan, akan memacu guru tersebut untuk berbuat kedepannya akan lebih baik lagi.

5) Peluang untuk berkembang

Seseorang yang memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan akan tampak pada diri seseorang tersebut selalu termotivasi dalam bekerja.

6) Perhatian

Perhatian dari atasan atau rekan-rekan kerja akan meningkatkan profesionalisme guru serta kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

7) Hubungan sesama guru

Hubungan interpersonal guru akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja guru.

8) Adanya pelatihan

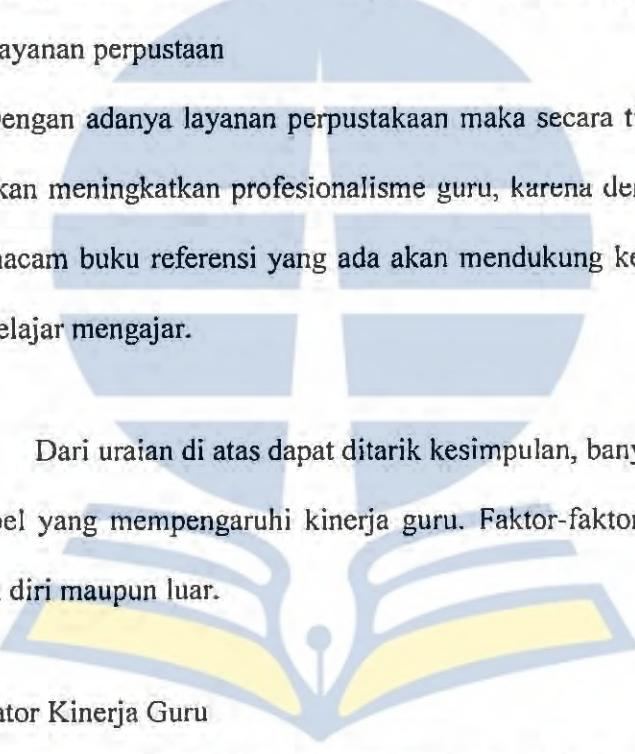
Dalam meningkatkan profesionalisme guru diperlukan beberapa kegiatan diantaranya, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG) sehingga dengan adanya pelatihan mutu pembelajaran akan meningkat.

9) Kelompok diskusi terbimbing

Tujuannya adalah untuk membicarakan hal-hal apa saja yang dapat menghambat kelancaran dalam proses belajar mengajar.

10) Layanan perpustaan

Dengan adanya layanan perpustakaan maka secara tidak langsung akan meningkatkan profesionalisme guru, karena dengan berbagai macam buku referensi yang ada akan mendukung kegiatan proses belajar mengajar.



Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan, banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor itu bisa dari dalam diri maupun luar.

e. Indikator Kinerja Guru

Darma (2008:22) indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu:

1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Pada tahap perencanaan dalam proses pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru

menguasai bahan pembelajaran. Kemampuan seorang guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program pembelajaran yang akan dilakukan, yaitu mengembangkan silabus dan RPP. Adapun komponen yang terdapat dalam silabus antara lain:

- a) Identitas silabus
- b) Standar kompetensi (SK)
- c) Kompetensi Dasar(KD)
- d) Materi pembelajaran
- e) Kegiatan pembelajaran
- f) Indikator
- g) Alokasi waktu
- h) Sumber pembelajaran

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran dikelas ditandai adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, serta metode pembelajaran. Semua tugas merupakan tanggung jawab guru, maka guru dituntut mampu:

- a) Mampu mengelola kelas

Guru harus maampu menghidupkan suasana kelas supaya terwujudnya proses pembelajaran yang menyenangkan siswa, bekerja sama dalam hal kegiatan selama di kelas.

b) Mampu menggunakan media dan sumber belajar

Guru dituntut harus mampu menggunakan alat media dan sumber belajar dalam proses pembelajaran yang objeknya menyatu dengan lingkungan yang ada di madrasah.

c) Mampu menggunakan metode pembelajaran

Guru harus mampu menggunakan metode pembelajaran dalam proses pembelajaran yang sesuai dengan materi ajar yang akan dilaksanakan dalam pembelajaran.

3) Evaluasi pembelajaran

Evaluasi pembelajaran yaitu suatu kegiatan untuk mengukur pencapaian proses pembelajaran yang telah terlaksana, dengan standar alat evaluasi yang telah ditentukan.

f. Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Untuk meningkatkan kinerja guru, tentunya tak terlepas dari tindakan-tindakan yang harus dilakukan baik oleh diri guru sendiri ataupun dari sekolah/madrasah. Mulyasa (2009:100), menyatakan upaya peningkatan kinerja guru antara lain:

- 1) Melibatkan para pendidik (guru) ketika akan mengadakan pelatihan-pelatihan, guna penambahan pengetahuan para pendidik (guru).
- 2) Pimpinan (kepala) madrasah mengevaluasi hasil belajar peserta didik, dan hasilnya diumumkan secara terbuka.

- 3) Mendorong para guru agar dapat memanfaatkan waktu belajar seefesien mungkin sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Dari paparan di atas, kinerja pendidik (guru) ialah pencapaian sebuah prestasi kerja yang dilakukan oleh pendidik (guru) ketika melaksanakan pekerjaan profesi, yaitu guru mendidik peserta didik, guru mengajarkan materi ajar, guru membimbing peserta didik sehingga peserta didik tidak dalam kebingungan, guru mengarahkan seluruh peserta didik ketika proses pembelajaran berlangsung, guru melatih peserta didik, dan guru mengevaluasi hasil pembelajaran peserta anak didik sehingga dapat mengukur sampai dimana ketercapaian materi ajar yang diajarkan.

Permendiknas No. 16 tahun 2007, mengenai Standar Kompetensi Guru, adapun kompetensi yang dimiliki guru adalah sebagai berikut:

- 1) Paedagogik

Guru memahami karakteristik siawa/siswi, ilmu pembelajaran, kaedah-kaedah pembelajaran, mengembangkan kurikulum suasana belajar yang penuh deduktif, dan mengembangkan bakat siswa/siswi serta saling berkomunikasi pada siswa/siswi, terakhir mengukur hasil pembelajaran.

2) Profesional

Guru memahami suatu konsep ilmu, mengaitkan materi ajar, meningkatkan keprofesian dengan aksi refleksi.

3) Kepribadian

Guru mengambil suatu kebijakan sejalan dengan aturan agama, sosial, hukum dan budaya bangsa, menunjukkan kepribadian yang trampil, bijaksana, dan santun, serta mempunyai tanggung jawab tinggi.

4) Sosial

Guru memiliki sikap terbuka, dermawan, komutatif, sehingga berinteraksi antara siswa/siswi, para wali siswa/siswi, ataupun penduduk dengan harmonis.

Dengan demikian, kinerja pendidik (guru) hendaknya selalu mendapat perhatian baik dari pihak sekolah/madarasah, Kementerian Pendidikan dan Kementerian Agama. Saling bersinergi untuk mengukur kinerja seorang guru dengan berdasarkan Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru.

Penelitian ini akan membahas dua kompetensi yaitu, kompetensi paedagogik dan kompetensi profesional. Untuk mengukur kinerja guru indikator yang akan digunakan, Yamin dan Maisarah, (2010:16-18), yaitu: (1) menyusun rancangan pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran, (3) mengevaluasi hasil

pembelajaran, (4) menindaklanjuti hasil pembelajaran, (5) mengembangkan bakat, (6) peningkatan pengetahuan dan (7) menguasai materi ajar.

2. Pendidikan

UU No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah suatu rencana atau usaha yang sadar dalam menciptakan proses belajar mengajar supaya siswa/siswi berpartisipasi dalam meningkatkan bakat yang ada pada dirinya sehingga pada diri siswa/siswi tersebut mempunyai nilai spiritual, mawas diri, pribadi yang kuat, cerdas, memiliki moral, trampil, yang manfaatnya berguna bagi diri sendiri, rakyat, bangsa dan agama. (Mulyasa, 2009:139) menyebutkan, biasanya seseorang yang memiliki pendidikan tinggi sudah tentu mempunyai banyak pengetahuan, yang pengalamannya sangat berarti dalam meningkatkan produktivitasnya.

Adapun maksud pendidikan di atas yaitu pendidikan yang formal/terakui oleh pemerintah. Undang-undang No. 20 Tahun 2005, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah, pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD)/Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat dan pendidikan menengah umum berbentuk

Sekolah Menengah Atas (SMA)/Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat, pendidikan tinggi (D1, DII, DIII, DIV/S1, S2, S3) di selenggarakan oleh universitas atau sekolah tinggi baik negeri maupun swasta yang terakreditasi.

Sebagaimana yang tercantum dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), yaitu tujuan dari pendidikan nasional adalah membina masyarakat indonesian seutuhnya memiliki kesehatan baik fisik maupun mental, memiliki wawasan, trampil, kreatif, tanggung jawab, demokratis, dan cerdas serta tanggap.

Hamalik (2009:8), mengatakan, pendidikan merupakan pendidikan keprofesionalan bagian dari pendidikan *pre-service* dan *in-service*, pendidikan berkelanjutan, pembagian staf, dan sistem pendidikan yang terpadu antara pendidikan guru, pengadaan atau penambahan serta pengarahannya.

Beberapa uraian di atas, bisa ditarik kesimpulan, pendidikan ialah suatu rencana atau usaha yang sadar dilakukan untuk meningkatkan bakat diri seseorang dengan jenjang pendidikan yang berjenjang dan tersusun dari sekolah dasar (SD) sederajat, sekolah menengah pertama (SMP) sederajat, sekolah menengah atas (SMA)sederajat, dan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Dengan demikian, seseorang yang memiliki pendidikan tinggi sudah tentu memiliki pengetahuan dan pemikiran yang lebih baik dari pada sebelumnya. Sebab ilmu atau pengalaman didapatinya

lebih tinggi pada universitas/kampus tempat belajar, yang pengaruhnya juga pada peningkatan kinerja seorang guru. Dalam penelitian ini tolak ukur yang akan digunakan adalah: (1) Tingkatan Pendidikan, dan (2) Kesesuaian Jurusan Program Studi (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007).

3. Pelatihan

Hamalik (2007:10) mengatakan, pelatihan merupakan serangkaian proses dengan sengaja melaksanakan dan memberikan bantuan pada karyawan/pekerja yang dituju oleh orang yang ahli/profesional yang menggeluti bidang kepelatihan dengan waktu yang ditetapkan serta bertujuan agar kemampuan karyawan/pekerja di bidangnya masing-masing meningkat, efektif serta produktif pada satuan kerja atau organisasi.

Pendapat E. Andrew. Sikula (dalam Mangkunegara, 2009:44) mengatakan, "*Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skill for a definite purpose*"(pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menerapkan prosedur yang sistematis dan terukur dimana karyawan yang non manajerial belajar ilmu pengetahuan teknik dan keterampilan untuk tujuan tertentu).

Rae (dalam Sofyandi, 2008:113) menyatakan, pelatihan adalah suatu daya upaya dalam peningkatan wawasan atau pengetahuan pekerja pada saat melaksanakan sebuah pekerjaan agar efektif serta efisien. Suatu

pelatihan harus terprogram dalam hal peningkatan wawasan atau pengetahuan pegawai memiliki hubungan yang positif terhadap pekerjaannya (Beach dalam Sofyandi, 2008:114), mengungkapkan, pelatihan memiliki tujuan, yaitu: (a) *Reducee lerning time to teach acceptable performan*, (b) *Improve perfomance on prsent job*; (c) *attitude formation*; (d) *aid in solving operation problem*; (e) *fill manpower needs*; (f) *benefit to employee themselves*.

Berdasarkan paparan di atas dapat diambil kesimpulan, pelatihan suatu kegiatan yang didesain dalam hal peningkatan wawasan dan pemahaman karyawan (guru) yang dituju oleh orang-orang yang ahli dalam pelatihan yang menimbulkan semangat kerja karyawan (guru), sehingga dengan adanya pelatihan maka kinerja seorang karyawan (guru) akan semakin baik. Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk variabel pelatihan adalah, (1) Lamanya Pelatihan, (2) Tingkatan pelatihan, (3) Relevansi pelatihan (forto polio, 2009).

4. Motivasi

a. Definisi motivasi kerja

Menurut Suhaimi (2010) dalam artikel yang ditulisnya, arti motivasi antara lain:

- 1) Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang dalam tindakan secara negatif atau positif.

- 2) Motivasi adalah suatu bentuk dorongan minat dan hati yang menjadi penggerak utama seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan.
- 3) Motivasi adalah tahap kesungguhan yang ditempuh seseorang untuk mencapai tujuan.
- 4) Motivasi adalah simulasi akibat rangsangan terhadap sesuatu yang benar-benar diinginkan seseorang.
- 5) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan keberanian dan kesungguhan untuk mencapai sesuatu yang benar-benar diharapkannya.

Hasibuan (2003:95) kata motivasi asalnya “motif” artinya rangsangan, hasrat, serta upaya yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Mc. Donald dalam Hamalik (2008:158), *motivation in an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction* (motivasi adalah perubahan energi dalam diri pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya reaksi untuk mencapai tujuan).

Winardi (2002:6), mengatakan motivasi kerja merupakan sesuatu yang potensial memiliki kekuatan pada diri manusia, kemudian dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang berputar pada moneter, non moneter, dipengaruhi oleh kinerja yang meningkat dan kinerja yang menurun, bergantung keadaan yang ditempuh oleh orang

tersebut. Amirullah, dkk (2002:146) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Beberapa paparan di atas dapat diambil kesimpulan pengertian motivasi merupakan suatu potensial membangkitkan semangat kerja seseorang dalam bekerja untuk menggapai maksud tertentu. Jadi motivasi kerja seorang guru merupakan dorongan dan hasrat yang dimiliki guru dalam menggapai tujuan dalam bertugas.

b. Teori motivasi kerja

1) Teori motivasi klasik

a) Teori hierarki kebutuhan

Abraham Maslow, menyatakan bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan fisiologis: merupakan kebutuhan pertama yang harus dipenuhi dalam hidupnya (pangan, sandang, papan).
- (2) Kebutuhan akan keselamatan kerja: merupakan kebutuhan keselamatan akan diri dan harta yang dimilikinya sebagai jaminan hidup dihari tua atau pensiun.
- (3) Kebutuhan rasa kemasyarakatan: merupakan kebutuhan ingin diakuinya dirinya sebagai bagian dari masyarakat.
- (4) Kebutuhan ingin dihargai: merupakan kebutuhan ingin dihormati oleh orang lain, dihargai sehingga menumbuhkan jiwa yang positif dan negatif.

(5) Kebutuhan untuk mengembangkan diri: merupakan kebutuhan untuk mengembangkan bakat diri yang tidak terbatas pada motorik, akan tetapi semua aspek baik perasaan maupun pengetahuan.

b) Teori X dan Y

Douglas Mc.Gregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Yaitu ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer dalam teori X.

- (1) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan se bisa mungkin untuk menghindari pekerjaan tersebut.
- (2) Karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- (3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal.
- (4) Karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan negatif sifat manusia dalam teori X, ada empat asumsi positif dalam teori Y, yaitu:

- (1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan

- (2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan
- (3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung jawab
- (4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruh populasi, bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen

2) Teori motivasi kotemporer

a) Teori kebutuhan Mc. Clelland

Teori kebutuhan Mc. Clelland dikembangkan oleh David Mc Clelland, dkk. Ada tiga pengertian kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan pencapaian: merupakan dorongan untuk mencapai target dan berusaha untuk berhasil.
- (2) Kebutuhan kekuatan: merupakan kebutuhan individu berprilaku sedemikian rupa atau sebaliknya.
- (3) Kebutuhan hubungan: merupakan kebutuhan menjalin suatu hubungan sosial sehingga menimbulkan keramahtamahan dan keakraban.

b) Teori evaluasi kognitif

Merupakan teori pemberian penghargaan-penghargaan kepada yang memiliki perilaku yang semula ekstrisik menjadi instrinsik dan cenderung mengurangi motivasi kepada yang lain.

c) Teori penentu tujuan

Merupakan teori yang menguatkan niat dalam mencapai sumber motivasi kerja yang prioritas.

d) Teori penguat

Merupakan teori dimana perilaku merupakan sebuah fungsi dan konsekuensi, sehingga terpusat pada apa yang terjadi pada seseorang ketika lagi bekerja.

e) Teori keadilan

Merupakan teori individu membandingkan masukan-masukan pekerjaan seseorang dengan orang lain selanjutnya merespon untuk mendapatkan keadilan.

c. Fungsi motivasi

Motivasi seorang (guru) akan tergambar hasil yang dibuatnya, motivasi yang baik kinerjanya juga baik. Dan motivasi yang jelek akan berpengaruh pada kinerjanya pula.

Sardiman (2007:85), ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

1) Mendorong manusia untuk berbuat

Dalam hal ini motivasi merupakan motor penggerak dari apa kegiatan yang akan dikerjakan.

2) Menentukan arah perbuatan

Dalam hal ini motivasi dapat menentukan arah kegiatan apa akan dikerjakan tentunya sesuai dengan apa yang menjadi tujuan.

3) Menyeleksi perbuatan

Dalam hal ini motivasi dapat menentukan pekerjaan-pekerjaan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu dan mengesampingkan pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan utama.

Menurut Hamalik (2008:161) fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan
- 2) Sebagai pengarah, mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diharapkan
- 3) Sebagai penggerak, cepat atau lambatnya tercapainya suatu pekerjaan tergantung pada motivasi

d. Macam-macam motivasi

Hasibuan (2010:99), dapat dibedakan motivasi menjadi:

1) Motivasi positif (*intensif positive*)

Motivasi ini manajer memberikan hadiah kepada pekerja bawahannya yang berprestasi dengan demikian pekerja akan lebih semangat bekerja.

2) Motivasi negatif (*intensif negative*)

Motivasi ini, manajer memberikan sanksi kepada bawahannya yang berprestasi rendah, dengan demikian pekerja akan lebih semangat

dalam bekerja dengan alasan takut pada sanksi dan berujung pemecatan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang termotivasi dalam bekerja, berarti orang tersebut memiliki motivasi yang kuat dalam pencapaian pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkannya atau diinginkannya. Begitu juga menjadi seorang guru, motivasi sangat penting dalam kegiatan proses belajar mengajar, karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil apabila gurunya termotivasi dan tekun dalam melaksanakan profesi serta ulet dalam memecahkan masalah atau hambatan secara mandiri. Kesimpulan yang dapat diambil dari motivasi kerja guru yaitu sesuatu yang membuat diri pribadi guru semangat dalam melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan proses belajar mengajar demi tercapainya tujuan sesuai dengan rancangan. Indikator dalam motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan kasih sayang
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (Teori Maslow)

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Hasil penelitian	Persamaannya	Perbedaannya
1.	Wahyuni, Urip, Dewi	Pengaruh motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja melalui perilaku karyawan pada guru SMA swasta di kawasan Surabaya baru	Variabel eksogen (motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, perilaku karyawan) dapat mempengaruhi variabel endogennya (kinerja karyawan). Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,429, sedangkan variabel perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja seorang khususnya seorang guru dengan koefisien jalur sebesar 1,239.	Persamaannya yaitu variabel tetapnya, yaitu sama-sama ingin mengetahui kineja guru, dan variabel bebas yaitu sama-sama motivasi	Variabel bebasnya, dimana yang saya teliti yaitu variabel pendidikan dan variabel pelatihan
2.	Shadare Oluseyi, A	<i>Influence of work motivation, leadership effestiveness and time management on employees serfomance in some selected industries in</i>	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel yang sama yaitu variabel motivasi dan variabel tetapnya yaitu kinerja	Variabel pembedanya adalah variabel pendidikan, pelatihan

No	Nama peneliti	Judul	Hasil penelitian	Persamaannya	Perbedaannya
		<i>ibadan, oyo state, negeria</i>			
3.	Risca Irin Setiowati	Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman mengajar guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kepanjen	Menyimpulkan adanya pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerjanya seorang pendidik (guru)	Variabel bebasnya sama yaitu pendidikan, pelatihan terhadap kinerja	Perbedaannya di penelitian terdahulu pengalaman mengajar, sedangkan penelitian ini adalah motivasi kerja
4.	Syeda Fardana Jahangir	<i>In service training: a contributory factor influencing teachers performance</i>	Pelatihan guru berpengaruh terhadap kinerja guru	Variabel terikatnya sama yaitu kinerja guru, variabel bebasnya pelatihan sama	Perbedaannya adalah pendidikan dan motivasi kerja
5.	Setia Rahayu	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan serta kompetensi terhadap kinerja guru ekonomi akutansi SMA se-Kabupaten Blora.	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru	Yang sama hanya variabel terikatnya saja. Yaitu ingin mengetahui kinerja	Penelitian terdahulu pendidikan digabung dengan pelatihan. Sedangkan penelitian saya tersendiri

C. Kerangka Berpikir

Pendidikan yang berkualitas dirasakan sebagai suatu kebutuhan bangsa yang maju. Pendidikan yang berkualitas dapat menopang pembangunan segala aspek. Berkualitasnya pendidikan perlu mendapat perhatian dari pemerintah dan kementerian terkait. Dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan pembelajaran yang berkualitas pula tidak hanya tergantung pada satu unsur saja, akan tetapi semua unsur, meliputi siswa, materi, media, sarana dan prasarana, kurikulum, dan biaya. Semua unsur pendidikan tidak dapat digunakan secara optimal bagi peningkatan mutu proses dan hasil belajar tanpa didukung oleh keberadaan guru yang secara kontinyu berupaya mewujudkan gagasan, ide, dan pemikiran dalam bentuk perilaku dan sikap yang terbaik dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik atau sebagai pengajar.

Di dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dan tanggung jawabnya perlu didukung dengan kinerja yang optimum, karena guru sebagai komponen yang utama dalam mencapai suksesnya pembelajaran. Guru memiliki kriteria-kriteria kinerja tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh para guru.

Arikunto (2009:298), guru adalah komponen yang sangat penting didalam proses pembelajaran. Dimana guru diberikan segenggam kepercayaan untuk memberikan ilmu pengetahuan, membuat anak didik trampil, berakhlak dan bermoral yang berguna bagi anak didik dalam menjalani kehidupan masa depan anak tersebut. Dengan adanya materi pelajaran yang tercantum dalam

kurikulum pendidikan madrasah, pendidik (guru) selalu mengusahakan bagaimana peserta didik mampu menjengerjakan apa-apa saja yang dipersiapkan madrasah yang menjadi kebutuhan bagi siswa tersebut.

Kinerjanya pendidik (guru) bisa dilihat melalui beberapa kompetensi, yaitu kompeten pendagogik, yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik. Kompetensi profesional, yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, penguasaan kurikulum, penguasaan terhadap struktur metodologi keilmuan. Yamin dan Maisah (2010:3-4), baiknya kinerja guru, dan tercapai atau tidaknya kinerja seorang guru, bisa di perhatikan dari indikasinya, yaitu: pembuatan rancangan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, menindak lanjuti hasil pembelajaran, mengembangkan bakat peserta didik, peningkatan pengetahuan, dan penguasaan materi ajar.

Berbagai macam cara dapat diperbuat agar seorang guru menjadi guru yang profesional, diantaranya dengan meningkatkan kinerja. Hasibuan (2001:34), kinerja (prestasi kerja) merupakan kesuksesan dalam suatu pekerjaan yang diraih oleh seseorang atas segala potensi yang dimilikinya seperti kecakapannya, keterampilannya, kesungguhannya, pengalamannya, dan penggunaan waktu yang seefisien mungkin.

Kinerja guru dalam organisasi madrasah merupakan komponen sangat penting, agar masalah-masalah yang akan ditempuh dapat diketahui, dalam

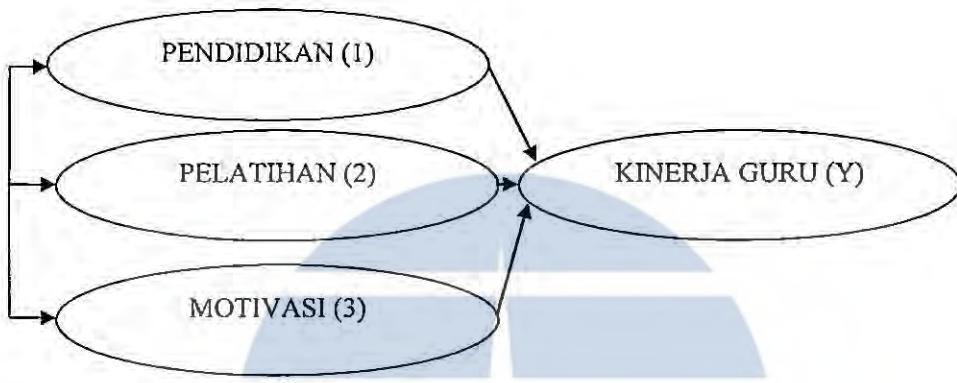
pengembangan karir maupun profesi guru yang unggul didalam peningkatan suatu prestasi organisasi madrasah.

Kinerjanya seorang guru adalah hal penting didalam pencapaian target atau tujuan sebuah madrasah. Latar belakang pendidikan guru akan mempengaruhi kinerjanya. Mulyasa (2009:139) mengungkapkan, seseorang yang memiliki pendidikan tinggi sudah tentu memiliki pengetahuan dan pemikiran yang lebih baik dari pada sebelumnya, baik dari penghayatannya maupun produktivitasnya.

Seterusnya seorang guru semestinya selalu mengikuti pelatihan yang berguna sebagai penambahan pengetahuan dan wawasan. Hamalik (2007:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Di samping itu, seorang guru selain mempunyai pendidikan dan mengikuti pelatihan, juga memiliki motivasi kerja dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Mangkunegara, (2010:61) menyebutkan, motivasi merupakan kondisi atau situasi yang menjadi energi dapat menggerakkan pekerja atau pegawai kearah yang telah ditentukan dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Dengan demikian, dapat dikatakan, pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerjanya seorang guru. Dapat dibuat hubungan pengaruh pendidikan, pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah, sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran (Desler, 2005)

D. Operasional Variabel

Suharsimi, (2006:118), mengungkapkan, variabel merupakan obyek penelitian yang dijadikan pusat perhatian pada sebuah permasalahan yang akan diteliti. Yang menjadi variabel pada penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X)

a. Variabel bebas (pendidikan)

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,

kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang No. 20 tahun 2003). Dengan demikian, seseorang yang memiliki pendidikan tinggi sudah tentu memiliki pengetahuan dan pemikiran yang lebih baik dari pada sebelumnya. Sebab ilmu atau pengalaman didapatinya lebih tinggi pada universitas/kampus tempat belajar, yang pengaruhnya juga pada peningkatan kinerja seorang guru. Dalam penelitian ini tolak ukur yang akan digunakan adalah Permendiknas Nomor 16 tahun 2007, yaitu: (1) Tingkatan Pendidikan, dan (2) Kesesuaian Jurusan Program Studi.

b. Variabel bebas (pelatihan)

Hamalik (2007:10) mengatakan, pelatihan merupakan serangkaian proses dengan sengaja melaksanakan dan memberikan bantuan pada karyawan/pekerja yang dituju oleh orang yang ahli/profesional yang menggeluti bidang kepelatihan dengan waktu yang ditetapkan serta bertujuan agar kemampuan karyawan/pekerja di bidangnya masing-masing. Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk variabel pelatihan adalah (forto polio, 2009) yaitu: (1) lamanya pelatihan, (2) tingkatan pelatihan, dan (3) relevansi pelatihan.

c. Variabel bebas (motivasi kerja)

Motivasi kerja guru merupakan rangsangan atau dorongan yang timbul pada diri seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan profesiannya pada proses pembelajaran demi tercapainya suatu tujuan yang telah dirancang atau ditentukan. Indikator dalam penelitian ini adalah Teori Maslow yaitu kebutuhan akan: (1) fisik; (2) rasa aman; (3) kasih sayang; (4) penghargaan; dan (5) aktualisasi.

2. Variabel tetap (kinerja)

Dalam penelitian ini variabel tetapnya yaitu kinerja guru. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam menjalankan profesionalnya, yang *output*-nya tergambar pada peserta didik. Indikator dari kinerja pada penelitian ini adalah Yamin dan Maisarah (2010:16-18), yaitu: (a) menyusun rancangan pembelajaran, (b) melaksanakan proses pembelajaran, (c) mengevaluasi hasil pembelajaran, (d) menindaklanjuti hasil pembelajaran, (e) mengembangkan bakat, (f) peningkatan pengetahuan dan (g) menguasai materi ajar.

E. Hipotesa

Jogiyanto (2010:41), hipotesis adalah prediksi tentang fenomena. Hipotesis diterima apabila data mendukung pernyataan. Jadi hipotesis dapat

diartikan sebagai anggapan dasar yang dibuat suatu teori dan diuji kebenarannya. Hipotesa pada ini pelitian yaitu:

- H1 : Pendidikan guru mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir
- H2 : Pelatihan guru mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir
- H3 : Motivasi mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir
- H4 : Pendidikan, dan pelatihan, serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Musfigon (2012:59) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner, selanjutnya dianalisis secara kuantitatif, untuk mengungkapkan peristiwa-peristiwa yang telah terjadi dan kemudian diuji secara statistik untuk menarik kesimpulan.

Sekaran (2003), desain penelitian dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Penelitian eksploratif, yaitu jenis penelitian yang berusaha mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru.
2. Penelitian deskriptif, yaitu merupakan penelitian yang bertujuan menguraikan sifat-sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu.
3. Penelitian eksplanatori, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian eksploratori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sudjana (2005:6), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 2.549 orang guru, dengan rincian guru per kecamatan pada tabel berikut.

**Tabel 3.1 Data Jumlah Guru Madrasah Ibtidaiyah
di Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016**

No	Kecamatan	Jumlah Madrasah		Jumlah Guru	
		Ibtidaiyah	Negeri	Swasta	Negeri
1.	Tembilahan Hulu	1	8	300	144
2.	Mandah	1	21	152	90
3.	Reteh	1	23	96	168
4.	Kateman	1	10	58	63
5.	Tembilahan Kota	-	7	94	17
6.	Tempuling	-	7	20	57
7.	Kempas	-	3	10	20
8.	Tanah Merah	-	3	4	25
9.	Enok	-	9	14	72
10.	Kuindra	-	4	14	30
11.	Concong	-	2	7	15
12.	Batang Tuaka	-	10	20	200

No	Kecamatan	Jumlah Madrasah		Jumlah Guru	
		Ibtidaiyah	Negeri	Swasta	Negeri
13.	Gaung Anak Serka	-	3	10	23
14.	Gaung	-	21	31	200
15.	Sungai Batang	-	7	15	50
16.	Keritang	-	29	30	289
17.	Teluk Belengkong	-	1	6	5
18.	Pelangiran	-	16	35	141
19.	Pulau Burung	-	2	7	15
20.	Kemuning	-	1	6	5
Jumlah		4	187		
			191		2.549

Sumber: Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016

Menurut Sugiyono (2014:62), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2010:174), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Untuk menentukan sampel dari populasi yang ada dapat digunakan rumus Slovin (Umar, 2004:108), yaitu:

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

n : Sampel

N : Populasi

α : Persen karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di toleransi

$$n = \frac{2549}{1+2549(0.01)} = 96$$

Dalam memudahkan peneliti pengambilan sampel ditetapkan 100 orang guru. Berdasarkan pemikiran di atas, maka teknik penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Cluster Sampling*.

Menurut Sugiyono (2014:65), menyatakan *cluster sampling* adalah teknik *sampling* daerah yang digunakan untuk menentukan *sampel* bila obyek yang akan diteliti atau sumber data yang sangat luas. Dengan tahap pemilihan secara bertahap dari wilayah yang luas sampai dengan wilayah yang terkecil, dimana tahap pemilihan dilakukan secara *stratified random sampling*.

Berdasarkan pemilihan sampel secara *cluster sampling* diperoleh melalui *stratified random sampling*, dari 20 kecamatan di Kabupaten Indragiri Hilir diambil tiga kecamatan yang terdiri dari Kecamatan Tembilahan Hulu, Kecamatan Tembilahan Kota, dan Kecamatan Batang Tuaka. Kemudian setelah diperoleh wilayah kecamatan dipilih kembali secara *stratified random sampling* madrasah yang menjadi lokasi penelitian dari tiga kecamatan tersebut, dimana didapat Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tembilahan, Madrasah Ibtidaiyah Jamiatul Jariyah, Madrasah Ibtidaiyah Swasta Sabilal Muhtadin, Madrasah Ibtidaiyah Saadah, Madrasah Ibtidaiyah Arrasyid Batang Tuaka sebagai tempat penelitian.

Tabel 3.2 Data Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir yang Menjadi Sampel

No	Nama Madrasah Ibtidaiyah	Jumlah Guru	
		PNS	Honor
1	Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tembilahan	31	8

No	Nama Madrasah Ibtidaiyah	Jumlah Guru	
		PNS	Honor
2	Madrasah Ibtidaiyah Jamiatul Jariyah	10	6
3	Madrasah Ibtidaiyah Sabillal Muhtadin	9	4
4	Madrasah Ibtidaiyah Saadah	10	6
5	Madrasah Ibtidaiyah Arrasyid batang tuaka	11	5
Jumlah		100	

Sumber: Tata Usaha Madrasah Ibtidaiyah Tahun 2016

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 3.2 jumlah guru PNS 71 orang dan guru honor 29 orang, berjumlah 100 orang, jadi sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 100 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan memberikan kuesioner. Nasution (2007) angket atau *quistionnaire* adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dijawab di bawah pengawasan peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan harapan untuk mendapatkan data. Sehingga dapat diketahui tanggapan, opini, dan sikap responden tentang pengaruhnya, variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2), variabel motivasi (X_3) terhadap variabel tetap (Y) kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir.

D. Proses Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Sekarang (2000) data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari situasi aktual dimana peristiwa terjadi oleh peneliti, untuk keperluan analisis dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi. Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dengan cara melakukan wawancara dan memberikan kuesioner. Data yang akan diambil terkait variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2), variabel motivasi (X_3) terhadap variabel tetap (Y) kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir.

Kuesioner dikirim kepada responden yang telah ditetapkan untuk diisi sesuai dengan persepsi dan pendapat responden. Pengiriman dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti. Adapun kisi-kisi pernyataan dalam kuesioner tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Kisi–kisi Pernyataan Kuesioner Penelitian

No	Variabel	Pernyataan
1.	Persepsi tentang variabel tetap (Y), kinerja guru, menurut Yamin dan Maisah (2010:16-18), yaitu:	Terlampir

No	Variabel	Pernyataan
	<p>d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik</p> <p>e. Pengembangan potensi</p> <p>f. Pemahaman wawasan</p> <p>g. Penguasaan ilmu kajian</p> <p>2. Persepsi tentang variabel pendidikan (X_1), menurut, Permendiknas Nomor 16 tahun 2007, yaitu:</p> <p>a. Tingkat pendidikannya</p> <p>b. Kesesuaian jurusan program studinya</p> <p>3. Persepsi tentang variabel pelatihan (X_2), Pedoman Portofolio (2009), yaitu:</p> <p>a. Lamanya waktu pelatihan</p> <p>b. Tingkatan pelatihannya</p> <p>c. Relevan pelatihannya</p> <p>4. Persepsi tentang variabel motivasi (X_3), menurut Teori Maslow (2010:175), yaitu:</p> <p>a. Kebutuhan fisik</p> <p>b. Kebutuhan rasa aman</p> <p>c. Kebutuhan kasih sayang</p> <p>d. Kebutuhan penghargaan</p> <p>e. Kebutuhan aktualisasi diri</p>	

2. Data Sekunder

Sekaran (2000), data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data-data yang sudah ada atau telah dikumpul oleh peneliti sebelumnya, data yang diterbitkan dalam jurnal-jurnal informasi yang tersedia baik

didalam maupun diluar organisasi yang berguna bagi peneliti. Data sekunder meliputi profil organisasi, struktur, perpustakaan, visi dan misi, absensi pegawai, literatur dan hasil penelitian sebelumnya yang sesuai dengan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir.

E. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Nasution (2007) keuntungan skala likert antara lain:

1. Mempunyai banyak kemudahan

Dalam menyusun pernyataan, menentukan skor, pencarian rata-rata relatif mudah.

2. Mempunyai realibilitas tinggi

Untuk mengukur skor tiap pernyataan dan mengukur intensitas sikap responden terhadap pernyataan memiliki reliabilitas tinggi.

3. Lebih fleksibel

Jumlah item atau pernyataan, jumlah alternatif jawaban terserah pada pertimbangan peneliti.

Adapun skala likert yang digunakan yaitu dengan memberi skor setiap jawaban responden dengan kategori, apabila:

- | | | |
|----|---------------------------|--------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju (STS) | Skor 1 |
| 2. | Tidak Setuju (TS) | Skor 2 |
| 3. | Ragu –ragu (R) | Skor 3 |
| 4. | Setuju (S) | Skor 4 |
| 5. | Sangat Setuju (SS) | Skor 5 |

Sebelum pengujian hipotesis diperlukan uji validitas dan reliabilitas untuk kualitas data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

1. Uji Validitas

Arikunto (2009), validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas butir-butir kuesioner dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk (Ghozali, 2009). Selanjutnya Ghozali menyatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid apabila korelasi masing-masing pertanyaan terdapat total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Donal Ary (2010) perolehan koefisien lebih dari 0,3 menandakan semua pertanyaan valid atau memiliki ketepatan dan kecermatan dalam fungsi ukurnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dalam pengujian nanti menggunakan program SPSS. Untuk itu, reliabilitas digunakan koefisien *cronbach alpha* $\geq 0,6$ (Nunnaly, 1960, dalam Ghazali, 2009). Dengan kata lain, jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir variabel tersebut reliabel atau dapat dipercaya, sebaliknya jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali (2013:160) mengemukakan, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini untuk melakukan pengujian-pengujian variabel-variabel dengan mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Ghozali (2011:163), dasar pengambilan keputusan itu sebagai berikut:

- 1) Jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- Uji normalitas dalam pengujian ini menggunakan teknik *kolmogorov smirnov* jika hasil signifikan $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika p value $> 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lulus uji heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan dan dijelaskan lebih dari satu variabel. Analisis regresi berganda berguna untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi kerja (X_3), terhadap variabel terikat kinerja guru (Y), dengan persamaannya sebagai berikut:

Y	:	Variabel tetap (kinerja)
α	:	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$:	Koefisien regresi
X_1	:	Pendidikan
X_2	:	Pelatihan
X_3	:	Motivasi kerja
ϵ	:	Kesalahan estimasi

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji statistik t

Uji t diperlukan untuk mengetahui tingkat signifikan hubungan tiap variabel independen dengan dependennya. Dengan uji t ini dapat diketahui seberapa pengaruh variabel independen mempengaruhi depedennya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti variabel independennya secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji statistik f

Uji simultan ini dapat mengetahui apakah variabel independennya secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel depedennya. Apa bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $p_{value} > \alpha$ dikatakan tidak signifikan H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $p_{value} < \alpha$ dikatakan signifikan dan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hal ini variabel depedennya secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan variabel depedennya. Bila probabilitas $< 0,05$ model ini dapat digunakan memprediksi variabel depedennya.

6. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu suatu koefisien menggambarkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel

depedennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independennya dalam menjelaskan variabel depedennya. Dalam artian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel depedennya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir

Madrasah Ibtidaiyah adalah sebuah lembaga pendidikan formal yang bernaung di bawah kementerian agama. Pada akhir 70-an pemerintah orde baru memulai memasukkan madrasah ke sistem pendidikan nasional. Hal ini bertujuan agar lulusan madrasah diakui oleh pemerintah dan lulusannya dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya baik yang dikelola kementerian pendidikan maupun kementerian lainnya.

Untuk itu, pemerintah mengeluarkan Surat Keputusan Bersama Tiga Menteri (Menteri Agama, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Dalam Negeri) tahun 1974 tentang peningkatan mutu pendidikan pada madrasah, yang tercantum pada BAB 2 ayat 1, 2, 3, yaitu:

- a. Ijazah madrasah dapat mempunyai nilai yang sama dengan ijazah sekolah umum yang setingkat
- b. Lulusan madrasah dapat melanjutkan ke sekolah umum setingkat lebih atas
- c. Siswa madrasah dapat berpindah ke sekolah umum yang setingkat

SKB tiga menteri dapat dipandang sebagai pengakuan yang lebih terhadap eksistensi madrasah, sekaligus langkah strategis menuju tahapan integrasi madrasah kedalam sistem pendidikan nasional.

Dengan demikian, madrasah adalah lembaga pendidikan yang menerapkan pelajaran agama dan 30% menerapkan pelajaran umum, jadi madrasah menerapkan pelajaran agama lebih banyak sementara penerapan pelajaran umum semua pelajaran yang ada di sekolah umum di terapkan.

Madrasah ibtidaiyah yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir baik yang negeri dan swasta berjumlah 191 Madrasah Ibtidaiyah dengan tenaga pengajar baik yang pegawai negeri maupun honor yayasan berjumlah 2.549 orang.

2. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir

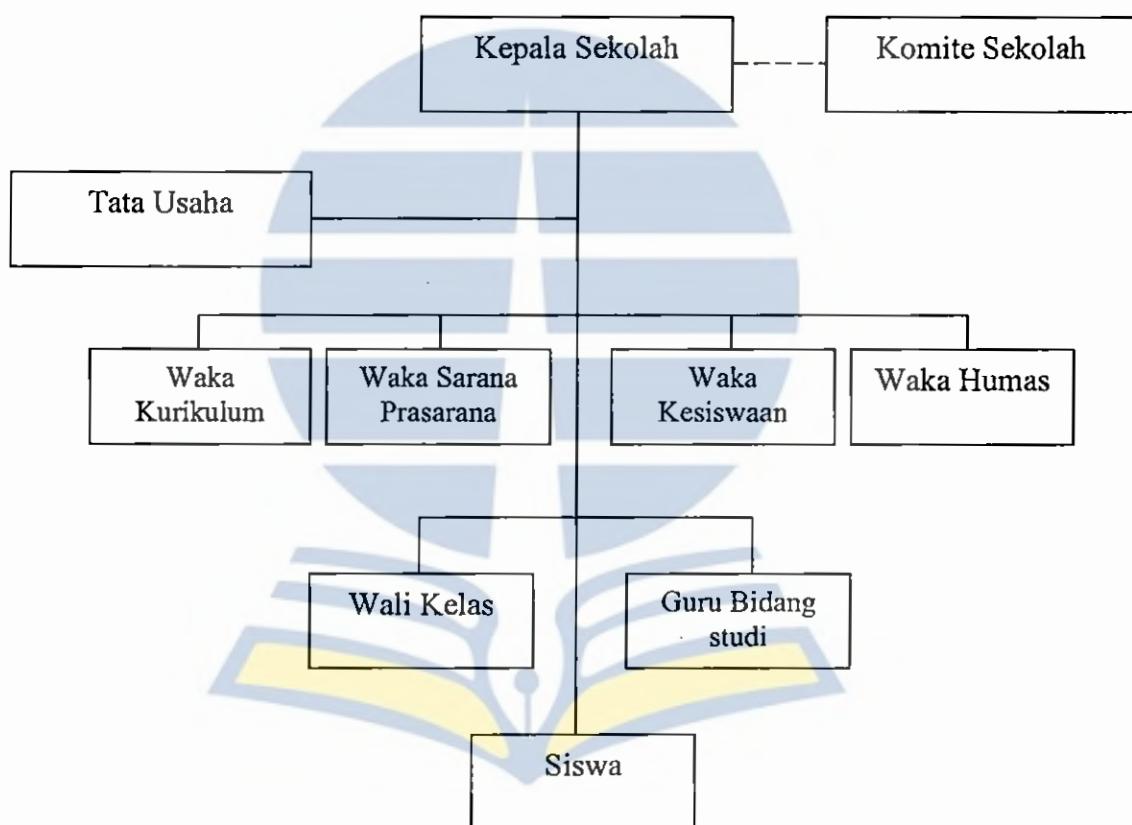
Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir yang bernaung dibawah kementerian agama, memiliki visi “meluluskan peserta didik yang bertaqwa, berprestasi dan berakhhlak mulia”. Adapun misi yang dimiliki Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kegiatan pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan akhlaqul karimah peserta didik
- b. Meningkatkan pelayanan pendidikan secara profesional
- c. Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai serta disiplin peserta didik

- d. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam mendukung kegiatan madrasah

3. Struktur Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir

Struktur organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada gambar atau bagan berikut ini.



Gambar 4.1 Struktur Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir

4. Uraian Tugas

a. Kepala sekolah

Kepala Sekolah berfungsi sebagai *Edukator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator* dan *Motivator* (EMASLIM). Kepala Sekolah selaku edukator bertugas melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien. Kepala Sekolah selaku manajer mempunyai tugas:

- 1) Menyusun perencanaan
- 2) Mengorganisasikan kegiatan
- 3) Mengarahkan/mengendalikan kegiatan
- 4) Mengkoordinasikan kegiatan
- 5) Melaksanakan pengawasan
- 6) Menentukan kebijaksanaan
- 7) Mengadakan rapat mengambil keputusan
- 8) Mengatur proses belajar mengajar
- 9) Mengatur administrasi Katatausahaan, Kesiswaan, Ketenagaan, Sarana Prasarana, Keuangan

Kepala Sekolah selaku administrator bertugas menyelenggarakan administrasi:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan dan pengendalian
- 4) Pengkoordinasian
- 5) Pengawasan
- 6) Evaluasi
- 7) Kurikulum

- 8) Kesiswaan
- 9) Ketatausahaan
- 10) Ketenagaan
- 11) Kantor
- 12) Keuangan
- 13) Perpustakaan

b. Wakil Kepala Sekolah Urusan Kesiswaan

Wakil Kepala Sekolah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun perencanaan, membuat program dan pelaksanaan program
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenagaan
- 5) Pengordinasian
- 6) Pengawasan
- 7) Penilaian
- 8) Identifikasi dan pengumpulan data
- 9) Penyusunan laporan

c. Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum

Urusan Kurikulum membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- 2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- 3) Mengatur penyusunan program pengajaran (PT, PC, PSP dan RP)
- 4) Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikulum dan ekstra kurikuler

- 5) Mengoordinasikan dan membantu mempersiapkan penyusunan program pengajaran guru setiap bulan menjelang pelaksanaan supervisi oleh Kepala Sekolah
- 6) Mengatur pelaksanaan program penilaian, kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan, laporan kemajuan belajar siswa dan pembagian rapor serta Ijazah dan SKHU
- 7) Mengatur pelaksanaan/pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- 8) Melaksanakan supervisi administrasi guru dan melaporkan kepada Kepala Sekolah secara tertulis mengecek kehadiran mengajar guru setiap hari dan membuat data setiap minggu untuk dilaporkan kepada Kepala Sekolah pada saat rapat mingguan.

d. Wakil Kepala Sekolah Urusan Hubungan Masyarakat

- Wakil Kepala Sekolah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:
- 1) Mengatur dan mengembangkan hubungan sekolah dengan Komite Sekolah dan orang tua/wali siswa
 - 2) Mengatur, mengoordinasikan dan mengembangkan peran Komite Sekolah
 - 3) Mempublikasikan kepada masyarakat tentang keberadaan sekolah
 - 4) Membina hubungan dengan lembaga pemerintah, dunia usaha dan lembaga sosial lainnya.

- 5) Mengatur dan mengembangkan hubungan sekolah dengan masyarakat di lingkungan sekitar sekolah.
- 6) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan urusan hubungan dengan masyarakat.

e. Kepala Urusan Tata Usaha

Kepala Urusan Tata Usaha bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dengan tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun program kerja tata usaha sekolah
- 2) Pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa
- 3) Mengembangkan dengan membina karir pegawai tata usaha
- 4) Menyusun administrasi perlengkapan sekolah
- 5) Membuat data statistik sekolah
- 6) Mengoordinasikan dan melaksanakan 6K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan dan Kerindangan)
- 7) Mendampingi Kepala Sekolah dalam rapat-rapat internal
- 8) Memberikan penilaian (DP3) pegawai tata usaha setiap tahunnya memberikan layanan dengan sebaik-baiknya kepada guru dan siswa

f. Wali Kelas

Wali Kelas membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Pegelolaan kelas; Penyelenggaraan administrasi kelas, meliputi: papan absensi kelas, jadwal pelajaran, buku absensi kelas,

jurnal/agenda kelas, tata tertib kelas dan daftar tugas pembersihan kelas

- 2) Pembuatan Struktur Kepengurusan Organisasi Kelas
- 3) Pengisian buku absensi siswa setiap hari
- 4) Pengisian daftar kumpulan nilai siswa (*legger*)
- 5) Membuat catatan-catatan khusus tentang siswa
- 6) Menyurati orang tua siswa apabila terdapat siswa yang tidak mengikuti proses Belajar Mengajar (PBM) dua hari berturut-turut atau lebih tanpa alasan yang jelas dan atau siswa yang bersangkutan membuat kesalahan
- 7) Menginterview setiap siswa yang berbuat kesalahan serta siswa yang tidak hadir pada hari/PBM sebelumnya
- 8) Sewaktu-waktu memeriksa perlengkapan (buku) pelajaran siswa sewaktu-waktu memeriksa tas siswa untuk mengantisipasi kemungkinan adanya siswa yang membawa senjata tajam, media pornografi, minuman beralkohol atau obat-obatan terlarang

g. Guru Mata Pelajaran

Guru bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan Proses Belajar Mengajar (PBM) secara efektif dan efisien. Tugas dan tanggung jawab tersebut meliputi:

- 1) Membuat program pengajaran antara lain:
 - a) Analisis Mata Pelajaran (AMP)
 - b) Program Tahunan (PT)

- c) Program Semester (PS)
 - d) Program Satuan Pelajaran (PSP)
 - e) Program Rencana Pengajaran (RP)
 - f) Lembar Kerja Siswa (LKS)
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:
- a) Memperhatikan kebersihan ruangan kelas dan kerapian meja-kursi siswa, termasuk kerapian pakaian siswa
 - b) Meneliti daftar hadir siswa
 - c) Mengarahkan perhatian siswa untuk siap mengikuti pelajaran dengan sungguh-sungguh
 - d) Mengingatkan pelajaran yang lalu sebelum memulai pelajaran baru (boleh dalam bentuk pertanyaan)
 - e) Mencatat di sudut papan tulis atau mengemukakan urutan-urutan tujuan yang akan dicapai kepada siswa sebelum memulai pelajaran
 - f) Memusatkan/memasukkan nuansa religius (landasan imtaq) terhadap materi pelajaran umum
 - g) Mengupayakan 70-80% kegiatan siswa merupakan bentuk penugasan, diskusi atau tanya jawab dan selebihnya (20-30%) merupakan penjelasan
 - h) Setiap tatap muka diupayakan menggunakan alat peraga

- i) Mempergunakan bahasa yang baik dan benar pada saat PBM dan menghindari menggunakan ucapan yang kasar, kurang layak dan menyinggung orang tua siswa
 - j) Ketika akan mengakhiri pelajaran diadakan pertanyaan tentang keberhasilan penugasan Pencapaian Target Kurikulum (TPK)
 - k) Pada saat mengakhiri pelajaran, memberikan tugas rumah kepada siswa untuk mempertajam penguasaan PTK
 - l) Memeriksa dengan baik tugas rumah yang dikerjakan oleh siswa
 - m) Memberikan motifasi kepada siswa agar lebih giat belajar, baik di sekolah maupun di rumah
 - n) Mengawali dan mengakhiri pelajaran dengan salam
 - o) Memberikan ucapan selamat (berjabat tangan) antara guru dengan siswa bila pelajaran berakhir pada hari itu sebelum siswa meninggalkan ruangan kelas
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian (ulangan harian dan ulangan semester)
 - 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
 - 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengajaran
 - 6) Membuat alat pengajaran /alat peraga
 - 7) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat guru yang bersangkutan.

h. Tugas Pokok dan Fungsi Penjaga Sekolah

- 1) Melaksanakan tugas pengamanan sekolah
- 2) Menonitor lingkungan sekolah sebanyak tiga kali:
 - a) Setelah bel masuk dibunyikan, petugas berkeliling sekolah untuk memastikan bahwa seluruh peserta didik sudah masuk kelas
 - b) Setelah bel istirahat berakhir, petugas berkeliling sekolah untuk memastikan bahwa seluruh peserta didik sudah masuk kelas
 - c) Setelah bel pulang, petugas berkeliling sekolah untuk terakhir kali untuk memastikan bahwa kondisi lingkungan sekolah aman
- 3) Mengawasi dan menjaga keamanan lahan parkir sekolah
- 4) Memelihara dan menjaga barang-barang milik sekolah
- 5) Bekerjama dengan dinas terkait apabila ada masalah keamanan yang tidak dapat dilakukan secara internal atau sudah terjadi perbuatan melanggar hukum
- 6) Melaksanakan tugas kebersihan dan menyediakan makan/minum untuk Kepala Sekolah dan tamu sekolah.

B. Hasil

Adapun maksud Penelitian yang akan dikerjakan ini adalah, mengukur seberapa pengaruhnya variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2), dan variabel motivasi (X_3) terhadap variabel tetap (Y) kinerjanya guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Sebagai objek penelitian ini

adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir dengan jumlah 2.549 orang. Data kuesioner yang terkumpul sebanyak 100 guru.

1. Deskriptif Umum Responden

Untuk membuktikan kebenaran seberapa pengaruhnya variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2), dan variabel motivasi (X_3) terhadap variabel tetap (Y) kinerjanya guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan bantuan kuesioner penelitian.

Kuesioner yang telah melalui pengujian tersebut disebarluaskan kepada 100 responden guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Dari proses penyebaran kuesioner seluruhnya berhasil dikumpulkan kembali.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jika dilihat dari sudut jenis kelamin dibedakan menjadi laki-laki dan perempuan. Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan sebagai pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	42 orang	42%
2	Perempuan	58 orang	58%
	Jumlah	100 orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 58 orang (58%), dan laki-laki sebanyak 42 orang (42%). Jadi mayoritas guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir adalah jenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jika dilihat dari usia dibedakan menjadi beberapa kategori. Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat disajikan sebagai pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	20 orang	20%
2	26 – 45 Tahun	42 orang	42%
3	> 46 Tahun	38 orang	38%
	Jumlah	100 orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia responden, mayoritas berusia 26–45 tahun yaitu sebanyak 42 orang (42%), diikuti responden yang berusia > 46 tahun yaitu sebanyak 38 orang (38%), dan paling sedikit berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 20 orang (20%). Jadi mayoritas usia guru yang mengajar di

Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir adalah berusia 26-45 tahun.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jika dilihat dari pendidikan terakhir dibedakan menjadi beberapa kategori. Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan sebagai pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA	40 orang	40%
2	Diploma	25 orang	25%
3	Sarjana	35 orang	35%
	Jumlah	100 orang	100%

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir responden, mayoritas pendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 40 orang (40%), kemudian Sarjana sebanyak 35 orang (35%), kemudian Diploma yaitu sebanyak 25 orang (25%). Dapat dijelaskan bahwa guru yang saat ini tamatan SLTA atau Diploma sebagian besar sedang melanjutkan kuliah Strata satu (S1), sebab standar menjadi seorang orang Madrasah Ibtidaiyah menurut BNSP (Badan Nasional Standar Pendidikan) diberlakukan bahwa untuk mengajar di Madrasah Ibtidaiyah minimal DIV atau S1.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

a. Distribusi Frekuensi Variabel Pendidikan (X_1)

Dari variabel Pendidikan terdapat 10 pernyataan. Berikut tabel distribusi frekuensi Pendidikan (X_1) yaitu tertera pada tabel berikut.



Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X₁)

No	Pernyataan	Nilai															Jumlah			Rata-rata	
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)							
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%			
1	Guru pada SD/MI harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi							24	24	$24 \times 3 = 72$	34	34	$34 \times 4 = 136$	42	42	$42 \times 5 = 210$	100	100	418	$418/100 = 4,18$	
2	Dengan tingkat pendidikan yang Bapak/Ibu peroleh selama ini, tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan							45	45	$45 \times 3 = 135$	34	34	$34 \times 4 = 136$	21	21	$21 \times 5 = 105$	100	100	376	$376/100 = 3,76$	
3	Semakin tinggi pendidikan formal yang didapat oleh Bapak/Ibu akan semakin membantu Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan							32	32	$32 \times 3 = 96$	24	24	$24 \times 4 = 96$	44	44	$44 \times 5 = 220$	100	100	412	$412/100 = 4,12$	

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata			
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)						
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%					
4	Bapak/Ibu mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang Bapak/Ibu miliki							25	25	$25 \times 3 = 75$	42	42	$42 \times 4 = 168$	33	33	$33 \times 5 = 165$	100	100	408	$408/100 = 4,08$
5	Pekerjaan yang Bapak/Ibu tekuni sekarang sesuai dengan pendidikan terakhir Bapak/Ibu							28	28	$28 \times 3 = 84$	19	19	$19 \times 4 = 76$	53	53	$53 \times 5 = 265$	100	100	425	$425/100 = 4,25$
6	Pengetahuan seorang guru mempunyai peran penting dalam suatu jabatan							26	26	$26 \times 3 = 78$	20	20	$20 \times 4 = 80$	54	54	$54 \times 5 = 270$	100	100	428	$428/100 = 4,28$
7	Disiplin ilmu yang Bapak/Ibu miliki berdampak terhadap pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan							33	33	$33 \times 3 = 99$	29	29	$29 \times 4 = 116$	38	38	$38 \times 5 = 190$	100	100	405	$405/100 = 4,05$
8	Pendidikan terakhir Bapak/Ibu harus relevan di							23	23	$23 \times 3 = 69$	25	25	$25 \times 4 = 100$	52	52	$52 \times 5 = 260$	100	100	429	$429/100 = 4,29$

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata		
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)					
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%				
	dalam tugas pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan																		
9	Pendidikan yang Bapak/Ibu miliki, membuat Bapak/Ibu guru bisa berinteraksi dengan siswa-siswi dalam proses belajar mengajar							25	25	$25 \times 3 = 75$	34	34	$34 \times 4 = 136$	41	41	$41 \times 5 = 205$	100	100	416/100 = 4,16
10	Pendidikan yang Bapak/Ibu guru miliki bermanfaat dalam menangani siswa-siswi yang memiliki kasus-kasus tertentu							62	62	$62 \times 3 = 186$	24	24	$24 \times 4 = 96$	14	14	$14 \times 5 = 70$	100	100	352/100 = 3,52

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017



Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel pendidikan (X_1), jawaban dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,29 didapat dari pernyataan nomor 8 yang jumlahnya 429 dibagi dengan sampel sebanyak 100 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa pendidikan terakhir Bapak/Ibu harus relevan di dalam tugas pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan. Dapat dijelaskan bahwa saat ini masih ada latar belakang pendidikan terakhir yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah belum relevan di dalam tugas pekerjaan, misalnya masih ada yang tamat MAN atau SLTA yang mana standar mengajar adalah tamatan DIV atau S1, serta masih adanya guru yang mengajar dimana tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, sebagai contoh lulusan sarjana Ekonomi mengajar di pelajaran seni budaya dan lain sebagainya. Jawaban dengan rata-rata terendah yaitu 3,52 didapat dari pernyataan nomor 10 yang jumlahnya 352 dibagi dengan sampel sebanyak 100 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa pendidikan yang Bapak/Ibu guru miliki bermanfaat dalam menangani siswa-siswi yang memiliki kasus-kasus tertentu. Dapat dijelaskan bahwa pendidikan yang harus guru miliki selain mengajar juga dapat menangani siswa-siswi yang memiliki kasus-kasus tertentu.

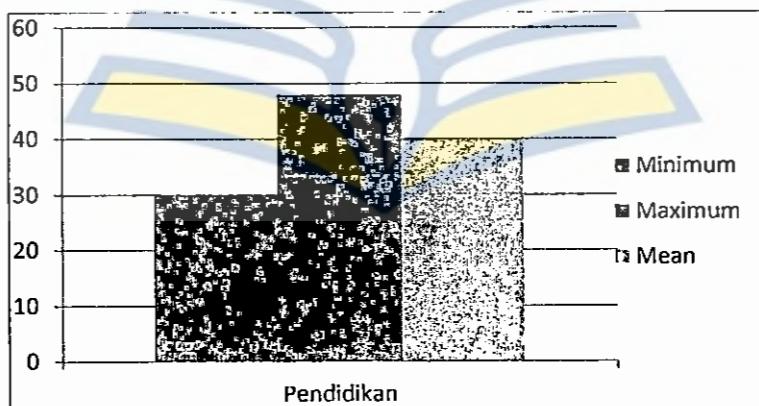
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X_1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	100	30.00	48.00	40.6900	5.74139
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diteliti pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir adalah berjumlah 100 orang, nilai jawaban terendah atau minimum dari hasil kuesioner yang dilakukan adalah = 30,00 dan nilai jawaban tertinggi atau maksimum yang diperoleh adalah = 48,00 diketahui juga bahwa nilai rata-rata = 40,69 dengan standar deviasi = 5,74.

Berikut Penulis Sajikan Grafik Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X_1).



Grafik 4.2 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pendidikan (X_1)

b. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X_2)

Dari variabel pelatihan terdapat delapan pernyataan. Berikut tabel distribusi frekuensi pelatihan (X_2).



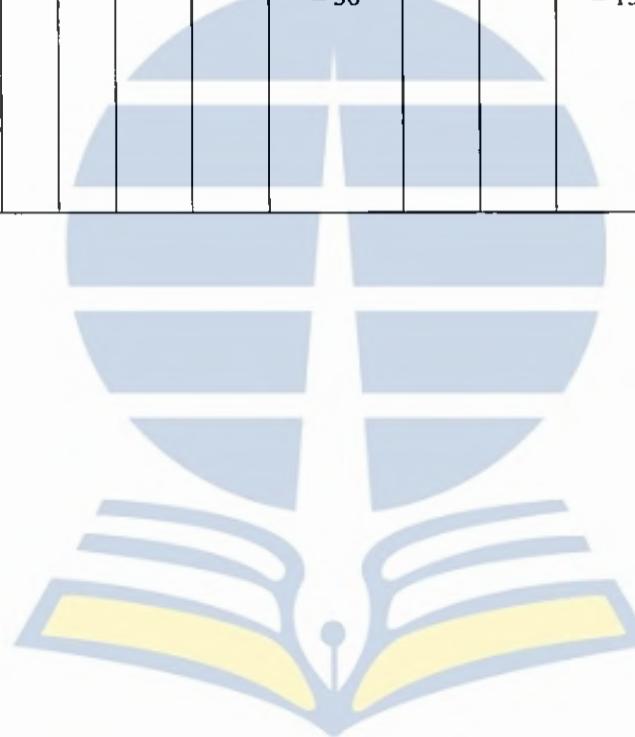
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata			
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)						
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%					
1	Bapak/Ibu sebaiknya mengikuti pelatihan satu kali dalam setahun							31	31	$31 \times 3 = 93$	29	29	$29 \times 4 = 116$	40	40	$40 \times 5 = 200$	100	100	409	$409/100 = 4,09$
2	Pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti dalam setahun minimal 30 – 80 jam atau 4 – 10 hari							32	32	$32 \times 3 = 96$	14	14	$14 \times 4 = 56$	54	54	$54 \times 5 = 270$	100	100	422	$422/100 = 4,22$
3	Bapak/Ibu sebaiknya mengikuti kegiatan pelatihan tingkat provinsi setiap tahunnya							16	16	$16 \times 3 = 48$	47	47	$47 \times 4 = 188$	37	37	$37 \times 5 = 185$	100	100	421	$421/100 = 4,21$
4	Bapak/Ibu sebaiknya mengikuti pelatihan tingkat kabupaten 2 kali dalam setahun							14	14	$14 \times 3 = 42$	29	29	$29 \times 4 = 116$	57	57	$57 \times 5 = 285$	100	100	443	$443/100 = 4,43$
5	Pelatihan tingkat provinsi yang Bapak/Ibu ikuti relevan (materi pelatihan							11	11	$11 \times 3 = 33$	34	34	$34 \times 4 = 136$	55	55	$55 \times 5 = 275$	100	100	444	$444/100 = 4,44$

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata			
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)						
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%					
	mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru dengan profesi Bapak/Ibu sebagai guru																			
6	Pelatihan tingkat kabupaten yang Bapak/Ibu ikuti relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak/Ibu sebagai guru							15	15	$15 \times 3 = 45$	38	38	$38 \times 4 = 152$	47	47	$47 \times 5 = 235$	100	100	432	$432/100 = 4,32$
7	Pengetahuan dan keterampilan yang Bapak/Ibu peroleh dari pelatihan sangat berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja							12	12	$12 \times 3 = 36$	29	29	$29 \times 4 = 116$	59	59	$59 \times 5 = 295$	100	100	447	$447/100 = 4,47$
8	Bapak/Ibu selalu							12	12	12×3	33	33	33×4	55	55	55×5	100	100	443	$443/100 =$

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata	
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)				
		F	%		F	%		F	%	= 36	F	%	= 132	F	%	= 275		
	mengajarkan kepada rekan sekerja tentang pengetahuan atau metode baru yang diperoleh dari mengikuti pelatihan																4,43	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017



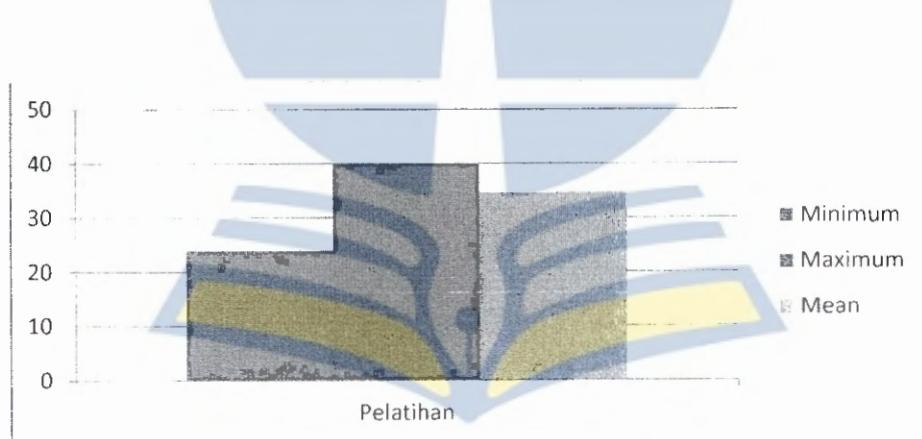
Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel pelatihan (X_2), jawaban dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,47 didapat dari pernyataan nomor 7 yang jumlahnya 447 dibagi dengan sampel sebanyak 100 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa pengetahuan dan keterampilan yang Bapak/Ibu peroleh dari pelatihan sangat berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dapat dijelaskan bahwa dengan seringnya guru Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir mendapatkan pelatihan dalam pengajaran otomatis akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mengajar siswa siswi di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir. Jawaban dengan rata-rata terendah yaitu 4,21 didapat dari pernyataan nomor 3 yang jumlahnya 421 dibagi dengan sampel sebanyak 100 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa Bapak/Ibu sebaiknya mengikuti kegiatan pelatihan tingkat provinsi setiap tahunnya. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan baik itu tingkat provinsi atau kabupaten telah ditentukan dan ditunjuk guru yang mewakili sekolah pada Madrasah Ibtidaiyah tersebut.

Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	100	24.00	40.00	34.6100	4.03744
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diteliti pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir adalah berjumlah 100 orang, nilai jawaban terendah atau minimum dari hasil kuesioner yang dilakukan adalah = 24,00 dan nilai jawaban tertinggi atau maksimum yang diperoleh adalah = 40,00 diketahui juga bahwa nilai rata-rata = 34,61 dengan standar deviasi = 4,03.



Grafik 4.3 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X_2)

c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Dari variabel Motivasi Kerja terdapat 10 pernyataan. Berikut tabel distribusi frekuensi Motivasi Kerja (X_3).



Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata			
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)						
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%					
1	Gaji atau penghasilan yang diperoleh membuat Bapak/Ibu semangat dalam bekerja							20	20	$20 \times 3 = 60$	29	29	$29 \times 4 = 116$	51	51	$51 \times 5 = 255$	100	100	431	431/100 = 4,31
2	Fasilitas kerja yang disediakan oleh madrasah mendorong semangat kerja guru							27	27	$27 \times 3 = 81$	20	20	$20 \times 4 = 80$	53	53	$53 \times 5 = 265$	100	100	426	426/100 = 4,26
3	Selama bekerja Bapak/Ibu mendapat perlindungan dari perasaan takut, tertekan, dan cemas							38	38	$38 \times 3 = 114$	17	17	$17 \times 4 = 68$	45	45	$45 \times 5 = 225$	100	100	407	407/100 = 4,07
4	Lingkungan disekitar madrasah dapat membuat Bapak/Ibu nyaman dalam bekerja							27	27	$27 \times 3 = 81$	35	35	$35 \times 4 = 140$	38	38	$38 \times 5 = 190$	100	100	411	411/100 = 4,11
5	Keberadaan Bapak/Ibu guru							23	23	23×3	37	37	37×4	40	40	40×5	100	100	417	417/100 =

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata	
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)				
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%			
	diterima/diakui baik oleh peserta didik, sesama pendidik, pemimpin dan masyarakat							= 69			= 148			= 200			4,17	
6	Rekan kerja simpatik dan bersahabat kepada Bapak/Ibu					29	29	$29 \times 3 = 87$	32	32	$32 \times 4 = 128$	39	39	$39 \times 5 = 195$	100	100	410	$410/100 = 4,10$
7	Penghargaan atas prestasi kerja dari kepala madrasah mendorong Bapak/Ibu untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas					23	23	$23 \times 3 = 69$	39	39	$39 \times 4 = 156$	38	38	$38 \times 5 = 190$	100	100	415	$415/100 = 4,15$
8	Kemampuan/kecakapan Bapak/Ibu juga mendapatkan pengakuan dari teman-teman sekerja					23	23	$23 \times 3 = 69$	38	38	$38 \times 4 = 152$	39	39	$39 \times 5 = 195$	100	100	416	$416/100 = 4,16$
9	Bapak/Ibu berkeinginan dapat menguasai					33	33	$33 \times 3 = 99$	24	24	$24 \times 4 = 96$	43	43	$43 \times 5 = 215$	100	100	410	$410/100 = 4,10$

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah		Rata-rata				
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)						
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%					
	ketrampilan mengajar lebih berbasis Teknologi Informatika yang berguna untuk tugas-tugas Bapak/Ibu																			
10	Bapak/Ibu mempunyai keinginan dan peluang untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi							26	26	$26 \times 3 = 78$	38	38	$38 \times 4 = 152$	36	36	$36 \times 5 = 180$	100	100	410	$410/100 = 4,10$

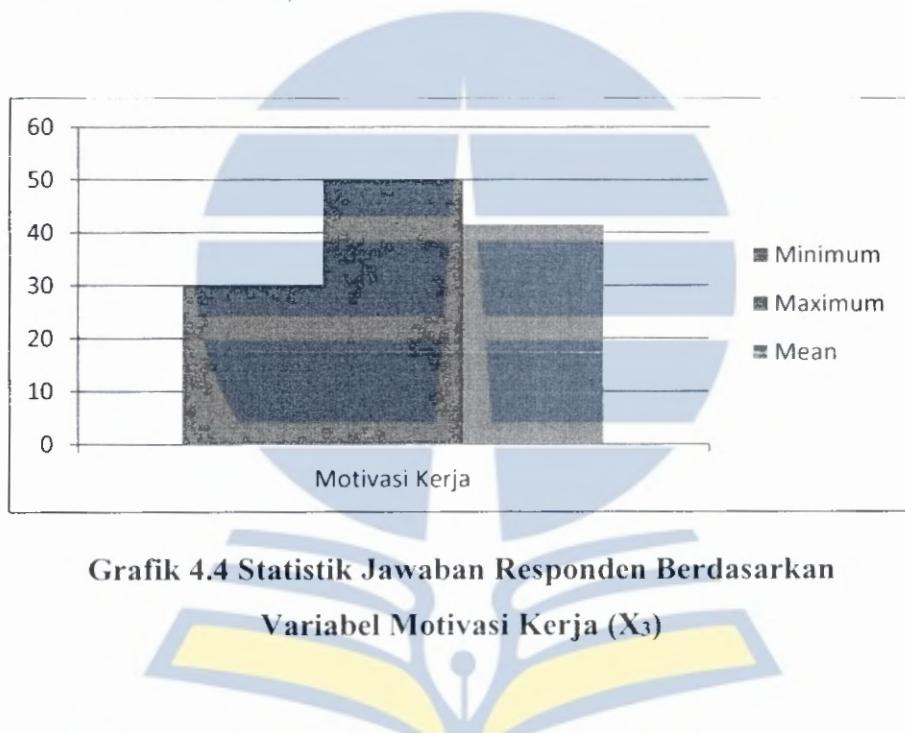
Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel motivasi kerja (X_3), jawaban dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,31 didapat dari pernyataan nomor 1 yang jumlahnya 431 dibagi dengan sampel sebanyak 100 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa gaji atau penghasilan yang diperoleh membuat Bapak/Ibu semangat dalam bekerja. Dalam hal ini, dapat dijelaskan bahwa salah satu motivasi dan membuat semangat dalam bekerja adalah gaji atau penghasilan yang diperoleh, dengan semangat yang dimiliki oleh guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir maka akan dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Jawaban dengan rata-rata terendah yaitu 4,07 didapat dari pernyataan nomor 3 yang jumlahnya 407 dibagi dengan sampel sebanyak 100 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa selama bekerja Bapak/Ibu mendapat perlindungan dari perasaan takut, tertekan, dan cemas. Dalam hal ini, dapat dijelaskan bahwa dengan adanya perlindungan dari perasaan tersebut maka guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir dapat mengajar dengan baik.

Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X_3)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MotivasiKerja	100	30.00	50.00	41.5300	5.65945
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diteliti pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir adalah berjumlah 100 orang, nilai jawaban terendah atau minimum dari hasil kuesioner yang dilakukan adalah = 30,00 dan nilai jawaban tertinggi atau maksimum yang diperoleh adalah = 50,00 diketahui juga bahwa nilai rata-rata = 41,53 dengan standar deviasi = 5,65.



Dari variabel Kinerja Guru terdapat 14 pernyataan. Berikut tabel distribusi frekuensi Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata			
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)						
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%					
1	Bapak/Ibu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) setiap kali pertemuan							16	16	$16 \times 3 = 48$	45	45	$45 \times 4 = 180$	39	39	$39 \times 5 = 195$	100	100	423	$423/100 = 4,23$
2	Dalam penyusunan RPP, Bapak/Ibu mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran							14	14	$14 \times 3 = 42$	40	40	$40 \times 4 = 160$	46	46	$46 \times 5 = 230$	100	100	432	$432/100 = 4,32$
3	Dalam KBM, Bapak/Ibu menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan							13	13	$13 \times 3 = 39$	42	42	$42 \times 4 = 168$	45	45	$45 \times 5 = 225$	100	100	432	$432/100 = 4,32$
4	Bapak/Ibu harus mampu berinteraksi secara komunikatif dengan siswa dan mampu memotivasi							9	9	$9 \times 3 = 27$	38	38	$38 \times 4 = 152$	53	53	$53 \times 5 = 265$	100	100	444	$444/100 = 4,44$

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata			
		STS (1)			TS (2)			R (3)			S (4)			SS (5)						
		F	%		F	%		F	%		F	%		F	%					
	siswa																			
5	Setiap kali pertemuan Bapak/Ibu mengadakan penilaian prestasi belajar siswa							20	20	$20 \times 3 = 60$	37	37	$37 \times 4 = 148$	43	43	$43 \times 5 = 215$	100	100	423	$423/100 = 4,23$
6	Setiap penilaian prestasi belajar siswa, Bapak/Ibu menentukan/memilih soal yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan							17	17	$17 \times 3 = 51$	33	33	$33 \times 4 = 132$	50	50	$50 \times 5 = 250$	100	100	433	$433/100 = 4,33$
7	Bapak/Ibu melaksanakan remedial untuk memperbaiki hasil ulangan siswa yang belum mencapai KKM							19	19	$19 \times 3 = 57$	45	45	$45 \times 4 = 180$	36	36	$36 \times 5 = 180$	100	100	417	$417/100 = 4,17$
8	Bapak/Ibu mengklasifikasikan kemampuan siswa setelah memperoleh hasil ulangan							14	14	$14 \times 3 = 42$	52	52	$52 \times 4 = 208$	34	34	$34 \times 5 = 170$	100	100	420	$420/100 = 4,20$

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata		
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)									
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	siswa																		
9	Bapak/Ibu membuat modul/buku pelajaran untuk mengembangkan potensi yang dimiliki					36	36	$36 \times 3 = 108$		20	20	$20 \times 4 = 80$	44	44	$44 \times 5 = 220$	100	100	408	$408/100 = 4,08$
10	Bapak/Ibu melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) guna meningkatkan profesionalisme guru					13	13	$13 \times 3 = 39$		54	54	$54 \times 4 = 216$	33	33	$33 \times 5 = 165$	100	100	420	$420/100 = 4,20$
11	Seorang guru wajib memahami visi dan misi pendidikan nasional					21	21	$21 \times 3 = 63$		38	38	$38 \times 4 = 152$	41	41	$41 \times 5 = 205$	100	100	420	$420/100 = 4,20$
12	Sebagai seorang pendidik, Bapak/Ibu memahami hubungan pendidikan dan pengajaran					14	14	$14 \times 3 = 42$		40	40	$40 \times 4 = 160$	46	46	$46 \times 5 = 230$	100	100	432	$432/100 = 4,32$
13	Sebelum mengajar, Bapak/Ibu mempersiapkan					15	15	$15 \times 3 = 45$		38	38	$38 \times 4 = 152$	47	47	$47 \times 5 = 235$	100	100	432	$432/100 = 4,32$

No	Pernyataan	Nilai												Jumlah			Rata-rata	
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)								
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	materi yang akan disampaikan kepada siswa																	
14	Penguasaan Bapak/Ibu mengenai bahan kajian akademik sesuai dengan mata diklat yang diampu					35	35	$35 \times 3 = 105$	24	24	$24 \times 4 = 96$	41	41	$41 \times 5 = 205$	100	100	406	$406/100 = 4,06$

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

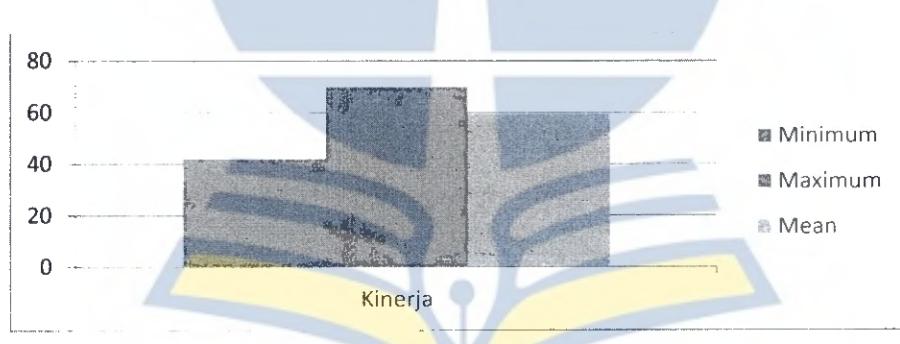


Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada variabel kinerja guru (Y), jawaban dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,44 didapat dari pernyataan nomor 4 yang jumlahnya 444 dibagi dengan sampel sebanyak 100 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa Bapak/Ibu harus mampu berinteraksi secara komunikatif dengan siswa dan mampu memotivasi siswa. Dapat dijelaskan bahwa dalam hal mengajar guru sebaiknya mampu berinteraksi secara komunikatif dengan siswa dan dapat memotivasi siswa tersebut, sehingga siswa dapat lebih semangat dalam belajar dan otomatis kinerja guru tersebut akan baik. Jawaban dengan rata-rata terendah yaitu 4,06 didapat dari pernyataan nomor 14 yang jumlahnya 406 dibagi dengan sampel sebanyak 100 responden, dalam pernyataannya mengenai tanggapan responden bahwa penguasaan Bapak/Ibu mengenai bahan kajian akademik sesuai dengan mata diklat yang diampu. Dapat dikatakan hal ini bahwa masih adanya guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir penguasaan bahan kajian akademik tidak sesuai dengan mata diklat yang diampu, dengan begitu maka akan menghambat kinerja guru tersebut.

Tabel 4.11 Deskriptif Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel**Kinerja Guru (Y)****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KinerjaGuru	100	42.00	70.00	59.4200	5.98513
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diteliti pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir adalah berjumlah 100 orang, nilai jawaban terendah atau minimum dari hasil kuesioner yang dilakukan adalah = 42,00 dan nilai jawaban tertinggi atau maksimum yang diperoleh adalah = 70,00 diketahui juga bahwa nilai rata-rata = 59,42 dengan standar deviasi = 5,98.

**Grafik 4.5 Statistik Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)**

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Arikunto (2009), Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas butir-butir pertanyaan dalam kuisioner dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk (Ghozali, 2009). Selanjutnya Ghozali menyatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid apabila korelasi masing-masing pertanyaan terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Perolehan koefisien lebih dari 0.3 menandakan semua pertanyaan valid atau memiliki ketepatan dan kecermatan dalam fungsi ukurnya (Donald Ary, 2010).

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen itu dapat dikatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen itu dikatakan tidak valid. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan

rumus korelasi *Product Moment*. Berikut disajikan *output* uji validitas dengan SPSS.

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 1	.830**	0,197	Valid
Soal 2	.346**	0,197	Valid
Soal 3	.780**	0,197	Valid
Soal 4	.736**	0,197	Valid
Soal 5	.840**	0,197	Valid
Soal 6	.852**	0,197	Valid
Soal 7	.744**	0,197	Valid
Soal 8	.849**	0,197	Valid
Soal 9	.813**	0,197	Valid
Soal 10	.190	0,197	Tidak Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) pada variabel pendidikan dengan masing-masing pertanyaan *output* di atas dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 100 responden adalah 0,197 pada signifikan 5%. Instrumen pada pertanyaan 10 nilai dibawah 0,197 sehingga dinyatakan tidak valid. Untuk analisis berikutnya satubutir pertanyaan dikeluarkan dan hanya digunakan sembilan butir pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel pendidikan.

Untuk variabel selanjutnya X_2 digunakan dalam penelitian ini yaitu pelatihan yang terdiri dari delapan pertanyaan. Berdasarkan uji

validitas yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₂)

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 1	.700**	0,197	Valid
Soal 2	.189	0,197	Tidak Valid
Soal 3	.808**	0,197	Valid
Soal 4	.803**	0,197	Valid
Soal 5	.766**	0,197	Valid
Soal 6	.832**	0,197	Valid
Soal 7	.695**	0,197	Valid
Soal 8	.728**	0,197	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil pengujian validitas instrumen pada variabel pelatihan. Instrumen pada pertanyaan 2 nilai dibawah 0,197 sehingga dinyatakan tidak valid. Untuk analisis berikutnya satu butir pertanyaan dikeluarkan dan hanya digunakan tujuh butir pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel pelatihan.

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 1	.711**	0,197	Valid
Soal 2	.760**	0,197	Valid
Soal 3	.178	0,197	Tidak Valid

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 4	.765**	0,197	Valid
Soal 5	.786**	0,197	Valid
Soal 6	.787**	0,197	Valid
Soal 7	.804**	0,197	Valid
Soal 8	.791**	0,197	Valid
Soal 9	.680**	0,197	Valid
Soal 10	.745**	0,197	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) pada variabel motivasi kerja dengan masing-masing pertanyaan *output* diatas dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 100 responden adalah 0,197 pada signifikan 5%. Instrumen pada pertanyaan 3 nilai dibawah 0,197 sehingga dinyatakan tidak valid. Untuk analisis berikutnya kedua butir pertanyaan dikeluarkan dan hanya digunakan sembilan butir pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 1	.622**	0,197	Valid
Soal 2	.663**	0,197	Valid
Soal 3	.759**	0,197	Valid
Soal 4	.688**	0,197	Valid
Soal 5	.525**	0,197	Valid

Kuesioner	Nilai Pearson Correlations	Nilai Pearson Correlations Tabel	Keterangan
Soal 6	.534**	0,197	Valid
Soal 7	.660**	0,197	Valid
Soal 8	.574**	0,197	Valid
Soal 9	.178	0,197	Tidak Valid
Soal 10	.660**	0,197	Valid
Soal 11	.605**	0,197	Valid
Soal 12	.701**	0,197	Valid
Soal 13	.625**	0,197	Valid
Soal 14	.491**	0,197	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) pada variabel kinerja guru dengan masing-masing pertanyaan *output* diatas dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 100 responden adalah 0,197 pada signifikan 5%. Instrumen pada pertanyaan 9 nilai dibawah 0,197 sehingga dinyatakan tidak valid. Untuk analisis berikutnya kedua butir pertanyaan dikeluarkan dan hanya digunakan 13 butir pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel kinerja guru.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang mampu memberikan alat ukur yang terpercaya. Berikut disajikan *output* reliabilitas dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.16 Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan (X_1)	9	.910	Reliabel
Pelatihan (X_2)	7	.892	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	9	.913	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	13	.870	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil uji reliabilitas didapat nilai Alpha pada masing-masing pendidikan, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja guru sebesar 0.910, 0.892, 0.913, 0.870 yang menghasilkan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Maka ditarik kesimpulan masing-masing uji penelitian adalah reliabel.

4. Tingkat Pencapaian Jawaban Responden

Untuk Mengemukakan tingkat pencapaian jawaban responden terhadap variabel penelitian yaitu (variabel pendidikan, variabel pelatihan, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja guru) berdasarkan rumus yaitu:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Dengan kriteria nilai tingkat capaian responden diklasifikasikan sebagai berikut.

Tabel 4.17 Klasifikasi Tingkat Capaian Responden

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
90 – 100	Sangat Baik
80 – 89	Baik
65 – 79	Cukup
55 – 64	Kurang Baik
0 – 54	Tidak Baik

Berikut tabel TCR dapat dilihat pada Tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4.18 Tingkat Pencapaian Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Maksimum	TCR	Ket
1	Pendidikan (X_1)	40,69	48	84.77%	Baik
2	Pelatihan (X_2)	34,61	40	86.52%	Baik
3	Motivasi Kerja (X_3)	41,53	50	83.06%	Baik
4	Kinerja Guru (Y)	59,42	70	84.88%	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat, bahwa dari hasil penjumlahan item pertanyaan dari masing- masing variabel penelitian diperoleh hasil rata-rata (*mean*) tiap variabel, dibagi dengan hasil maksimumnya dikali 100% maka diperoleh tingkat capaian responden (TCR). Hasil TCR dari variabel penelitian pendidikan, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja guru adalah di atas 80%, hal ini menunjukan bahwa jawaban responden terhadap semua variabel dalam penelitian ini adalah rata-rata baik.

5. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui hubungan antara variabel yaitu pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru digunakan korelasi bivariat melalui metode *Pearson's correlation*. Hasil analisa koefisien korelasi tersebut disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.19 Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Kinerja Guru (Y)	Tingkat Signifikansi
Pendidikan (X_1)	0,578	0,000
Pelatihan (X_2)	0,658	0,000
Motivasi Kerja (X_3)	0,670	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ketiga variabel bebas yaitu pendidikan (X_1), pelatihan (X_2), motivasi kerja (X_3) berkorelasi signifikan dengan kinerja guru (Y). Hal ini bermakna terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Tingkat korelasi pada hubungan antara pendidikan (X_1) dan kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien korelasinya adalah 0,578 dan signifikan pada level 0,000. Kemudian variabel pelatihan (X_2) dengan nilai koefisien korelasi nya adalah 0,658, hubungan motivasi kerja (X_3) dengan kinerja guru yaitu 0,670 dengan signifikansi 0,000.

6. Asumsi Klasik

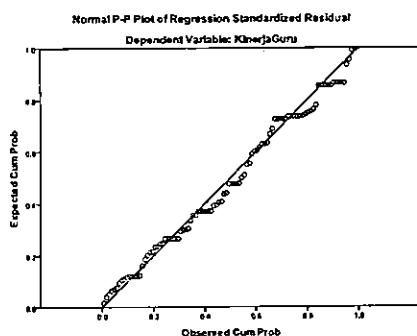
Yaitu untuk menentukan liniernya sebuah regresi, perlu diuji dengan asumsi klasik, terbagi atas uji: normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, serta heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Ghozali (2013:160) mengemukakan, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini untuk melakukan pengujian-pengujian variabel-variabel dengan mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Ghozali (2011:163), dasar pengambilan keputusan itu sebagai berikut:

- 1) Jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dalam pengujian ini menggunakan teknik *kolmogrov smirnov* jika hasil signifikan $<0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.



Gambar 4.6 Uji Normalitas

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai $VIF < 10$. Pada penelitian ini menunjukan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.20 Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Pendidikan (X_1)	.847	1.180
2	Pelatihan (X_2)	.784	1.276
3	Motivasi Kerja(X_3)	.843	1.186

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai tolerance untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 atau 10% dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi dapat dilakukan melalui penguji terhadap nilai uji Durbin-Watson. Berikut disajikan uji autokorelasi.

Tabel 4.21 Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.855 ^a	.732	.723	3.14867	.732	87.236	3	96	.000	1.742

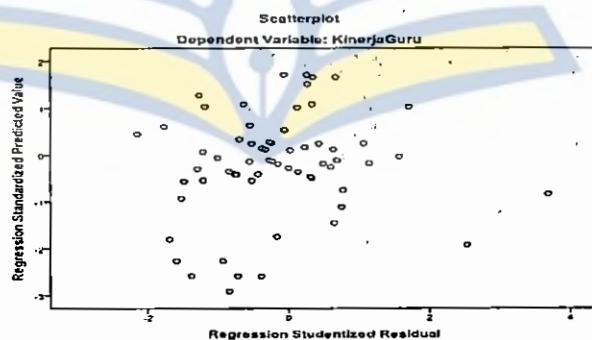
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil *output* SPSS untuk model summary diperoleh nilai DW sebesar 1,742 angka tersebut terletak pada interval 1,553-2,447 sehingga data menunjukkan tidak adanya autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini.

**Gambar 4.7 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar grafik *scatterplot* di atas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.22 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.934	3.283		2.112	.037		
Pendidikan	.338	.060	.324	5.644	.000	.847	1.180
Pelatihan	.553	.089	.373	6.249	.000	.784	1.276
MotivasiKerja	.472	.061	.446	7.745	.000	.843	1.186

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan dari tabel di atas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 6.934 + 0.338 X_1 + 0.553 X_2 + 0.472 X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Konstanta = 6.934 artinya jika semua variabel bebas (pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja guru) sebesar 6.934.

2) Pendidikan (X_1)

Nilai koefisien untuk variabel (pendidikan) X_1 sebesar 0.338 artinya bahwa setiap kenaikan pendidikan satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0.338 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (pelatihan dan motivasi kerja) dari model regresi diabaikan atau 0. Begitu juga keadaan sebaliknya.

3) Pelatihan (X_2)

Nilai koefisien untuk variabel X_2 sebesar 0.553 artinya bahwa setiap kenaikan pelatihan satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0.553 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (pendidikan dan motivasi kerja) dari model regresi diabaikan atau 0. Begitu juga keadaan sebaliknya.

4) Motivasi Kerja (X_3)

Nilai koefisien untuk variabel X_3 sebesar 0.472 artinya bahwa setiap kenaikan motivasi kerja satu satuan maka kinerja guru akan naik sebesar 0.472 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (pendidikan dan pelatihan) dari model regresi diabaikan atau 0. Begitu juga keadaan sebaliknya.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas atau variabel independen mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat atau variabel dependen, maka t_{hitung} harus memiliki nilai yang lebih besar dari t_{tabel} . Dapat ditampilkan hasil dari pada analisis koefisien yang signifikan sebagaimana tertera pada Tabel 4.23 di bawah ini.

Tabel 4.23 Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t	Sig
Pendidikan (X_1)	,338	5,644	,000
Pelatihan (X_2)	,553	6,249	,000
Motivasi Kerja (X_3)	,472	7,745	,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 4.23 mengenai uji hipotesis (uji t), dapat dijelaskan lebih rinci, yaitu:

1) Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 5,644 dengan t_{tabel} 1,984. Jadi $t_{hitung} X_1 5,644 > t_{tabel} 1,984$. Hal tersebut membuktikan bahwa “variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir” diterima.

2) Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 6,249 dengan t_{tabel} 1,984. Jadi $t_{hitung} X_2 6,249 > t_{tabel} 1,984$. Hal tersebut membuktikan bahwa “variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir” diterima.

3) Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel X_3 mempunyai t_{hitung} yakni 7,745 dengan t_{tabel} 1,984. Jadi $t_{hitung} X_3 7,745 > t_{tabel} 1,984$. Hal tersebut membuktikan bahwa “variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir” diterima.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

maka pada hipotesis alternatif, semua variabel bebas (pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru). Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

Tabel 4.24 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2594.607	3	864.869	87.236	.000 ^a
Residual	951.753	96	9.914		
Total	3546.360	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y. Dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 87,236, yang mana F_{tabel} dari df_1 3, df_2 96 adalah 2,70, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $87,236 > 2,70$. Dan dari Tabel 4.23 hasil uji F, juga di dapat angka yang signifikan berkisar 0,000. Berarti dari tabel di atas $(0,000a) < 0,05$, dinyatakan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, yang artinya pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, “pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir” diterima.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Berikut disajikan pada tabel *output* SPSS.

Tabel 4.25 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.855 ^a	.732	.723	3.14867	.732	87.236	3	96	.000	1.742

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat dalam Tabel 4.25. Pada tabel menunjukkan bahwa nilai R Square 0,732 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh dari variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2), variabel motivasi (X_3) bersama-sama dengan serentak terhadap kinerja guru adalah sebesar 73,2% dan sisanya (26,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Dan pada koefisien korelasi menunjukkan nilai R 0,855 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2), variabel motivasi (X_3) bersamaan dengan variabel tetap (Y) kinerja guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pada pembahasan ini akan membahas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2), variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel tetap kinerja (Y) guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir.

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Koefisien regresi bertanda positif 0,338. Ini menandakan adanya hubungan yang sejalan variabel pendidikan (X_1) terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik pendidikan yang dimiliki oleh guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir maka dapat meningkatkan kinerja guru untuk mengajar siswa siswi Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir. Apabila seorang guru tidak memiliki standar pendidikan yang seharusnya telah ditetapkan maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Salah satu penyebab adanya pengaruh produktivitas kerja seorang guru yaitu pendidikan, karena semakin tinggi pendidikan seseorang akan mempunyai wawasan yang luas, sebab ilmu atau pengalaman didapatinya lebih tinggi pada universitas/kampus tempat belajar, yang pengaruhnya juga pada peningkatan kinerja seorang guru.

Pada variabel pendidikan yang menjadi indikator yaitu tingkat pendidikannya dan kesesuaian program studi (Permendiknas No. 16 Tahun

2007). Sehingga dengan indikator pada pendidikan dapat lebih meningkat kedepannya, maka dengan demikian akan meningkat pula kinerjanya guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan kata lain, semakin tinggi pendidikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian hipotesis, diketahui pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Koefisien regresi bertanda positif 0,553. Ini menandakan adanya hubungan yang sejalan variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerjanya guru. Artinya bahwa semakin sering pelatihan yang diberikan oleh Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir maka kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir akan baik pula. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang didesain dalam hal peningkatan wawasan dan pemahaman karyawan (guru) yang dituju oleh orang-orang yang ahli dalam pelatihan yang menimbulkan semangat kerja karyawan (guru), sehingga dengan adanya pelatihan maka kinerja seorang karyawan (guru) akan semakin baik. Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini untuk variabel pelatihan adalah, lamanya pelatihan, tingkatan pelatihan, relevansinya pelatihan. Sehingga dengan indikator pada pelatihan dapat lebih meningkat ke depannya, maka dengan demikian akan meningkat pula kinerjanya guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir.

Dengan kata lain, semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Koefisien regresi bertanda positif 0,472 menunjukkan terjadinya hubungan yang searah dari variabel motivasi kerja kepada kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja guru maka kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir juga akan baik. Dengan adanya motivasi kerja tersebut akan menimbulkan semangat bekerja guru terhadap pekerjaan dalam mencapai tujuan yaitu keberhasilan dalam kegiatan proses belajar mengajar. Dengan indikator dari motivasi kerja yaitu, butuh akan fisik, butuh akan rasa aman, butuh akan kasih sayang, butuh akan penghargaan, butuh akan aktualisasi diri. Sehingga dengan indikator pada motivasi kerja dapat lebih meningkat kedepannya, maka dengan demikian akan meningkat pula kinerjanya guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir.

4. Pengaruh Variabel Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bisa disimpulkan, yaitu variabel bebas (pendidikan, pelatihan, dan motivasi kerja) secara bersama-sama positif dan signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Indragiri Hilir. Artinya apabila masing-masing variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja semakin ditingkatkan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir.

Sumbangan secara bersama-sama antara variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh varibel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari beberapa uji dan analisis data yang telah disajikan pada pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan:

1. Variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Variabel pendidikan (X_1), variabel pelatihan (X_2), variabel motivasi kerja (X_3), dengan bersamaan atau serentak berpengaruh terhadap variabel tetap kinerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir, sumbangsih pengaruh ketiga variabel tersebut sebesar 73,2%, sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam ruang lingkup penelitian ini.

B. Saran

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat pada pihak Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir. Saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Dalam upaya mencapai kinerja guru yang lebih baik pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Indragiri Hilir di masa yang akan datang, maka diharapkan agar memperhatikan dan meningkatkan variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja. Hal ini disebabkan karena ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Masih adanya guru yang latar belakang pendidikannya belum sesuai dengan badan standar nasional pendidikan (BSNP). Dimana menjadi seorang guru di madrasah ibtidaiyah, pendidikan guru minimal DIV/S1. Untuk itu, seorang guru harus menambah atau melanjutkan pendidikannya kejenjang selanjutnya yang sejalan dengan jurusan keguruan atau linieritas ijazahnya terhadap mata pelajaran yang dijalani sebagai guru.
3. Seorang guru dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, dengan cara selalu menghadiri atau mengikuti berbagai bentuk pelatihan-pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga swasta. Sehingga dengan seringnya seorang guru menghadiri atau mengikuti pelatihan tersebut secara tidak langsung menunjangnya kinerja seorang guru.
4. Selanjutnya, seorang guru dituntut untuk memperhatikan berhidupan bermasyarakat, menciptakan hubungan yang harmonis baik di madrasah maupun di masyarakat, dengan tujuan menimbulkan semangat atau motivasi dalam melaksanakan tugas kepertamaannya sehari-hari sebagai guru dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga kinerjanya guru meningkat dan kinerjanya guru terakui baik dikalangan madrasah maupun masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Cristina Widya, Utami. 2006. *Manajemen Ritel (Strategi dan Implementasi Ritel Modern)*, Jakarta: Salemba Empat.

Dharma, Surya. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMTK Depdiknas.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> diunduh pada 20 Mei 2012.

<http://id.wikipedia.org/wiki/pendidikan> diunduh pada 20 Mei 2012.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Pelatihan> diunduh pada 25 Mei 2012.

Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pendidikan. Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara

Hamalik, Oemar. 2009. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hamalik, Oemar. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*.

Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Jogiyanto, H.M. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.

Muslich, Mansur. 2007. *KTSP, Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual, Panduan Bagi Guru, Kepala Sekolah, Pengawas Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyasa, 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.

Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.

Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Nasution, S., 2007, *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, Bumi Aksara. Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pedoman PPL Unnes tahun 2011.

Pedoman Portofolio 2009.<http://sertifikasiguru.unm.ac.id/Buku%20dan%20>

Pedoman/BUKU_3_2009.pdf

Peraturan Menteri Pendidikan, Nomor 16 Tahun 2007. *Tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sardiman, 2006. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Grafindo Persada.

Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito Bandung

Soekarno, Puji R. 2009. Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.

[Http://cindoprameswari.blogspot.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya.html](http://cindoprameswari.blogspot.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya.html), (01Maret 2016 Pukul 08.53 WIB).

Sagala, Syaiful, 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business*, 4th Edition, John Willey & Sons Inc, New York.

Sekaran, Uma. 2000. *Reseach Metods for Business, A. Skill Bulding Approach*. Third Edition, Jhon Willey & Sons Inc, New York.

Undang–Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003. *Tentang sistem Pendidikan Nasional*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen.

Utami, Mutammimah Retno. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja SMP Negeri 8 Semarang*. Skripsi. Semarang: FE UNNES.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2008. Bandung: Diperbanyak oleh Fokusmedia.

Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Widodo, Joko. 2007. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Mta Diklat Produktif Penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen*. Dalam *Jurnal Dinamika Pendidikan* Volume 2 No. 2 Hal 337- 361 Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Winardi. 2002. *Interaksi dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

LAMPIRAN



Lampiran 1.

Kepada Yth:

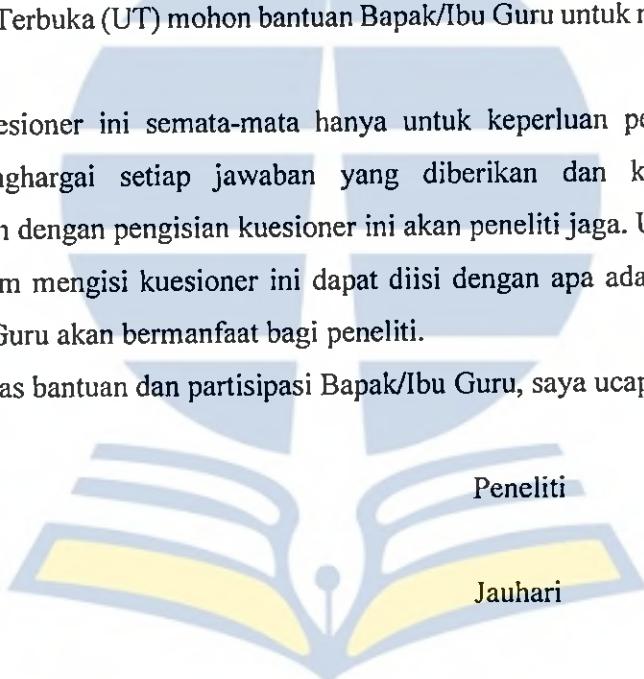
Bapak / Ibu Guru Madrasah Ibtidaiyah

Di Tembilahan

Dalam rangka penelitian untuk menyusun Tesis yang berjudul **“PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”**, saya mahasiswa Pascasarjana jurusan Magister Manajemen Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka (UT) mohon bantuan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian, peneliti sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dan kerahasiaan yang berhubungan dengan pengisian kuesioner ini akan peneliti jaga. Untuk itu, peneliti mohon dalam mengisi kuesioner ini dapat diisi dengan apa adanya dan jawaban Bapak/Ibu Guru akan bermanfaat bagi peneliti.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu Guru, saya ucapkan terimakasih.



KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Asal Madrasah : ...

Nama Guru : L / P

Jenis Kelamin : ...

Jenjang Pendidikan : S3. S2. S1. DIV. DIII. DII. DI. SMA/SMK/MA

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah pernyataan-pernyataan secara teliti sebelum menjawab.
3. Untuk pernyataan Pendidikan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru, pilihlah salah satu jawaban secara benar sesuai dengan keadaan Anda dengan memberikan tanda check list (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai.
 1. Alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi skor : 5
 2. Alternatif jawaban setuju (S) diberi skor : 4
 3. Alternatif jawaban ragu-ragu(R) diberi skor : 3
 4. Alternatif jawaban tidak setuju (TS) diberi skor : 2
 5. Alternatif jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor : 1

1. PENDIDIKAN (X₁)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Guru pada SD/MI harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (SI) yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
2.	Dengan tingkat pendidikan yang Bapak/Ibu peroleh selama ini, tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Semakin tinggi pendidikan formal yang didapat oleh bapak/ibu akan semakin membantu Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Bapak/Ibu mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang Bapak/Ibu miliki					
5.	Pekerjaan yang Bapak/Ibu tekuni sekarang sesuai dengan pendidikan terakhir Bapak/Ibu					
6.	Pengetahuan seorang guru mempunyai peran penting dalam suatu jabatan					
7	Disiplin ilmu yang Bapak/Ibu miliki berdampak terhadap pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan					
8.	Pendidikan terakhir Bapak/Ibu harus relevan di dalam tugas pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan					
9.	Pendidikan yang Bapak/Ibu miliki, membuat Bapak/Ibu guru bisa berinteraksi dengan siswa-siswi dalam proses belajar mengajar					
10.	Pendidikan yang Bapak/Ibu guru miliki bermanfaat dalam menangani siswa-siswi yang memiliki kasus-kasus tertentu					

2. PELATIHAN (X₂)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Bapak/Ibu sebaiknya mengikuti pelatihan satu kali dalam setahun.					
2.	Pelatihan yang Bapak/Ibu ikuti dalam setahun minimal 30–80 jam atau 4–10 hari					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
3.	Bapak/Ibu sebaiknya mengikuti kegiatan pelatihan tingkat provinsi setiap tahunnya					
4.	Bapak/Ibu sebaiknya mengikuti pelatihan tingkat kabupaten 2 kali dalam setahun					
5.	Pelatihan tingkat provinsi yang Bapak/Ibu ikuti relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak/Ibu sebagai guru					
6.	Pelatihan tingkat kabupaten yang Bapak/Ibu ikuti relevan (materi pelatihan mendukung pelaksanaan tugas profesionalisme guru) dengan profesi Bapak/Ibu sebagai guru					
7.	Pengetahuan dan keterampilan yang Bapak/Ibu peroleh dari pelatihan sangat berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja					
8.	Bapak/Ibu selalu mengajarkan kepada rekan sekerja tentang pengetahuan atau metode baru yang diperoleh dari mengikuti pelatihan					

3. MOTIVASI KERJA(X₃)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Gaji atau penghasilan yang diperoleh membuat Bapak/Ibu semangat dalam bekerja					
2.	Fasilitas kerja yang disediakan oleh madrasah mendorong semangat kerja guru					
3.	Selama bekerja Bapak/Ibu mendapat perlindungan dari perasaan takut, tertekan, dan cemas					
4.	Lingkungan di sekitar madrasah dapat membuat Bapak/Ibu nyaman dalam bekerja					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
5.	Keberadaan Bapak/Ibu guru diterima/diakui baik oleh peserta didik, sesama pendidik, pemimpin dan masyarakat					
6	Rekan kerja simpatik dan bersahabat kepada Bapak/Ibu					
7.	Penghargaan atas prestasi kerja dari Kepala Madrasah mendorong Bapak/Ibu untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas					
8.	Kemampuan/kecakapan Bapak/Ibu juga mendapatkan pengakuan dari teman-teman sekerja					
9.	Bapak/Ibu berkeinginan dapat menguasai ketrampilan mengajar lebih berbasis Teknologi Informatika yang berguna untuk tugas-tugas Bapak/Ibu					
10.	Bapak/Ibu mempunyai keinginan dan peluang untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi					

4. KINERJA GURU (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Bapak/Ibu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) setiap kali pertemuan					
2.	Dalam penyusunan RPP, Bapak/Ibu mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran					
3.	Dalam KBM, Bapak/Ibu menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan					
4.	Bapak/Ibu harus mampu berinteraksi secara komunikatif dengan siswa dan mampu memotivasi siswa					
5.	Setiap kali pertemuan Bapak/Ibu mengadakan penilaian prestasi belajar siswa					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
6.	Setiap penilaian prestasi belajar siswa, Bapak/Ibu menentukan/memilih soal yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan					
7.	Bapak/Ibu melaksanakan remedial untuk memperbaiki hasil ulangan siswa yang belum mencapai KKM					
8.	Bapak/Ibu mengklasifikasikan kemampuan siswa setelah memperoleh hasil ulangan siswa					
9.	Bapak/Ibu membuat modul/buku pelajaran untuk mengembangkan potensi yang dimiliki					
10.	Bapak/Ibu melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) guna meningkatkan profesionalisme guru					
11.	Seorang guru wajib memahami visi dan misi pendidikan nasional					
12.	Sebagai seorang pendidik, Bapak/Ibu memahami hubungan pendidikan dan pengajaran					
13.	Sebelum mengajar, Bapak/Ibu mempersiapkan materi yang akan disampaikan kepada siswa					
14.	Penguasaan Bapak/Ibu mengenai bahan kajian akademik sesuai dengan mata diklat yang diampu					



HASIL PENELITIAN

51	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	43	4	3	4	5	4	4	4	3	4	33	5	4	5	4	4	4	3	4	40	3	4	3	5	4	5	3	4	3	58	
52	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	40	5	5	4	4	4	4	3	4	33	5	4	5	4	4	4	3	4	40	3	4	3	5	4	5	3	4	3	58		
53	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	38	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	39	3	4	3	4	4	4	5	5	3	36
54	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	41	5	3	4	4	5	4	4	5	34	5	4	5	4	3	3	4	4	39	4	4	4	4	5	5	4	4	3	58		
55	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	44	3	5	4	5	4	4	4	4	33	5	4	5	5	3	3	3	3	39	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	60	
56	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	44	3	3	3	5	4	5	4	5	32	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	37	3	4	5	5	4	4	4	5	3	58
57	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	39	3	3	4	4	4	3	4	5	30	3	5	5	4	3	4	4	4	4	40	4	5	4	5	3	3	4	3	58		
58	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41	3	5	3	4	5	5	5	4	34	5	3	5	3	5	4	3	3	5	40	4	4	5	3	5	4	58				
59	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	41	3	5	3	5	4	4	4	3	31	4	5	3	4	3	4	4	5	41	3	4	5	4	4	4	5	3	55			
60	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	43	3	5	3	5	4	4	4	3	31	5	3	5	4	4	4	4	3	40	3	4	4	5	5	5	3	4	4	55		
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	4	5	3	5	4	30	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	3	4	5	4	3	55		
62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	47	3	5	4	4	5	4	4	5	34	4	4	5	3	3	3	4	5	40	4	4	5	4	5	5	4	4	5	62		
63	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	44	4	5	4	5	4	4	4	5	35	5	5	5	3	4	3	3	5	40	4	5	4	5	4	4	5	3	59			
64	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	44	4	3	5	5	5	5	5	5	37	4	3	5	3	4	3	4	4	40	5	4	5	5	4	4	5	5	4	64		
65	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	43	4	3	4	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	4	4	5	4	4	63		
66	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	43	5	3	4	4	4	4	4	5	33	4	3	5	4	4	4	4	4	3	39	5	5	5	4	5	3	4	4	5	60	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	3	4	5	4	3	4	41	4	5	5	4	5	3	5	3	4	62		
68	5	3	5	4	5	5	5	4	3	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	3	4	4	5	5	5	44	5	4	5	5	4	3	61					
69	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47	3	5	4	4	5	4	4	5	34	5	3	5	3	4	3	4	4	40	5	4	5	4	4	5	5	62					
70	4	5	3	4	5	5	5	5	3	44	4	3	4	5	5	4	5	5	35	5	5	5	3	4	3	4	3	5	3	40	4	4	5	5	4	4	5	3	59		
71	5	3	5	4	5	5	5	4	3	44	5	3	5	5	4	5	5	5	37	5	3	5	3	4	3	4	4	4	41	5	4	5	4	5	5	5	5	64			
72	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	43	4	3	4	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	4	4	5	4	4	63			
73	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	43	5	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	3	4	4	4	4	40	5	5	4	4	4	4	5	4	3	60			
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	5	5	5	37	3	3	5	3	4	3	4	3	41	4	5	4	4	5	5	3	5	62				
75	5	3	5	4	5	5	5	4	3	44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	3	5	4	4	4	5	44	5	4	5	4	5	3	5	4	3	61			
76	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47	3	5	4	4	5	4	4	5	34	3	3	5	4	4	3	5	4	4	39	4	5	4	4	5	5	4	4	5	62		
77	4	5	3	4	5	5	5	4	4	44	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4	5	4	5	4	3	4	3	5	40	4	5	4	5	5	4	4	4	5	59		
78	5	3	5	4	5	5	5	4	3	44	4	4	5	5	4	5	5	5	37	3	3	5	3	4	3	4	4	40	4	5	5	4	4	5	4	4	5	64			
79	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	43	4	4	4	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	4	4	5	4	4	4	63			
80	5	4	5	4	4	5	4	5	3	43	5	3	4	4	4	4	5	4	33	4	3	5	4	4	4	3	4	40	5	3	4	4	5	4	5	4	3	60			
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	3	4	5	4	5	4	31	4	5	3	4	4	5	5	3	5	62			
82	5	3	5	4	5	5	5	4	3	44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	3	4	4	4	5	5	44	5	4	5	4	5	3	4	5	4	61			
83	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47	3	5	4	4	5	4	4	5	34	4	3	5	4	4	3	4	4	39	4	4	5	4	5	5	4	4	5	62			
84	4	5	4	4	5	5	5	4	3	44	4	3	4	5	5	4	5	3	35	5	5	3	4	3	3	3	4	40	4	4	4	5	5	4	4	5	3	59			
85	5	3	5	4	5	5	5	4	3	44	4	3	5	5	5	5	5	5	37	5	3	5	3	4	3	4	4	44	5	4	5	4	5	4	4	5	3	64			
86	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	43	4	3	4	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	4	4	4	5	4	4	63			
87	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	43	5	3	4	4	4	4	5	4	33	4	3	5	4	3	4	4	4	39	5	5	4	4	5	4	4	5	3	60		
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	5	4	4	4	5	4	41	4	5	4	4	4	5	3	5	62				
89	5	3	5	4	5	5	5	4	3	44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	3	4	3	5	5	5	44	5	4	5	4	5	4	4	5	3	61			
90	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47	3	5	4	4	5	4	4	5	34	4	4	5	3	3	3	4	4	40	5	4	4	4	5	5	4	4	5	62			
91	5	5	3	4	5	5	4	5	3	44	4	5	4	4	5	4	5	4	35	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	3	59	
92	5	3	5	4	5	5	5	4	3	44	4	4	5	5	5	4	5	5	37	3	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	39	5	4	5	4	4	4	4	5	5	64
93	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	44	4	4	5	4	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	4	4	5	4	4	4	63			
94	5	4	5	5	5	5	5	5	3	47	3	4	4	4	5	4	5	5	34	4	4	3	4	3	5	4	4	5	41	4	5	4	4	4	5	5	5				

Lampiran 3.

DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN

Pendidikan (X₁)

Statistics

	Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1800	3.7600	4.1200	4.0800	4.2500	4.2800	4.0500	4.2900	4.1600
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000	5.0000	3.5200
Mode		5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00
Std. Deviation		.79620	.78005	.86783	.76118	.86894	.85375	.84537	.82014	.80050
Variance		.634	.608	.753	.579	.755	.729	.715	.673	.641
Range		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Soal_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	24.0	24.0
	4.00	34	34.0	58.0
	5.00	42	42.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	45	45.0	45.0	45.0
4.00	34	34.0	34.0	79.0
5.00	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	32	32.0	32.0	32.0
4.00	24	24.0	24.0	56.0
5.00	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	25	25.0	25.0	25.0
4.00	42	42.0	42.0	67.0
5.00	33	33.0	33.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	28	28.0	28.0	28.0
4.00	19	19.0	19.0	47.0
5.00	53	53.0	53.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	



Soal_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	26	26.0	26.0	26.0
4.00	20	20.0	20.0	46.0
5.00	54	54.0	54.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	33	33.0	33.0	33.0
4.00	29	29.0	29.0	62.0
5.00	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	23.0	23.0	23.0
4.00	25	25.0	25.0	48.0
5.00	52	52.0	52.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	25	25.0	25.0	25.0
4.00	34	34.0	34.0	59.0
5.00	41	41.0	41.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	62	62.0	62.0	62.0
4.00	24	24.0	24.0	86.0
5.00	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pelatihan (X2)**Statistics**

	Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8
N Valid	100	100	100	100	100	100	100	100
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.0900	4.2200	4.2100	4.4300	4.4400	4.3200	4.4700	4.4300
Median	4.0000	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000
Mode	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Std. Deviation	.84202	.90543	.70058	.72829	.68638	.72307	.70288	.70000
Variance	.709	.820	.491	.530	.471	.523	.494	.490
Range	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Soal_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	31	31.0	31.0	31.0
4.00	29	29.0	29.0	60.0
5.00	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	32	32.0	32.0	32.0
4.00	14	14.0	14.0	46.0
5.00	54	54.0	54.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	16.0	16.0	16.0
4.00	47	47.0	47.0	63.0
5.00	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	14.0	14.0	14.0
4.00	29	29.0	29.0	43.0
5.00	57	57.0	57.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	11.0	11.0	11.0
4.00	34	34.0	34.0	45.0
5.00	55	55.0	55.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	15.0	15.0	15.0
4.00	38	38.0	38.0	53.0
5.00	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	12.0	12.0	12.0
4.00	29	29.0	29.0	41.0
5.00	59	59.0	59.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	12.0	12.0	12.0
4.00	33	33.0	33.0	45.0
5.00	55	55.0	55.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Motivasi Kerja (X₃)

Statistics

	Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Valid										
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.3100	4.2600	4.0700	4.1100	4.1700	4.1000	4.1500	4.1600	4.1000	4.1000
Median	5.0000	5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00
Std. Deviation	.78746	.86012	.91293	.80271	.77921	.82266	.77035	.77486	.87039	.78496
Variance	.620	.740	.833	.644	.607	.677	.593	.600	.758	.616
Range	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Soal_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
3.00	20	20.0	20.0	20.0
4.00	29	29.0	29.0	49.0
5.00	51	51.0	51.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
3.00	27	27.0	27.0	27.0
4.00	20	20.0	20.0	47.0
5.00	53	53.0	53.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	38	38.0	38.0	38.0
4.00	17	17.0	17.0	55.0
5.00	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	27	27.0	27.0	27.0
4.00	35	35.0	35.0	62.0
5.00	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	23.0	23.0	23.0
4.00	37	37.0	37.0	60.0
5.00	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	29	29.0	29.0	29.0
4.00	32	32.0	32.0	61.0
5.00	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	23.0	23.0	23.0
4.00	39	39.0	39.0	62.0
5.00	38	38.0	38.0	
Total	100	100.0	100.0	100.0

Soal_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	23	23.0	23.0	23.0
4.00	38	38.0	38.0	61.0
5.00	39	39.0	39.0	
Total	100	100.0	100.0	100.0

Soal_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	33	33.0	33.0	33.0
4.00	24	24.0	24.0	57.0
5.00	43	43.0	43.0	
Total	100	100.0	100.0	100.0

Soal_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	26	26.0	26.0	26.0
4.00	38	38.0	38.0	64.0
5.00	36	36.0	36.0	
Total	100	100.0	100.0	100.0

Kinerja Guru (Y)

Statistics

	Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Soal_11	Soal_12	Soal_13	Soal_14
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.2300	4.3200	4.3200	4.4400	4.2300	4.3300	4.1700	4.2000	4.0800	4.2000	4.2000	4.3200	4.3200	4.0600
Median	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	4.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Std. Deviation	.70861	.70896	.69457	.65628	.76350	.75284	.72551	.66667	.89533	.65134	.76541	.70896	.72307	.87409
Variance	.502	.503	.482	.431	.583	.567	.526	.444	.802	.424	.586	.503	.523	.764
Range	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00



Soal_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	16.0	16.0	16.0
4.00	45	45.0	45.0	61.0
5.00	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	14.0	14.0	14.0
4.00	40	40.0	40.0	54.0
5.00	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	13.0	13.0	13.0
4.00	42	42.0	42.0	55.0
5.00	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	9.0	9.0	9.0
4.00	38	38.0	38.0	47.0
5.00	53	53.0	53.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	20.0	20.0	20.0
4.00	37	37.0	37.0	57.0
5.00	43	43.0	43.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	17.0	17.0	17.0
4.00	33	33.0	33.0	50.0
5.00	50	50.0	50.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	19	19.0	19.0	19.0
4.00	45	45.0	45.0	64.0
5.00	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	14.0	14.0	14.0
4.00	52	52.0	52.0	66.0
5.00	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	36	36.0	36.0	36.0
4.00	20	20.0	20.0	56.0
5.00	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	13.0	13.0	13.0
4.00	54	54.0	54.0	67.0
5.00	33	33.0	33.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	21	21.0	21.0	21.0
4.00	38	38.0	38.0	59.0
5.00	41	41.0	41.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	14.0	14.0	14.0
4.00	40	40.0	40.0	54.0
5.00	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Soal_13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	15.0	15.0
	4.00	38	38.0	53.0
	5.00	47	47.0	100.0
Total		100	100.0	100.0

Soal_14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	35	35.0	35.0
	4.00	24	24.0	59.0
	5.00	41	41.0	100.0
Total		100	100.0	100.0



Lampiran 4.

UJI VALIDITAS

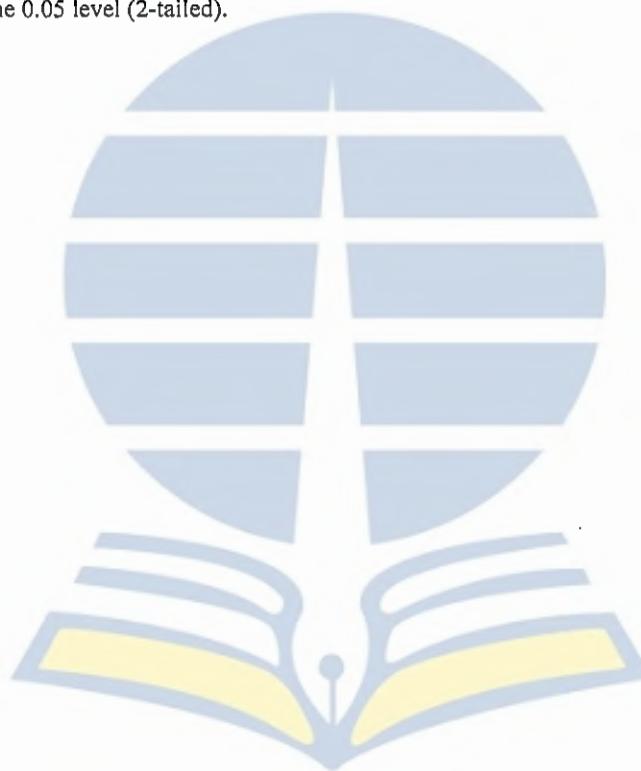
Pendidikan (X_1)

Correlations

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
--	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

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



Pelatihan (X2)**Correlations**

		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Total_X2
Soal_1	Pearson Correlation	1	-.039	.653**	.496**	.420**	.467**	.457**	.362**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.697	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_2	Pearson Correlation	-.039	1	.181	-.038	-.076	.046	-.180	-.087	.189
	Sig. (2-tailed)	.697		.071	.710	.452	.652	.073	.389	.059
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_3	Pearson Correlation	.653**	.181	1	.593**	.478**	.604**	.351**	.576**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_4	Pearson Correlation	.496**	-.038	.593**	1	.567**	.733**	.608**	.525**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.710	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_5	Pearson Correlation	.420**	-.076	.478**	.567**	1	.609**	.635**	.695**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.452	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_6	Pearson Correlation	.467**	.046	.604**	.733**	.609**	1	.595**	.584**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.652	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_7	Pearson Correlation	.457**	-.180	.351**	.608**	.635**	.595**	1	.468**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_8	Pearson Correlation	.362**	-.087	.576**	.525**	.695**	.584**	.468**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.389	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total_X2	Pearson Correlation	.700**	.189	.808**	.803**	.766**	.832**	.695**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.059	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Motivasi Kerja (X3)

Correlations

		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Total_X3
Soal_1	Pearson Correlation	1	.536**	.124	.425**	.687**	.419**	.489**	.415**	.382**	.521**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.219	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_2	Pearson Correlation	.536**	1	-.126	.631**	.581**	.591**	.657**	.528**	.478**	.455**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.210	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_3	Pearson Correlation	.124	-.126	1	-.052	-.017	-.077	-.015	-.002	.106	.187	.178
	Sig. (2-tailed)	.219	.210		.608	.867	.448	.882	.987	.296	.062	.076
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_4	Pearson Correlation	.425**	.631**	-.052	1	.600**	.687**	.626**	.556**	.403**	.511**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.608		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_5	Pearson Correlation	.687**	.581**	-.017	.600**	1	.588**	.714**	.557**	.436**	.401**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.867	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_6	Pearson Correlation	.419**	.591**	-.077	.687**	.588**	1	.598**	.704**	.522**	.501**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.448	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_7	Pearson Correlation	.489**	.657**	-.015	.626**	.714**	.598**	1	.704**	.399**	.509**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.882	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_8	Pearson Correlation	.415**	.528**	-.002	.556**	.557**	.704**	.704**	1	.485**	.638**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.987	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_9	Pearson Correlation	.382**	.478**	.106	.403**	.436**	.522**	.399**	.485**	1	.503**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.296	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_10	Pearson Correlation	.521**	.455**	.187	.511**	.401**	.501**	.509**	.638**	.503**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total_X	Pearson Correlation	.711**	.760**	.178	.765**	.786**	.787**	.804**	.791**	.680**	.745**	1
3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.076	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Kinerja Guru (Y)**Correlations**

		Soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Soal_8	Soal_9	Soal_10	Soal_11	Soal_12	Soal_13	Soal_14	Total_Y
Soal_1 Pearson Correlation		1	.254*	.506**	.519**	.200*	.216*	.414**	.351**	-.061	.359**	.529**	.294**	.427**	.222*	.622**
Sig. (2-tailed)			.011	.000	.000	.046	.031	.000	.000	.546	.000	.000	.003	.000	.026	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_2 Pearson Correlation		.254*	1	.508**	.367**	.422**	.406**	.345**	.398**	.198*	.538**	.197*	.417**	.409**	.083	.663**
Sig. (2-tailed)		.011		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.048	.000	.049	.000	.000	.413	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_3 Pearson Correlation		.506**	.508**	1	.552**	.298**	.318**	.452**	.449**	-.107	.482**	.448**	.549**	.518**	.401**	.759**
Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.003	.001	.000	.000	.291	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_4 Pearson Correlation		.519**	.367**	.552**	1	.159	.357**	.499**	.305**	.060	.572**	.426**	.498**	.339**	.165	.688**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.114	.000	.000	.002	.554	.000	.000	.000	.001	.101	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_5 Pearson Correlation		.200*	.422**	.298**	.159	1	.201*	.220*	.405**	.106	.130	.128	.311**	.487**	.221*	.525**
Sig. (2-tailed)		.046	.000	.003	.114		.045	.028	.000	.295	.197	.205	.002	.000	.027	.000
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_6 Pearson Correlation		.216*	.406**	.318**	.357**	.201*	1	.248*	.370**	-.010	.400**	.112	.292**	.435**	.123	.534**
Sig. (2-tailed)		.031	.000	.001	.000	.045		.013	.000	.925	.000	.266	.003	.000	.222	.000

N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_7	Pearson Correlation	.414**	.345**	.452**	.499**	.220*	.248*	1	.200*	.165	.504**	.375**	.561**	.261**	.239*	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.028	.013		.045	.100	.000	.000	.000	.009	.017	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_8	Pearson Correlation	.351**	.398**	.449**	.305**	.405**	.370**	.200*	1	-.230*	.279**	.376**	.376**	.411**	.187	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.045		.021	.005	.000	.000	.000	.062	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_9	Pearson Correlation	-.061	.198*	-.107	.060	.106	-.010	.165	-.230*	1	.145	.035	.102	-.102	-.058	.178
	Sig. (2-tailed)	.546	.048	.291	.554	.295	.925	.100	.021		.149	.727	.310	.311	.568	.076
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_10	Pearson Correlation	.359**	.538**	.482**	.572**	.130	.400**	.504**	.279**	1	.344**	.363**	.206*	.227*	.660**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.197	.000	.000	.005	.149		.000	.000	.040	.023	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_11	Pearson Correlation	.529**	.197*	.448**	.426**	.128	.112	.375**	.376**	.035	.344**	1	.421**	.212*	.390**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.000	.000	.205	.266	.000	.000	.727	.000		.000	.034	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_12	Pearson Correlation	.294**	.417**	.549**	.498**	.311**	.292**	.561**	.376**	.102	.363**	.421**	1	.251*	.376**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.002	.003	.000	.000	.310	.000	.000		.012	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_13	Pearson Correlation	.427**	.409**	.518**	.339**	.487**	.435**	.261**	.411**	-.102	.206*	.212*	.251*	1	.337**	.625**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.009	.000	.311	.040	.034	.012		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Soal_14	Pearson Correlation	.222*	.083	.401**	.165	.221*	.123	.239*	.187	-.058	.227*	.390**	.376**	.337**	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.026	.413	.000	.101	.027	.222	.017	.062	.568	.023	.000	.000	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total_Y	Pearson Correlation	.622**	.663**	.759**	.688**	.525**	.534**	.660**	.574**	.178	.660**	.605**	.701**	.625**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.076	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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



LAMPIRAN 5.**RELIABILITY****Pendidikan (X₁)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	9

Pelatihan (X₂)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	7

Motivasi Kerja (X₃)**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	100	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	9

Kinerja Guru (Y)**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	100	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	13



LAMPIRAN 6.**DESKRIPTIF STATISTIK****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	100	30.00	48.00	40.6900	5.74139
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	100	24.00	40.00	34.6100	4.03744
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MotivasiKerja	100	30.00	50.00	41.5300	5.65945
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KinerjaGuru	100	42.00	70.00	59.4200	5.98513
Valid N (listwise)	100				

LAMPIRAN 7.**ANALISIS KORELASI BERGANDA****Correlations**

		Pendidikan	Pelatihan	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Pendidikan	Pearson Correlation	1	.367**	.262**	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000
	N	100	100	100	100
Pelatihan	Pearson Correlation	.367**	1	.372**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.262**	.372**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000
	N	100	100	100	100
KinerjaGuru	Pearson Correlation	.578**	.658**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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



LAMPIRAN 8.**REGRESSION****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan		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	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.855 ^a	.732	.723	3.14867	.732	87.236	3	96	.000	1.742

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2594.607	3	864.869	87.236	.000 ^a
	Residual	951.753	96	9.914		
	Total	3546.360	99			

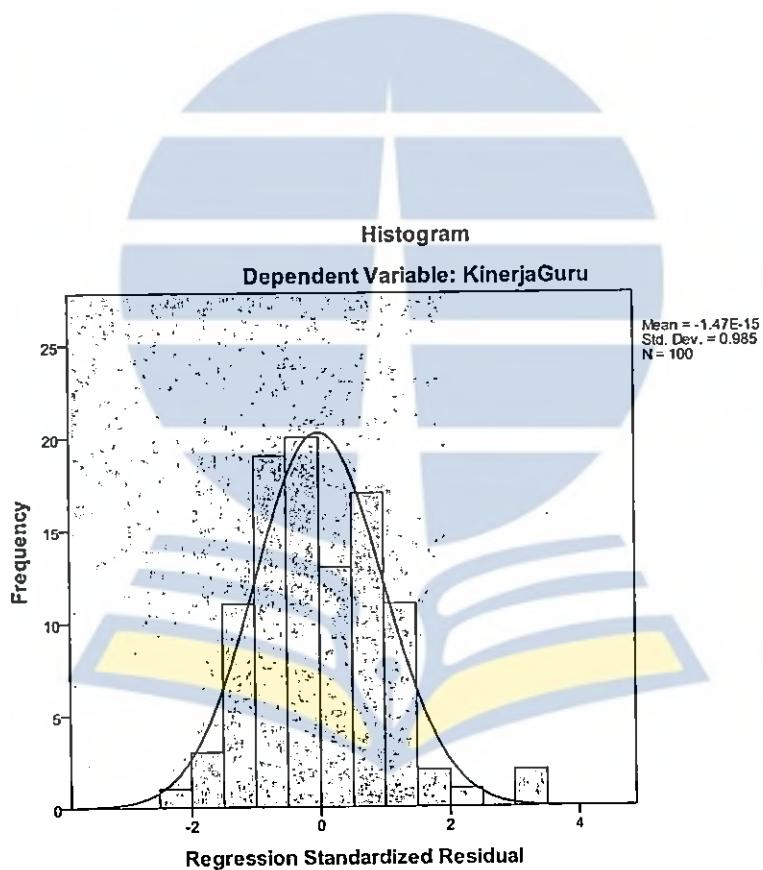
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan, Pelatihan

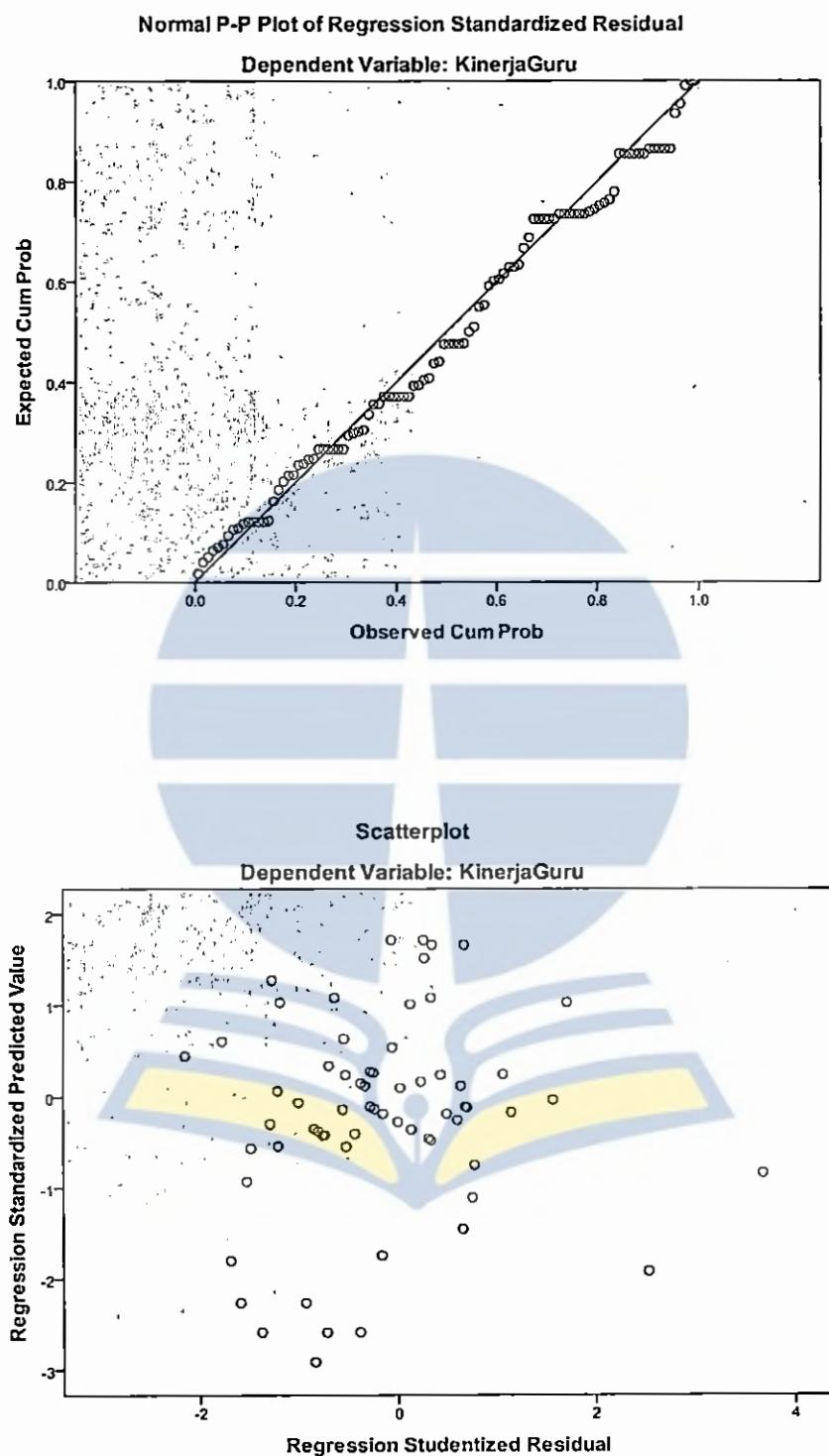
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.934	3.283		2.112	.037		
Pendidikan	.338	.060	.324	5.644	.000	.847	1.180
Pelatihan	.553	.089	.373	6.249	.000	.784	1.276
Motivasi Kerja	.472	.061	.446	7.745	.000	.843	1.186

a. Dependent Variable: Kinerja Guru





Lampiran 9.

Tabel r (*Product Moment*)

df	r0.05	df	r0.05	df	r0.05	df	r0.05
1	#NUM!	31	0.355	61	0.252	91	0.206
2	#NUM!	32	0.349	62	0.250	92	0.205
3	0.997	33	0.344	63	0.248	93	0.204
4	0.950	34	0.339	64	0.246	94	0.203
5	0.878	35	0.334	65	0.244	95	0.202
6	0.811	36	0.329	66	0.242	96	0.201
7	0.764	37	0.325	67	0.240	97	0.200
8	0.707	38	0.320	68	0.239	98	0.199
9	0.666	39	0.316	69	0.237	99	0.198
10	0.632	40	0.312	70	0.235	100	0.197
11	0.602	41	0.308	71	0.234	101	0.196
12	0.576	42	0.304	72	0.232	102	0.195
13	0.553	43	0.301	73	0.230	103	0.194
14	0.532	44	0.297	74	0.229	104	0.193
15	0.514	45	0.294	75	0.227	105	0.192
16	0.497	46	0.291	76	0.226	106	0.191
17	0.482	47	0.288	77	0.224	107	0.190
18	0.468	48	0.285	78	0.223	108	0.189
19	0.456	49	0.282	79	0.221	109	0.188
20	0.444	50	0.279	80	0.220	110	0.187
21	0.433	51	0.276	81	0.219	111	0.187
22	0.423	52	0.273	82	0.217	112	0.186
23	0.413	53	0.271	83	0.216	113	0.185
24	0.404	54	0.269	84	0.215	114	0.184
25	0.396	55	0.266	85	0.213	115	0.183
26	0.388	56	0.263	86	0.212	116	0.182
27	0.381	57	0.261	87	0.211	117	0.182
28	0.374	58	0.259	88	0.210	118	0.181
29	0.367	59	0.256	89	0.208	119	0.180
30	0.361	60	0.254	90	0.207	120	0.179

Lampiran 10.

Tabel t (Level Signifikansi 5%)

df	t _{0.05}	df	t _{0.05}	df	t _{0.05}	df	t _{0.05}
1	#NUM!	31	2.045	61	2.001	91	1.987
2	#NUM!	32	2.042	62	2.000	92	1.987
3	12.706	33	2.040	63	2.000	93	1.986
4	4.303	34	2.037	64	1.999	94	1.986
5	3.182	35	2.035	65	1.998	95	1.986
6	2.776	36	2.032	66	1.998	96	1.986
7	2.571	37	2.030	67	1.997	97	1.985
8	2.447	38	2.028	68	1.997	98	1.985
9	2.365	39	2.026	69	1.996	99	1.985
10	2.306	40	2.024	70	1.995	100	1.984
11	2.262	41	2.023	71	1.995	101	1.984
12	2.228	42	2.021	72	1.994	102	1.984
13	2.201	43	2.020	73	1.994	103	1.984
14	2.178	44	2.018	74	1.993	104	1.983
15	2.160	45	2.017	75	1.993	105	1.983
16	2.145	46	2.015	76	1.993	106	1.983
17	2.131	47	2.014	77	1.992	107	1.983
18	2.120	48	2.013	78	1.992	108	1.983
19	2.110	49	2.012	79	1.991	109	1.982
20	2.101	50	2.011	80	1.991	110	1.982
21	2.093	51	2.010	81	1.990	111	1.982
22	2.086	52	2.009	82	1.990	112	1.982
23	2.080	53	2.008	83	1.990	113	1.982
24	2.074	54	2.007	84	1.989	114	1.981
25	2.069	55	2.006	85	1.989	115	1.981
26	2.064	56	2.005	86	1.989	116	1.981
27	2.060	57	2.004	87	1.988	117	1.981
28	2.056	58	2.003	88	1.988	118	1.981
29	2.052	59	2.002	89	1.988	119	1.980
30	2.048	60	2.002	90	1.987	120	1.980

Lampiran 11.

Tabel F ($\alpha = 0,05$)

V1 = dk Penyebut	V2 = dk pembilang			
	1	2	3	4
1	161.45	199.50	215.71	224.58
2	18.51	19.00	19.16	19.25
3	10.13	9.55	9.28	9.12
4	7.71	6.94	6.59	6.39
5	6.61	5.79	5.41	5.19
6	5.99	5.14	4.76	4.53
7	5.59	4.74	4.35	4.12
8	5.32	4.46	4.07	3.84
9	5.12	4.26	3.86	3.63
10	4.96	4.10	3.71	3.48
11	4.84	3.98	3.59	3.36
12	4.75	3.89	3.49	3.26
13	4.67	3.81	3.41	3.18
14	4.60	3.74	3.34	3.11
15	4.54	3.68	3.29	3.06
16	4.49	3.63	3.24	3.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93
19	4.38	3.52	3.13	2.90
20	4.35	3.49	3.10	2.87
21	4.32	3.47	3.07	2.84
22	4.30	3.44	3.05	2.82
23	4.28	3.42	3.03	2.80
24	4.26	3.40	3.01	2.78
25	4.24	3.39	2.99	2.76
26	4.23	3.37	2.98	2.74
27	4.21	3.35	2.96	2.73
28	4.20	3.34	2.95	2.71
29	4.19	3.33	2.93	2.70

30	4.17	3.32	2.92	2.69
31	4.16	3.30	2.91	2.68
32	4.15	3.29	2.90	2.67
33	4.14	3.28	2.89	2.66
34	4.13	3.28	2.88	2.65
35	4.12	3.27	2.87	2.64
36	4.11	3.26	2.87	2.63
37	4.11	3.25	2.86	2.63
38	4.10	3.24	2.85	2.62
39	4.09	3.24	2.85	2.61
40	4.08	3.23	2.84	2.61
41	4.08	3.23	2.83	2.60
42	4.07	3.22	2.83	2.59
43	4.07	3.21	2.82	2.59
44	4.06	3.21	2.82	2.58
45	4.06	3.20	2.81	2.58
46	4.05	3.20	2.81	2.57
47	4.05	3.20	2.80	2.57
48	4.04	3.19	2.80	2.57
49	4.04	3.19	2.79	2.56
50	4.03	3.18	2.79	2.56
51	4.03	3.18	2.79	2.55
52	4.03	3.18	2.78	2.55
53	4.02	3.17	2.78	2.55
54	4.02	3.17	2.78	2.54
55	4.02	3.16	2.77	2.54
56	4.01	3.16	2.77	2.54
57	4.01	3.16	2.77	2.53
58	4.01	3.16	2.76	2.53
59	4.00	3.15	2.76	2.53
60	4.00	3.15	2.76	2.53

61	4.00	3.15	2.76	2.52
62	4.00	3.15	2.75	2.52
63	3.99	3.14	2.75	2.52
64	3.99	3.14	2.75	2.52
65	3.99	3.14	2.75	2.51
66	3.99	3.14	2.74	2.51
67	3.98	3.13	2.74	2.51
68	3.98	3.13	2.74	2.51
69	3.98	3.13	2.74	2.50
70	3.98	3.13	2.74	2.50
71	3.98	3.13	2.73	2.50
72	3.97	3.12	2.73	2.50
73	3.97	3.12	2.73	2.50
74	3.97	3.12	2.73	2.50
75	3.97	3.12	2.73	2.49
76	3.97	3.12	2.72	2.49
77	3.97	3.12	2.72	2.49
78	3.96	3.11	2.72	2.49
79	3.96	3.11	2.72	2.49
80	3.96	3.11	2.72	2.49
81	3.96	3.11	2.72	2.48
82	3.96	3.11	2.72	2.48
83	3.96	3.11	2.71	2.48
84	3.95	3.11	2.71	2.48
85	3.95	3.10	2.71	2.48
86	3.95	3.10	2.71	2.48
87	3.95	3.10	2.71	2.48
88	3.95	3.10	2.71	2.48
89	3.95	3.10	2.71	2.47
90	3.95	3.10	2.71	2.47

91	3.95	3.10	2.70	2.47
92	3.94	3.10	2.70	2.47
93	3.94	3.09	2.70	2.47
94	3.94	3.09	2.70	2.47
95	3.94	3.09	2.70	2.47
96	3.94	3.09	2.70	2.47
97	3.94	3.09	2.70	2.47
98	3.94	3.09	2.70	2.46
99	3.94	3.09	2.70	2.46
100	3.94	3.09	2.70	2.45
101	3.94	3.09	2.69	2.45
102	3.93	3.09	2.69	2.45
103	3.93	3.08	2.69	2.46
104	3.93	3.08	2.69	2.46
105	3.93	3.08	2.69	2.46
106	3.93	3.08	2.69	2.46
107	3.93	3.08	2.69	2.46
108	3.93	3.08	2.69	2.46
109	3.93	3.08	2.69	2.45
110	3.93	3.08	2.69	2.45
111	3.93	3.08	2.69	2.45
112	3.93	3.08	2.69	2.45
113	3.93	3.08	2.68	2.45
114	3.92	3.08	2.68	2.45
115	3.92	3.08	2.68	2.45
116	3.92	3.07	2.68	2.45
117	3.92	3.07	2.68	2.45
118	3.92	3.07	2.68	2.45
119	3.92	3.07	2.68	2.45
120	3.92	3.07	2.68	2.45