

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI DIKLAT RESERSE LEMDIKLAT POLRI**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

NIA KURNIASIH

NIM. 500804478

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRACT***THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPETENCE OF HUMAN RESOURCES ON EDUCATIONAL PERFORMANCE PERFORMANCE IN THE RESERSE CLASS LEMDIKLAT POLRI***

Nia Kurniasih
niapusdikreskrim@gmail.com

Graduate Studies Program
Universitas Terbuka

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and competency of human resources on the performance of teaching staff in Diklat Reserse Lemdiklat Polri. The research was carried out at the National Education and Training Center for Training and Education in 2018. In this study using saturated sampling techniques, namely all members of the population of 78 people were sampled, consisting of members of the National Police and Civil Servants who had a Warrant from Kadiklat Detective who were entitled to teach. Data collection for each variable studied uses a questionnaire with a rating scale. Data analysis techniques used descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis techniques. The results of the research study show: (1) There is a positive effect of motivation on the performance of the teaching staff. This means that the performance of the teaching staff at the National Education and Training Center for Education and Training is determined by motivation. Good motivation will result in high performance of teaching staff and vice versa if motivation is not good then the performance of the teaching staff is also low, (2) There is a positive influence on the competence of human resources on the performance of the teaching staff. This means that the performance of educators in the National Education and Training Center for Training and Education is determined by the competence of human resources. Good human resource competency will result in high performance of teaching staff and vice versa if the competency of human resources is not good then the performance of the teaching staff is also low, and (3) There is a positive influence of motivation and competence of human resources together on the performance of educators. This means that the performance of educators in the National Education and Training Center for Training and Education is determined by the motivation and competence of human resources together. Good motivation and competency of human resources together will result in high performance of teaching staff and vice versa if the motivation and competency of human resources together are not good, the performance of the teaching staff is also low.

Keywords: Motivation, Human Resource Competence, Performance of Teaching Staff

ABSTRAK**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI DIKLAT RESERSE
LEMDIKLAT POLRI**

Nia Kurniasih
niapusdikreskrim@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri. Penelitian dilaksanakan di Diklat Reserse Lemdiklat Polri pada Tahun 2018. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua anggota populasi sejumlah 78 orang dijadikan sampel, terdiri dari anggota Polri dan PNS yang telah memiliki Surat Perintah dari Kadiklat Reserse yang berhak untuk mengajar. Pengumpulan data untuk setiap variabel yang diteliti menggunakan kuesioner dengan skala rating. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Hasil penelitian penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti bahwa kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri ditentukan oleh motivasi. Motivasi yang baik akan mengakibatkan tingginya kinerja tenaga pendidik dan sebaliknya jika motivasi tidak baik maka kinerja tenaga pendidik juga rendah, (2) Terdapat pengaruh positif kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti bahwa kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia yang baik akan mengakibatkan tingginya kinerja tenaga pendidik dan sebaliknya jika kompetensi sumber daya manusia tidak baik maka kinerja tenaga pendidik juga rendah, dan (3) Terdapat pengaruh positif motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti bahwa kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri ditentukan oleh motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama. Motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama yang baik akan mengakibatkan tingginya kinerja tenaga pendidik dan sebaliknya jika motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama tidak baik maka kinerja tenaga pendidik juga rendah.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Tenaga Pendidik



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri 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.

Bogor, Desember 2018
Yang menyatakan



Nia Kurniasih
NIM 500804478

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri

Penyusun TAPM : Nia Kurniasih

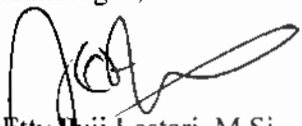
NIM : 500804478

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia


Hari/Tanggal : Rabu / 6 Februari 2019

Menyetujui:

Pembimbing II,


Dr. Etty Puji Lestari, M.Si
NIP. 197400416 200212 2 001

Pembimbing I,

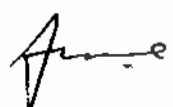

Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., MM
NIP. 19690313 200501 1 001

Penguji Ahli,



Dr. Achmad Fauzi, SE., MM

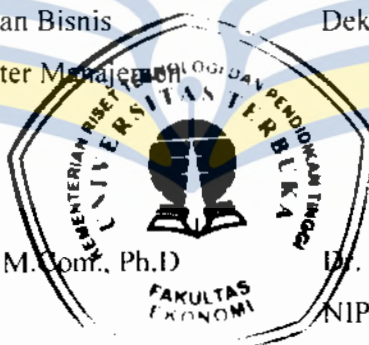
Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis
dan Mengelola Program Magister Manajemen


Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D
NIP. 19700918 200501 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si
NIP. 19720824 200012 1 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PENGESAHAN

Nama : Nia Kurniasih
NIM : 500804478
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri

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

Hari/Tanggal : Rabu / 6 Februari 2019

Waktu : 08.00 – 09.30

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D

Penguji Ahli : Dr. Achmad Fauzi, SE., MM

Pembimbing I : Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., MM

Pembimbing II : Dr. Etty Puji Lestari, M.Si

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PENGESAHAN

Nama : Nia Kurniasih
 NIM : 500804478
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri

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

Hari/Tanggal : Rabu / 6 Februari 2019

Waktu : 08.00 – 09.30

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

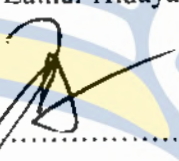
Ketua Komisi Penguji : Amalia Kusuma Wardini, SE., M.Com., Ph.D



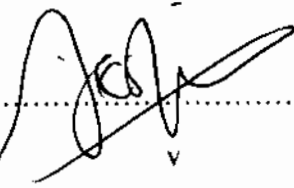
Penguji Ahli : Dr. Achmad Fauzi, SE., MM



Pembimbing I : Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., MM



Pembimbing II : Dr. Etty Puji Lestari, M.Si



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri". Penulisan TAPM ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Dalam penyusunan TAPM ini banyak pihak yang telah membantu penulisan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M. Bus., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi (FEKON) UT
3. Bapak Drs. Boedhi Octoyo, M.A., selaku Direktur UPBJJ-UT Bogor
4. Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D, selaku Ketua Bidang Magister Manajemen UT
5. Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan koreksi yang berguna terhadap isi dan substansi TAPM ini
6. Dr. Etty Puji Lestari, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan koreksi yang berguna terhadap isi dan substansi TAPM ini
7. Dr. Achmad Fauzi, S.E., M.M. selaku penguji ahli yang telah banyak memberikan masukan dan koreksi yang berguna terhadap isi dan substansi TAPM ini
8. Brigadir Jenderal Polisi Drs. Alex Sampe, S.H, M.H, sebagai Kadiklat Reserse Lemdiklat Polri
9. Seluruh Tenaga Pendidik Diklat Reserse Lemdiklat Polri
10. Ayahanda Sudjoto (Almarhum) dan Ibunda tercinta Ai Iwang Suwangsih yang telah mendukung dan mendoakan serta pengorbanan tiada henti, yang hingga kapanpun Penulis takkan bisa membalasnya
11. Teristimewa kepada suami tercinta Asep Rahmat, S.Pd dan Putera Puteriku Alfia Hasanah, S.Hum. dan Alfan Nurshidqi yang telah memberikan dukungan baik berupa materi, waktu, tenaga maupun pikiran untuk membantu Penulis dalam menyelesaikan TAPM ini
12. Rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka, serta semua pihak yang telah membantu dalam penulisan TAPM ini. Semoga amal ibadah dan dorongan yang telah diberikan kepada Penulis diterima oleh Allah SWT. Amiin.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih perlu penyempurnaan, sehingga diharapkan saran dan masukan positif dari berbagai pihak. Akhir kata, Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat.

Wassalamualaikum wr.wb.

Penulis

Nia Kuniasih

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nia Kurniasih
 NIM : 500804478
 Program Studi : Magister Manajemen
 Tempat/Tanggal lahir : Bogor, 29 Mei 1976

Riwayat Pendidikan : Lulus SD Panaragan I di Bogor pada tahun 1988
 Lulus SMPN 5 di Bogor pada tahun 1991
 Lulus SMAN 5 di Bogor pada tahun 1994
 Lulus S1 IKIP di Jakarta pada tahun 1999

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1999 s/d 2005 sebagai guru SD Rimba Putra Bogor
 Tahun 2005 s/d 2008 sebagai Kepala Sekolah SD Rimba Putra Bogor
 Tahun 2008 s/d 2010 sebagai Pamin Rendiklat Pusdik Reskrim Lemdiklat polri
 Tahun 2010 s/d 2013 sebagai Kaur TU Pusdik Reskrim Lemdiklat Polri
 Tahun 2013 s/d sekarang sebagai Paur Rendiklat Diklat Reserse Lemdiklat Polri

Bogor, Desember 2018

Nia Kurniasih
 NIM 500804478

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	x
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	8
1. Motivasi	8
2. Kompetensi Sumber daya Manusia	17
3. Kinerja Pegawai	20
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir	31
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	31
2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	32
3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	33
D. Operasionalisasi Variabel	36
1. Instrumen Motivasi	36

	2. Instrumen Kompetensi Sumber Daya Manusia	37
	3. Instrumen Kinerja Tenaga Pendidik	39
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Desain Penelitian	41
	B. Populasi dan Sampel	42
	C. Instrumen Penelitian	44
	D. Prosedur Pengumpulan Data	45
	E. Metode Analisis Data	46
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Obyek Penelitian	54
	1. Sejarah Singkat	54
	2. Visi dan Misi	56
	3. Kedudukan, Tugas dan Fungsi	57
	4. Deskripsi Responden	58
	B. Hasil Penelitian	59
	1. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
	2. Deskripsi Data	63
	3. Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)	65
	4. Pengujian Hipotesis	70
	C. Pembahasan	74
	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	74
	2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	76
	3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	78
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	81
	B. Saran	82

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kisi-kisi Instrumen Motivasi (X_1)	37
Tabel 2.2	Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2)	38
Tabel 2.3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Tenaga Pendidik	40
Tabel 3.1	Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi ..	49
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.3	Deskripsi Data Motivasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Tenaga Pendidik	65
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.5	Hasil Tes Statistik	68
Tabel 4.6	Hasil Uji Linieritas	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	35
------------	-------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diklat Reserse merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dimiliki oleh Kepolisian Republik Indonesia (Polri), keberadaannya dibawah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang bertugas untuk melaksanakan pendidikan pengembangan spesialis di bidang reserse kriminal dan kemampuan penyidikan.

Diklat Reserse Kepolisian Republik Indonesia memiliki visi membentuk penyidik yang mampu melakukan penyidikan dan penegakan hukum secara profesional dan proporsional dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki integritas moral yang tinggi, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, senantiasa menjunjung tinggi kode etik kepolisian dan Hak Azasi Manusia serta supremasi hukum dalam memberikan pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat.

Untuk mencapai hasil tersebut, diperlukan kegiatan belajar mengajar yang baik dan unggul serta lancar dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi guna meningkatkan kualitas sumber daya Kepolisian Republik Indonesia khususnya penyidik, memiliki kemampuan intelektual/akademis dan mental kepribadian serta kcschatan yang prima, sehingga mampu menghadapi tantangan tugas di lapangan dan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Arah dan strategi sistem pendidikan di Diklat Reserse disusun dengan mempertimbangkan beberapa referensi yang mengacu pada Peraturan Kepala

Kepolisian Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Polri dan Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2011 Tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan PPNS. Diklat Reserse yang dalam penyelenggaraannya telah didukung oleh delapan standar pendidikan yaitu standar kompetensi, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga pendidik, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar biaya, dan standar penilaian.

Masyarakat semakin cerdas dan kritis dalam menilai kinerja Kepolisian Republik Indonesia dalam penanganan tindak kejahatan serta bentuk-bentuk pelanggaran. Bagi banyak masyarakat dalam mengenali peran dan fungsi Kepolisian Republik Indonesia seringkali menjadikan fungsi reserse sebagai cerminan dan sorotan. Oleh karena itu, menjadi tugas penting bagi Kepolisian Republik Indonesia dalam hal ini khusus yang mengemban fungsi pendidikan untuk meningkatkan kualitas personel Kepolisian Republik Indonesia agar mampu menjawab tantangan masyarakat yang sangat mengharapkan perlindungan, pengayoman, pelayanan dan penegakan hukum.

Terkait penegakan hukum di kewilayahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, Diklat Reserse khususnya pendidik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap citra penegakan hukum untuk menciptakan calon penyidik di seluruh wilayah Indonesia guna meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Kepolisian Republik Indonesia sebagai garda terdepan penegakan hukum di Indonesia dalam menciptakan ketertiban, keamanan dan ketentraman masyarakat.

Diklat Reserse perlu mengembangkan suatu cara agar dapat menciptakan sebagai salah satu lembaga pendidikan Kepolisian Republik Indonesia yang dapat

menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan harapan masyarakat. Proses pencapaian tujuan yang benar dapat mendukung kinerja organisasi. Motivasi berkenaan dengan penciptaan kemauan kerja, tanpa kemauan kerja walau seseorang mempunyai kemampuan kerja maka kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai. Begitu pula sebaliknya, walau seseorang mempunyai kemauan kerja tetapi tanpa kemampuan kerja, maka kinerja yang diharapkan juga tidak akan tercapai. Peranan motivasi dan kompetensi sumber daya manusia menjadi unsur utama bagi terciptanya kinerja yang diharapkan.

Motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa memiliki semangat atau dorongan untuk bekerja keras. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Dengan motivasi pegawai maka akan tercapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Perubahan situasi dan kondisi yang muncul saat ini menuntut seluruh jajaran dalam suatu organisasi untuk mempersiapkan diri dalam berbagai aspek baik teknologi, sistem maupun sumber daya manusia yang tersedia untuk menghadapi perubahan yang terjadi. Dalam pelaksanaan suatu organisasi, unsur manusia memegang peranan penting karena manusialah yang menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Berawal dari pemahaman tentang pentingnya

unsur manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, kedua sumber daya tersebut perlu ditata agar masing-masing dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Dalam upaya memotivasi pegawai agar herorientasi terhadap tujuan organisasi, tentu harus diktabui perilaku pegawai, mengingat motivasi merupakan penentu perilaku pegawai.

Kinerja merupakan suatu prestasi atas tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja merupakan kata kunci dalam penelitian ini, oleh karena itu dalam rangka mempersiapkan tenaga pendidik yang handal dan profesional serta memiliki kinerja yang tinggi, permasalahan utama yang perlu mendapatkan perhatian adalah peningkatan motivasi dan kompetensi sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan kepada 30 orang responden tenaga pendidik menunjukkan terdapat permasalahan kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Kepolisian Republik Indonesia, yaitu: 1) Efisiensi pekerjaan adalah pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, realisasi 61,7%, belum tercapai 38,3%; 2) Kualitas pekerjaan adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, realisasi 55,0%, belum tercapai 45,0%; 3) Kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target, realisasi 63,7%, belum tercapai 36,3%; 4) Kontribusi terhadap organisasi adalah sumbangan tenaga dan pikiran pegawai yang diberikan kepada organisasi sesuai tanggung jawabnya, realisasi 65,0%, belum tercapai 35,0%; dan 5) Waktu penyelesaian basil kerja adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian

pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, realisasi 53,3%, belum tercapai 46,7%.

Pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak manusia lahir. Dalam proses pendidikan, manusia merupakan unsur yang sangat menentukan guna terselenggaranya pendidikan yang efektif dan efisien. Kedua unsur manusia tersebut adalah tenaga pendidik dan peserta didik. Tenaga pendidik dan peserta didik merupakan kunci bagi terjadinya pendidikan. Pendidikan itu tidak terlepas dengan yang namanya tenaga pendidik. Dalam proses pendidikan, tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting agar tercapainya tujuan pendidikan.

Tenaga pendidik dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan Diklat Reserse Kepolisian Republik Indonesia dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, kinerja dari para pendidik harus mendapat perhatian terkait dengan bagaimana motivasi dan kompetensi sumber daya manusianya, sebab menurunnya kinerja dari pendidik dapat mempengaruhi kinerja Diklat Reserse Kepolisian Republik Indonesia secara keseluruhan.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya motivasi dan kompetensi sumber daya manusia bagi tenaga pendidik, maka hendaknya motivasi dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia perlu dilakukan secara kontinyu dan berkelanjutan sehingga tenaga pendidik dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan manusia

adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Uraian tersebut di atas, menjadi ketertarikan tersendiri bagi Penulis untuk menganalisis lebih dalam dengan melakukan penelitian tentang **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri.**

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri?
3. Apakah motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri
2. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri
3. Pengaruh motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi ilmu manajemen dan menambah kajian khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan kompetensi sumber daya manusia guna peningkatan kinerja tenaga pendidik.
 - b. Dapat dijadikan referensi untuk melaksanakan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan motivasi, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja tenaga pendidik.
2. Secara Praktis
 - a. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan untuk masa yang akan datang dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri.
 - b. Sebagai bahan penilaian atau evaluasi bagi Diklat Reserse Lemdiklat Polri, untuk mencari solusi dalam upaya peningkatan kinerja para tenaga pendidik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Banyak psikolog menyebut sesuatu istilah yang berbeda-beda dalam menyebutkan sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*), kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*want*) dan dorongan (*drive*).

Tiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh sesuatu dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Menurut Arep, Ishak dan Hendri Tanjung (2003), motivasi merupakan suatu masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan dari setiap anggota organisasi berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Manajer organisasi Kepolisian penting sekali mengetahui apa yang menjadi motivasi para anggotanya atau bawahannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi Kepolisian dalam pencapaian tujuan.

Menurut Arep, Ishak dan Hendri Tanjung (2003), motivasi merupakan faktor pendorong untuk memicu semangat dan pendorong tingkah laku manusia untuk menuju pada hal yang lebih baik. Menurut Kamus Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional (2016), motivasi mengandung arti sebagai dorongan, semangat, stimulus dan rangsangan. Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang melakukan atau berbuat sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Robbin dan Judge (2014) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, karenanya diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakekat motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh seseorang menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya.

Munandar (2014) berpendapat bahwa karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan berusaha dengan maksimal untuk memperoleh hasil maksimal dengan semangat yang tinggi, serta memiliki niat dan selalu berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya. Proses dan besarnya upaya seseorang untuk mengatasi rintangan agar dapat mencapai tujuan menggambarkan besarnya motivasi. Daya yang terdapat dalam individu

maupun lingkungan luarnya berumpan balik pada individu menguatkan cara bertindaknya saat itu atau menyebabkan diambilnya alternatif cara bertindak lainnya.

Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapat kepuasan di dalam pekerjaannya dan akan selalu berusaha untuk mengembangkan tugasnya (Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003). Sikap pekerja sebagai pendidik, terhadap pekerjaan dapat dilihat dari bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkannya. Tenaga pendidik yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sudah barang tentu akan menimbulkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun ditunjukkan dengan motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan tenaga pendidik yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Sikap positif dan negatif yang dilakukan oleh seorang tenaga pendidik tergantung dari tenaga pendidik yang bersangkutan dan juga lingkungannya.

Walgito (2011) berpendapat bahwa sikap yang ada pada diri seseorang dipengaruhi oleh faktor internal yaitu fisiologis dan psikologis serta faktor eksternal yaitu berupa situasi yang dihadapi oleh individu, norma-norma dan berbagai hambatan maupun dorongan yang ada di masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hartatik (2014) bahwa motivasi adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusias dalam melakukan kegiatan baik yang bersumber dari dalam (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal). Faktor motivasi

internal adalah faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan cita-cita. Faktor motivasi eksternal adalah faktor dari luar diri manusia berupa dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Kedua faktor tersebut muncul karena adanya suatu rangsangan.

Menurut Hamid (2014) teori motivasi berdasarkan klasifikasi kebutuhan adalah sebagai berikut:

a. *Maslow Need Hierarchy Theory*

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow (2017) seseorang cenderung memuaskan kebutuhan-kebutuhannya secara sistematis mulai dari yang paling dasar bergerak ke atas mengikuti hierarki kebutuhan yang paling rendah akan mendapat prioritas dibandingkan dengan jenis kebutuhan yang berada di atasnya. Teori hierarki kebutuhan Maslow menggolongkan kebutuhan dalam lima tingkatan, yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling mendasar dalam kehidupan manusia guna mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Penggajian atau penghasilan seseorang yang diterima secara rutin dalam bentuk uang merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan ini. Makin besar penghasilan yang diterima karyawan menjadi semakin tercukupi kebutuhan mereka.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan akan rasa aman dan tenang, bebas dari rasa takut serta perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan dari pekerjaan dengan maksud untuk memelihara semangat dan gairah kerja karyawan. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kebutuhan keamanan mengarah kepada dua bentuk yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan di waktu jam kerja dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan rasa cinta dalam menjalin hubungan dengan orang lain, saling hormat menghormati dan saling mempercayai. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa ada empat kelompok kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan perasaan dihormati, kepercayaan oleh orang lain, perasaan kemajuan tanpa kegagalan, serta perasaan ikut serta dalam berbagai kegiatan dan diberi kesempatan mengemukakan pendapat terhadap pimpinan.

4) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan akan pemberian penghargaan oleh pimpinan atas prestasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Soeprihanto (2009) berpendapat bahwa penghargaan adalah suatu prestasi yang telah dicapai seseorang dan merupakan motivator yang kuat.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tertinggi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan diri dan berbuat baik hasilnya bagi kepentingan lembaga. Pemenuhan kebutuhan ini dapat terealisasi oleh para pemimpin dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk karyawannya.

b. *Aldefter ERG*

Teori ini akan terlihat bahwa makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu maka besar pula keinginan untuk memuaskannya, kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kepuasan yang lebih rendah telah dipuaskan dan sebaliknya semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi maka semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

c. *Herzberg Two Factor*

Berdasarkan Herzberg ada dua macam unsur yang mendukung seseorang untuk berupaya menempuh kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua unsur tersebut, yakni faktor *hygiene* (unsur ekstrinsik) dan unsur motivator (unsur intrinsik). Unsur *hygiene* menyemangati seorang karyawan untuk keluar dari ketidakpuasan, unsur eksternal tersebut termasuk gaji (*money*), keamanan saat kerja (*security*), situasi

kerja, pengawasan, serta relasi dengan rekan kerja (*relationship with peers*), hubungan dengan atasan (*relationship with supervisor*), kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), sedangkan unsur *motivator* mendorong seorang karyawan dalam berusaha menuju kepuasan, termasuk ketercapaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kondisi pekerjaan dan pekerjaannya, keberlanjutannya dan peningkatan serta kemampuan pekerjaan. Unsur motivasi sifatnya internal melekat dengan pekerjaan seperti prestasi, keberadaanya, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan pertumbuhan pribadi dan kemajuan secara nyata berhubungan dengan puas tidaknya karyawan.

Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Indikator motivasi kerja model Herzberg, yaitu:

- 1) Prestasi (*Achievement*). Besar kecilnya bisa jadi untuk karyawan menjangkau prestasi kerja.
- 2) Pengakuan (*Recognition*). Besar kecilnya pernyataan yang diserahkan kepada karyawan atas unjuk kerjanya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*). Besar kecilnya kendala yang dialami karyawan dari pekerjaannya.
- 4) Tanggung Jawab (*Responsibility*). Besar kecilnya tanggung jawab yang diserahkan kepada seorang karyawan.
- 5) Kemajuan (*Advancement*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan bisa maju dalam pekerjaannya.

6) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan berkembang dalam pekerjaannya.

d. *McClelland Manifest Need*

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland disebut juga sebagai teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja. Saydam Gouzali (2005) berpendapat bahwa teori motivasi prestasi dikelompokkan ke dalam tiga komponen yaitu kekuasaan, persahabatan dan prestasi. Kebutuhan akan kekuasaan dapat menjadi motivasi seseorang untuk bekerja dengan baik untuk mencapai kekuasaan dan dihormati orang, yang bersangkutan mau bekerja keras dengan segala kemampuan yang ada pada dirinya dengan bercirikan bersedia menjadi pelopor dalam setiap kegiatan, selalu mencari kedudukan pimpinan, mempunyai sifat yang selalu mendesak, dan jika herbicara berlebihan. Kebutuhan persahabatan merupakan keinginan untuk menyenangkan orang lain dan selalu menghindari bentrokan dengan pihak lain dengan bercirikan selalu ingin menggalang persaudaraan dengan orang lain, suka berkawan dengan orang lain, mau mengubah pendapat sendiri guna menghindari perselisihan, serta suka membantu orang lain. Kebutuhan prestasi merupakan kebutuhan untuk berhasil dalam setiap kegiatan dengan bercirikan memiliki tanggung jawab yang tinggi, memiliki semangat dan unggul pada berbagai kesempatan, memiliki inisiatif yang luar biasa, menghendaki umpan balik dari setiap kegiatan, senang pada pekerjaan yang menantang, serta memiliki rasa kekerabatan yang kurang.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif. Dimensi motivasi kerja, meliputi: 1) Dorongan, 2) Harapan, dan 3) Imbalan. Motivasi kerja adalah pengarah tingkah laku atau merupakan suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang ada dalam kebutuhan manusia dan lingkungannya. Motivasi kerja meliputi dimensi: 1) Kebutuhan manusia, dan 2) Lingkungan (Mangkunegara, 2017). Motivasi kerja adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan (As'ad, 2013). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dimensi motivasi kerja meliputi: 1) Dorongan, dan 2) Semangat kerja (Martoyo, 2010).

Motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dimensi motivasi intrinsik meliputi: 1) Keinginan untuk maju, 2) Keinginan menyatu dengan tugas, 3) Aktualisasi diri, dan 4) Kesiediaan untuk bertanggung jawab. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Dimensi motivasi ekstrinsik meliputi: 1) Usaha untuk meningkatkan kemampuan, 2) Usaha untuk mendapatkan umpan balik, dan 3) Usaha untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2011).

Motivasi kerja adalah dorongan energik yang berasal baik dari dalam maupun dari luar pegawai, inisiasi, usaha yang berhubungan dengan pekerjaan dan menentukan arahnya, intensitas, dan ketekunan (Colquitt, Lepine and Wesson, 2013).

Berdasarkan sejumlah teori tentang motivasi maka bisa disintesis bahwa motivasi ialah suatu proses yang membangkitkan, menunjukkan dan mengawal atau merawat perilaku manusia supaya terarah pada tujuan. Indikator semangat kerja meliputi: 1) Prestasi (*Achievement*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan menjangkau prestasi kerja, 2) Pengakuan (*Recognition*). Besar kecilnya pernyataan yang diserahkan kepada karyawan atas unjuk kerjanya, 3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*). Besar kecilnya kendala yang dialami karyawan dari pekerjaannya, 4) Tanggung Jawab (*Responsibility*). Besar kecilnya tanggung jawab yang diserahkan kepada seorang karyawan, 5) Kemajuan (*Advancement*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan bisa maju dalam pekerjaannya, dan 6) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan berkembang dalam pekerjaannya.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), sumber daya manusia ialah manusia sebagai sumber daya yang dapat menyerahkan sumbangan terhadap organisasi baik donasi saran, pikiran, tenaga, uang dan lain-lain dalam menjangkau tujuan organisasi, sehingga insan diperlakukan sebagai mahluk yang benar-benar berkompeten dalam menilai kualitas dan kapabilitas dirinya

serta pembangunan bangsa pada umumnya. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi karenanya tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan bangsa yang produktif dan bermanfaat. Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang nyata baik secara jasmani atau non-fisik yang dapat menyerahkan sumbangan untuk suatu organisasi sampai-sampai dapat mewujudkan keberadaan organisasi yang dikelolanya cocok dengan cita-cita dan destinasi yang hendak dicapai.

Menurut Sudarmanto (2014) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Dengan kata lain, kompetensi merupakan sumber daya manusia yang dibekali dengan kemampuan dalam melakukan atau mendapatkan hasil yang baik. Sumber daya manusia yang berkompeten akan mampu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat dikatakan bahwa sumber daya manusianya kompeten, maka sumber daya manusia tersebut harus memiliki tingkat

kecerdasan yang baik, intelektualitasnya tinggi, mempunyai ketahanan mental, dan tanggung jawab.

Pengertian dan arti kompetensi menurut Moeheriono (2012) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Wibowo (2016) juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Berdasarkan beberapa teori tentang kompetensi sumber daya manusia maka bisa disintesis bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan keterangan dari Hamid (2014) kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi bahwasannya yang ingin dijangkau oleh seseorang. Berdasarkan keterangan dari Kamus Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan nasional (2016) disebutkan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, keterampilan kerja. Berdasarkan definisi tersebut jelas kinerja dapat disaksikan dan diukur dari sekian banyak sudut andai dibubungkan dengan definisi prestasi yang diperlibatkan.

Mahmudi (2016) kinerja mengacu pada sesuatu yang berhubungan dengan melakukan pekerjaan, dalam urusan ini mencakup hasil yang yang dijangkau kerja tersebut. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diputuskan bahwa kinerja disaksikan dari dua dimensi yang berbeda. Pertama sebagai keluaran (*output*), yaitu dengan menyaksikan apa yang telah dijangkau oleh seorang pegawai. Pada dimensi ini, kinerja seorang pegawai diukur dari hasil-hasil yang sudah dicapainya dalam periode masa-masa tertentu. Dimensi ke dua ialah dari aspek prosesnya. Pada dimensi ini kinerja pegawai dinilai dari prosedur-prosedur yang sudah ditempuh seseorang dalam menuntaskan tugas-tugasnya.

Hamid (2014) menyatakan bahwa indikator kinerja sumber daya manusia teridentifikasi adalah: a) Tingkat produktivitas karyawan, b) Kemampuan teknis dan kemampuan mengatur terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, c) Kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi, d) Bekerja sama, e) Memanfaatkan waktu yang tersisa, f)

Selalu hadir dalam rapat pertemuan dan menyampaikan pesan, g) Kemampuan seorang karyawan untuk membuat perencanaan, h) Mengetahui standar mutu yang dipersyaratkan, i) Mempunyai minat untuk memperbaiki diri, j) Kemampuan karyawan untuk mengantisipasi perubahan sistem, k) Mengetahui kualitas dan keandalan pekerjaannya, l) Kepemimpinan, m) Kejujuran, n) Kebijakan manusia, dan o) Tidak tergantung kepada orang lain.

Sanusi (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal pokok, yaitu: kemampuan, keinginan dan lingkungan. Tanpa mengetahui ketiga faktor tersebut kinerja yang baik tidak akan tercapai, karenanya kinerja individu dapat ditingkatkan bila adanya kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa lima karakteristik dari karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikannya serta selalu mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sikap-sikap seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Sedangkan faktor-faktor yang menentukan untuk mengukur kinerja menurut Hamid (2014) adalah:

a. Kemampuan teknis

Kemampuan teknis adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan dalam melaksanakan tugas serta pengalaman pribadi dan pelatihan yang diperolehnya.

b. Kemampuan konseptual

Kemampuan konseptual yaitu keterampilan memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit setiap ke dalam bidang operasional perusahaan secara lengkap yang pada intinya pribadi memahami tugas, faedah serta tanggung jawabnya sebagai karyawan. Diyakini bahwa andai seseorang dapat mengerjakan tugas yang dilakukannya, maka kinerjanya pun akan baik. Dengan kata lain, bilamana seseorang yang mempunyai pengalaman dan edukasi yang lumayan matang dan ditempatkan pada posisi yang mempunyai tanggung jawab besar, maka secara kontekstual urusan ini telah benar dan dipercayai kinerja bakal baik.

c. Kemampuan hubungan interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan melakukan negosiasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diherikan kepadanya. Dimensi kinerja pegawai meliputi kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dimensi kinerja pegawai meliputi: a) Kualitas pekerjaan, b) Kuantitas pekerjaan, c) Kemampuan bekerja sendiri, d) Pemahaman dan pengenalan pekerjaan, dan e) Kemampuan memecahkan persoalan (Soeprihanto, 2009).

Siagian (2010) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Sedarmayanti (2016), kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dilihat dari pelaksanaan tugas-tugas yang dikerjakan, pegawai yang memiliki kinerja yang efektif adalah pegawai yang memiliki kemampuan melaksanakan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.

Dimensi kinerja meliputi hasil kerja dan tujuan organisasi (Ivancevich, 2010). Kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Mangkunegara

(2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya jam).” Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan oleh seorang pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi, yaitu dalam arti kualitas, kuantitas, *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dimensi kinerja karyawan meliputi: a) Efisiensi kerja, b) Kualitas pekerjaan, c) Kuantitas pekerjaan, d) Hasil kerja, e) Kontribusi terhadap organisasi, f) Jangka waktu menyelesaikan hasil kerja, dan g) Sikap kooperatif (Mathis, Robert L dan Jackson John H, 2011).

Kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu, dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya. Dimensi kinerja pegawai meliputi: a) Prestasi yang diharapkan, dan b) Prestasi kerja aktual yang dicapai (Dessler, 2015).

Menurut Prawirosentono (2015), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Kinerja pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain, bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga akan baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Kinerja pegawai adalah sebagai hasil-hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang telah diembankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang meliputi atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi. Dimensi kinerja pegawai meliputi: a) Atribut individu, b) Upaya kerja, dan c) Dukungan organisasi (Suwatno, 2011). Sedangkan menurut Colquitt, Lepine and Wesson (2013) kinerja pegawai adalah sekumpulan nilai perilaku yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan sejumlah teori mengenai kinerja tenaga pendidik maka bisa disintesis bahwa definisi kinerja tenaga pendidik ialah hasil kerja yang dijangkau tenaga pendidik dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja pegawai meliputi: a) Efisiensi pekerjaan ialah perbandingan terbaik antara suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan hasil yang dijangkau oleh kegiatan tersebut cocok dengan yang

ditargetkan baik dalam hal bobot maupun hasilnya, b) Kualitas pekerjaan ialah kualitas kerja yang dijangkau menurut kriteria-syarat kecocokan dan kesiapannya, c) Kuantitas pekerjaan ialah jumlah kegiatan yang dapat ditamatkan sesuai target, d) Kontribusi terhadap organisasi ialah sumbangan tenaga dan benak pegawai yang diserahkan kepada organisasi cocok tanggung jawabnya, dan e) Waktu solusi hasil kerja ialah berkaitan dengan cocok atau tidaknya masa-masa penyelesaian kegiatan dengan target masa-masa yang direncanakan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan Penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh Peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi, kompetensi sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Gusti (2016)

Rumah Sakit Umum Dharma Usadha adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, ditemukan persoalan yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan. Tujuannya ialah untuk memahami pengaruh motivasi/semangat dan kompetensi secara simultan maupun parsial dan pengaruh sangat besar antara variabel motivasi dikomparasikan kompetensi pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha. Jumlah sampel 85 orang karyawan, dengan cara sensus. Teknik analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi/semangat dan

kompetensi secara simultan dan parsial dominan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha. Diantara kedua variabel bebas, motivasi dominan paling besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha.

2. Nadia (2017)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap dan tidak tetap PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung dengan sampel penelitian sejumlah 61 orang responden karyawan tetap dan 47 orang responden karyawan tidak tetap. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda dan uji beda. Dari hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung. Sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung. Dan dari hasil uji beda kompetensi dan kinerja memiliki varians yang sama sedangkan motivasi memiliki varians yang berbeda antara karyawan tetap dan tidak tetap.

3. Yundika (2015)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi kerja dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dengan mengetahui seberapa kuat pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja organisasi, diharapkan institusi tersebut dapat mengambil langkah-langkah perbaikan terhadap kegiatan pelaksanaan pekerjaan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian survey untuk menjawab tiga hipotesis, yaitu: a) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja BPAD Provinsi Kepulauan Riau; b) Terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja BPAD Provinsi Kepulauan Riau; dan c) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja BPAD Provinsi Kepulauan Riau. Obyek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai BPAD. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode pengukuran parametrik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS 17.0 *for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi SDM mempengaruhi kinerja BPAD secara signifikan di $p < 0.05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 46.3%. Analisis lebih detail menunjukkan kompetensi SDM berpengaruh lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi kompetensi lebih besar yaitu 0.820 daripada nilai koefisien regresi penilaian kinerja sebesar 0.448. Sebagai kesimpulan membuktikan bahwa: a) Motivasi kerja memberikan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BPAD; b) Kompetensi SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BPAD; dan c) Secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja BPAD.

4. Ahmad (2014)

Tujuan penelitian ini adalah: a) Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton, b) Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton, c) Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, cara pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton yakni sebanyak 30 orang. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh baik secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, maupun secara simultan antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton. Pengaruh dimensi yang terbesar dari variabel motivasi kerja adalah dimensi dorongan internal, sedangkan dimensi terkecil adalah dimensi dorongan eksternal. Kemudian dimensi terbesar dari kompetensi adalah

dimensi keterampilan, sedangkan dimensi terkecil adalah dimensi sikap. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan bahwa yang paling mempengaruhi dalam motivasi kerja dan kompetensi adalah pentingnya peningkatan keterampilan agar para pegawai dapat bekerja lebih profesional.

5. Syaifuddin (2017)

Tujuan riset ini ialah untuk memahami pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Fajar Jaya, Medan. Riset ini dilakukan pada PT. Putra Fajar Jaya beralamat di Kompleks Villa Asoka Blok C No. 6, Medan. Riset ini dilaksanakan pada bulan Maret 2017. Sampel dalam riset ini ialah karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan sejumlah 30 orang. Metode pendataan data memakai kuesioner pada masing-masing variabel riset yaitu kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan. Analisis data dilaksanakan dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial mengindikasikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi memiliki pengaruh yang lebih banyak terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi.

Secara umum, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah penelitian saat ini memuat faktor motivasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan keterangan dari Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2011) mengenai kinerja tenaga pendidik maka dapat disintesis bahwa definisi kinerja tenaga pendidik ialah hasil kerja yang dijangkau tenaga pendidik dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja itu meliputi: a) Efisiensi pekerjaan ialah perbandingan terbaik antara suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan hasil yang dijangkau oleh kegiatan tersebut cocok dengan yang ditargetkan baik dalam hal bobot maupun hasilnya, b) Kualitas pekerjaan ialah kualitas kerja yang dijangkau menurut kriteria syarat kecocokan dan kesiapannya, c) Kuantitas pekerjaan ialah jumlah kegiatan yang dapat ditamatkan sesuai target, d) Kontribusi terhadap organisasi ialah sumbangan tenaga dan bcnak pegawai yang diserahkan kepada organisasi cocok tanggung jawabnya, dan e) Waktu solusi hasil kerja ialah berkaitan dengan cocok atau tidaknya masa-masa penyelesaian kegiatan dengan target masa-masa yang direncanakan.

Menurut Herzberg (2011), motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Indikator motivasi kerja meliputi: a) Prestasi (*Achievement*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan menjangkau prestasi kerja, b) Pengakuan (*Recognition*). Besar kecilnya pernyataan yang diserahkan kepada karyawan atas unjuk kerjanya, c) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*). Besar kecilnya kendala yang dialami karyawan dari

pekerjaannya, d) Tanggung Jawab (*Responsibility*). Besar kecilnya tanggung jawab yang diserahkan kepada seorang karyawan, e) Kemajuan (*Advancement*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan bisa maju dalam pekerjaannya, dan f) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan berkembang dalam pekerjaannya.

Motivasi erat kaitannya dengan kinerja tenaga pendidik. Kinerja tenaga pendidik dapat dipakai untuk menilai kecenderungan motivasi dalam bekerja. Motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu, organisasi harus dapat memotivasi tenaga pendidiknya. Semakin baik motivasi tenaga pendidik maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan keterangan dari Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2011) mengenai kinerja tenaga pendidik maka dapat disintesis bahwa definisi kinerja tenaga pendidik ialah hasil kerja yang dijangkau tenaga pendidik dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja itu meliputi: a) Efisiensi pekerjaan ialah perbandingan terbaik antara suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan hasil yang dijangkau oleh kegiatan tersebut cocok dengan yang ditargetkan baik dalam hal bobot maupun hasilnya, b) Kualitas pekerjaan ialah kualitas kerja yang dijangkau menurut kriteria syarat kecocokan dan kesiapannya, c) Kuantitas pekerjaan

ialah jumlah kegiatan yang dapat ditamatkan sesuai target, d) Kontribusi terhadap organisasi ialah sumbangan tenaga dan benak pegawai yang diserahkan kepada organisasi cocok tanggung jawabnya, dan e) Waktu solusi hasil kerja ialah berkaitan dengan cocok atau tidaknya masa-masa penyelesaian kegiatan dengan target masa-masa yang direncanakan.

Menurut Wibowo (2016), kompetensi sumber daya manusia ialah suatu keterampilan untuk mengemban atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas yang dilandasi atas kemampuan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh kegiatan tersebut, yang diukur menggunakan: a) Pengetahuan; b) Sikap, dan c) Keterampilan.

Rendahnya kinerja tenaga pendidik diduga dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Semakin rendah kompetensi sumber daya manusia maka akan menyebabkan rendahnya kinerja tenaga pendidik. Sebaliknya semakin meningkat kompetensi sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik.

3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan keterangan dari Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2011) mengenai kinerja tenaga pendidik maka dapat disintesis bahwa definisi kinerja tenaga pendidik ialah hasil kerja yang dijangkau tenaga pendidik dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Indikator kinerja itu meliputi: a) Efisiensi pekerjaan ialah perbandingan

terbaik antara suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan hasil yang dijangkau oleh kegiatan tersebut cocok dengan yang ditargetkan baik dalam hal bobot maupun hasilnya, b) Kualitas pekerjaan ialah kualitas kerja yang dijangkau menurut kriteria syarat kecocokan dan kesiapannya, c) Kuantitas pekerjaan ialah jumlah kegiatan yang dapat ditamatkan sesuai target, d) Kontribusi terhadap organisasi ialah sumbangan tenaga dan benak pegawai yang diserahkan kepada organisasi cocok tanggung jawabnya, dan e) Waktu solusi hasil kerja ialah berkaitan dengan cocok atau tidaknya masa-masa penyelesaian kegiatan dengan target masa-masa yang direncanakan.

Menurut Herzberg (2011), motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Indikator motivasi kerja meliputi: a) Prestasi (*Achievement*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan menjangkau prestasi kerja, b) Pengakuan (*Recognition*). Besar kecilnya pernyataan yang diserahkan kepada karyawan atas unjuk kerjanya, c) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*). Besar kecilnya kendala yang dialami karyawan dari pekerjaannya, d) Tanggung Jawab (*Responsibility*). Besar kecilnya tanggung jawab yang diserahkan kepada seorang karyawan, e) Kemajuan (*Advancement*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan bisa maju dalam pekerjaannya, dan f) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan berkembang dalam pekerjaannya.

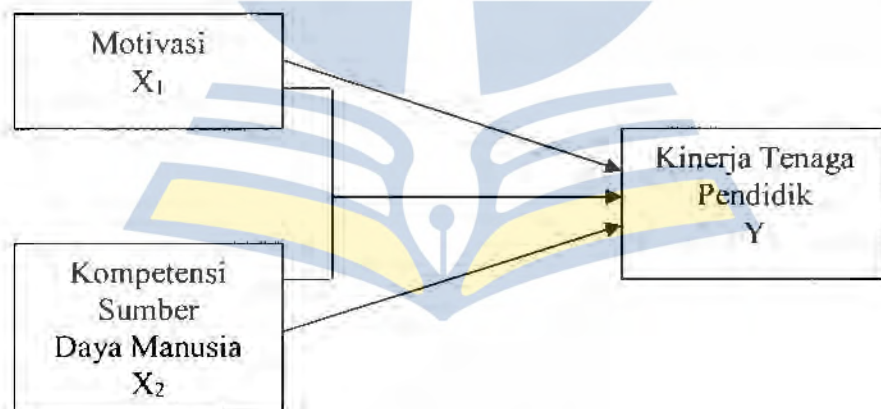
Menurut Wibowo (2016), kompetensi sumber daya manusia ialah suatu keterampilan untuk mengemban atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas yang dilandasi atas kemampuan dan pengetahuan serta didukung oleh

sikap kerja yang dituntut oleh kegiatan tersebut, yang diukur menggunakan:

a) Pengetahuan; b) Sikap, dan c) Keterampilan.

Rendahnya kinerja tenaga pendidik diperkirakan dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi sumber daya insan secara bersama-sama. Semakin rendah motivasi dan kompetensi sumber daya insan secara bersama-sama maka akan mengakibatkan rendahnya kinerja tenaga pendidik. Sebaliknya semakin meningkat motivasi dan kompetensi sumber daya insan secara bersama-sama maka akan menambah kinerja tenaga pendidik.

Sebagaimana sudah diuraikan di atas, bahwa motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama diperkirakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Kerangka berpikir selengkapanya dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

X₁ = Variabel bebas (motivasi)

X₂ = Variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia)

Y = Variabel terikat (kinerja tenaga pendidik)

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat disusun hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik

H₂ : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik

H₃ : Motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik

D. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dibuat sebelum pengumpulan data lapangan sebagai bentuk definisi operasional dari konsep-konsep penelitian yang akan diukur. Operasionalisasi variabel ini merupakan suatu pedoman tersendiri bagi peneliti untuk menyusun bentuk dan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan dibagikan kepada responden, dengan cara mengoperasionalkan variabel-variabel penelitian.

I. Instrumen Motivasi (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan.

h. Definisi Operasional

Motivasi adalah suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan.

Indikator motivasi kerja terdiri dari: 1) prestasi (*achievement*), 2) pengakuan (*recognition*), 3) pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), 4) tanggung jawab (*responsibility*), 5) kemajuan (*advancement*) dan 6)

pengembangan potensi individu (*the possibility of growth*) (Herzberg, 2011).

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mempermudah seseorang untuk mengumpulkan data dan penelitiannya.

Kisi-kisi instrumen motivasi adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Kisi-kisi Instrumen Motivasi (X₁)

No	Indikator	Positif	Jumlah
1	Prestasi (<i>Achievement</i>)	1, 2, 3	3
2	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	4, 5, 6	3
3	Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The work it self</i>)	7, 8, 9	3
4	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	10, 11, 12	3
5	Kemajuan (<i>Advancement</i>)	13, 14, 15	3
6	Pengembangan Potensi Individu (<i>The possibility of growth</i>)	16, 17, 18, 19, 20	5
	Jumlah		20

Skala penilaian instrumen yang digunakan adalah skala *rating* dengan rincian sebagai berikut: 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Ragu-ragu), 2 (Tidak Setuju), dan 1 (Sangat Tidak Setuju).

2. Instrumen Kompetensi Sumber Daya Manusia (Variabel X₂)

a. Definisi Konseptual

Kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Kompetensi sumber daya manusia ialah suatu keterampilan untuk mengemban atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas yang dilandasi atas kemampuan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh kegiatan tersebut, yang diukur menggunakan: 1) Pengetahuan; 2) Sikap, dan 3) Keterampilan (Wibowo, 2016).

c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mempermudah seseorang untuk mengumpulkan data dan penelitiannya. Kisi-kisi instrumen kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

Tabel 2.2 Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₂)

No	Indikator	Positif	Jumlah
1	Pengetahuan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
2	Sikap	9, 10, 11, 12, 13	5
3	Keterampilan	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	7
	Jumlah		20

Skala penilaian instrumen yang digunakan adalah skala *rating* dengan rincian sebagai berikut: 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Kurang Setuju), 2 (Tidak Setuju), dan 1 (Sangat Tidak Setuju).

3. Instrumen Kinerja Tenaga Pendidik (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja tenaga pendidik adalah hasil kerja yang dicapai tenaga pendidik dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Definisi Operasional

Kinerja tenaga pendidik ialah penilaian hasil kerja yang dijangkau tenaga pendidik dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, yang diukur memakai indikator: 1) Efisiensi pekerjaan ialah perbandingan terbaik antara suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan hasil yang dijangkau oleh kegiatan tersebut cocok dengan yang ditargetkan baik dalam hal bobot maupun hasilnya, 2) Kualitas pekerjaan ialah kualitas kerja yang dijangkau menurut kriteria kecocokan dan kesiapannya, 3) Kuantitas pekerjaan ialah jumlah kegiatan yang dapat ditamatkan sesuai target, 4) Kontribusi terhadap organisasi ialah sumbangan tenaga dan benak pegawai yang diserahkan kepada organisasi cocok tanggung jawabnya, dan 5) Waktu solusi hasil kerja ialah berkaitan dengan cocok atau tidaknya masa-masa penyelesaian kegiatan dengan target masa-masa yang direncanakan (Mathis, Robert dan Jackson, 2011).

c. Kisi-kisi Instrumen

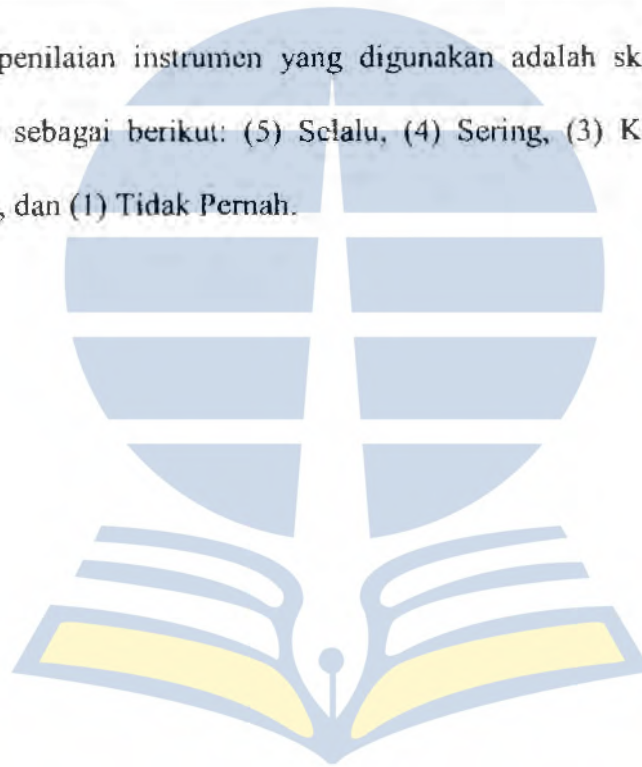
Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mempermudah seseorang untuk mengumpulkan data dan penelitiannya.

Kisi-kisi instrumen kinerja tenaga pendidik adalah sebagai berikut

Tabel 2.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Tenaga Pendidik

No	Indikator	Positif	Jumlah
1	Efisiensi kerja	1, 2, 3, 4	4
2	Kualitas pekerjaan	5, 6, 7, 8	4
3	Kuantitas pekerjaan	9, 10, 11, 12	4
4	Kontribusi terhadap organisasi	13,14,15,16	4
5	Waktu penyelesaian hasil kerja	17, 18, 19, 20	4
	Jumlah		20

Skala penilaian instrumen yang digunakan adalah skala *rating* dengan rincian sebagai berikut: (5) Selalu, (4) Sering, (3) Kadang-kadang, (2) Pernah, dan (1) Tidak Pernah.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian (Sugiyono, 2013).

Sukardi (2013) membahas desain riset menurut pengertian secara luas dan sempit. Secara luas, desain penelitian ialah semua proses yang dibutuhkan dalam perencanaan dan pengamalan penelitian. Dalam konteks ini komponen desain dapat merangkum semua struktur riset yang dimulai sejak ditemukannya gagasan sampai didapatkan hasil penelitian. Sedang dalam makna sempit, desain riset adalah penggambaran secara jelas mengenai hubungan antara variabel, pendataan data, dan analisis data, sampai-sampai dengan desain yang baik. Peneliti maupun orang beda yang berkepentingan mempunyai cerminan tentang bagaimana kebersangkutanan antar variabel, bagaimana mengukurnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka Penulis berasumsi bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh Penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan dengan cara memilih, mengumpulkan dan menganalisis data yang diteliti pada waktu tertentu.

Berdasarkan keterangan dari jenisnya riset ini termasuk riset deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu riset yang bertujuan guna menguraikan atau mencerminkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu suasana atau objek riset yang dilaksanakan melalui pendataan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat riset ini ialah menguraikan dan menyatakan (*deskriptif explanatory*) yang sehubungan dengan status satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

Variabel pada dasarnya ialah segala sesuatu yang bisa diberi sekian banyak macam nilai (Sudaryono, 2018). Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya, dalam riset ini dapat dipisahkan sebagai berikut:

1. Variabel independen, yakni variabel yang memprovokasi atau menjadi sebab evolusi atau timbulnya semangat dan kompetensi sumber daya manusia
2. Variabel dependen, yakni variabel yang diprovokasi atau menjadi dampak karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam riset ini ialah kinerja tenaga pendidik

B. Populasi dan Sampel

Arikunto (2018) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Gulo (2010) populasi terdiri atas sekelompok objek yang menjadi pusat perhatian, yang daripadanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian

ini adalah tenaga pendidik struktural dan fungsional yang berada di Diklat Reserse Polri yang berjumlah 78 orang. Alasan dipilihnya populasi dan tempat penelitian tersebut ialah tempat peneliti bekerja, sehingga mempermudah dalam pendataan data.

Sampel ialah sebagian dari jumlah dan ciri khas yang dipunyai oleh populasi tersebut. Berdasarkan keterangan dari Singarimbun (2011) guna mendapatkan sampel yang representatif ada empat hal yang mesti diperhitungkan, yakni:

1. Derajat keragaman dari populasi (*degree of homogeneity of population*) semakin seragam populasi, semakin kecil sampel yang diambil.
2. Presisi yang dikehendaki oleh peneliti semakin tinggi, semakin besar sampel yang mesti diambil. Sampel yang semakin besar ingin membrikan pandangan yang lebih mendekati untuk nilai sesungguhnya.
3. Rencana analisis. Jumlah sampel dicocokkan dengan keperluan analisis yang bakal dilakukan, dengan menyimak kompleksitas dari masalah yang bakal dibahas.
4. Biaya, tenaga dan masa-masa yang tersedia. Semakin besar biaya, semakin tidak sedikit tenaga dan masa-masa yang tersedia, bakal semakin besar sampel yang bisa diambil, dan tingkat presisi yang diperolcbnya bakal menjadi tinggi.

Arikunto (2018) berpendapat: Apabila subjeknya kurang dari 100, diambil semua sekaligus sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika jumlah subjek besar maka diambil 10 - 15%, atau 20 - 25% atau lebih.

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan *Total Sampling* atau sampel jenuh, adalah sensus di mana semua anggota populasi dijadikan sampel

(Sugiyono, 2013) dari populasi yang berjumlah 78 orang, yaitu terdiri dari anggota Polri dan PNS yang telah memiliki Surat Perintah dari Kadiklat Reserse yang berhak untuk mengajar.

C. Instrumen Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian memerlukan instrumen penelitian/alat bantu penelitian yang berbeda. Di samping itu, pemilihan instrumen penelitian sangat tergantung pada tujuan penelitian dan jenis data yang akan dikumpulkan.

Menurut pendapat Sugiyono (2013) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Jadi, instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Dalam riset ini, memakai kuesioner pengakuan tertutup yaitu pengakuan yang opsi jawabnya sudah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka rangkaian terlebih dahulu. Hal ini bermanfaat untuk memperjelas apa yang ditelusuri dalam penelitian. Sehingga bakal mendorong subyek/responden untuk menyimpulkan pilihan jawaban ke sebuah arah. Selain tersebut, keuntungan lainnya cepat dan gampang dianalisa. Adapun anggapan-anggapan yang dipegang peneliti dalam memakai metode ini ialah bahwa subyek riset adalah orang yang paling memahami tentang dirinya dan pengakuan subyek yang diserahkan kepada peneliti ialah benar dan diandalkan (Hadi, 2015).

Untuk mengukur skala sikap, pendapat, karakter atau status sosial, biasanya digunakan skala interval. Adapun jenis skala interval yang sering digunakan adalah Skala Likert. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa skala likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.

Skala pengukuran ini digunakan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah selanjutnya. Prinsip pokok skala likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai sangat positif.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada dasarnya adalah suatu pekerjaan operasional penelitian, dan pendataan data tidak saja adalah suatu kegiatan penelitian yang sifatnya kebetulan saja, akan namun dalam urusan ini dilaksanakan upaya guna menghimpun data-data yang relevan secara sistematis dan terencana. Berdasarkan keterangan dari Sugiyono (2013) teknik pendataan data merupakan tahapan yang sangat strategis dalam penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian ialah mendapatkan data.

Adapun teknik yang dilaksanakan oleh Peneliti dalam mengoleksi data-data yang dibutuhkan untuk penelitian ini ialah sebagai berikut:

I. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pendataan data dari sumber-sumber tertulis yang mempunyai sifat teoritis laksana buku, dokumen, dan sekian banyak macam literatur yang bersangkutan dengan teori motivasi, kualitas sumber daya manusia dan kinerja, menyusun mengoleksi dan menulis data yang terinci tentang hal-hal yang dianggap berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Studi Lapangan

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan Penulis dengan langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data-data dengan cara kuesioner, menurut Sugiyono (2013) adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini responden diberikan daftar pertanyaan (angket) yang bersifat tertutup dimana pertanyaan-pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, responden tinggal memilih salah satu alternatif yang dianggap sesuai dengan kenyataan.

E. Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses penyederhanaan data ke dalam format yang lebih gampang dibaca dan diinterpretasikan. Dengan memakai metode kuantitatif hal yang diinginkan akan diperoleh hasil pengukuran yang lebih akurat mengenai respon yang diserahkan oleh responden, sampai-sampai data yang berbentuk angka itu dapat diubah dengan memakai metode statistik. Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melewati pengukuran variable-variabel riset dengan angka dan mengerjakan analisis data dengan formalitas statistik (Supomo, 2018).

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Setelah hipotesis diajukan, maka tahapan berikutnya ialah menilai bagaimana agar hipotesis itu dapat teruji secara empirik. Untuk itulah dibutuhkan metodologi penelitian. Angket yang diajukan kepada responden terdiri dari beberapa pernyataan. Pernyataan tersebut disusun sedemikian rupa secara terperinci dan lengkap dengan teknik responden diminta untuk membalas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memakai

lima point skala Likert. Setelah dijamin bahwa data yang dihimpun telah menycluruh melalui penyebaran dan pendataan kembali angket, maka dilanjutkan dengan tabulasi data sebagai unsur dari pengolahan data. Hasil tabulasi data berikut sebagai input untuk mengerjakan analisis data dengan memakai statistik deskriptif.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji apakah kuesioner tersebut telah tepat sebagai alat ukur (ketepatan alat ukur), digunakan uji korelasi *Product Moment (Pearson)*. Apabila nilai *Product Moment (Pearson)*_{hitung} < nilai r_{tabel} maka item pernyataan dalam kuesioner tidak valid, sedangkan jika nilai *Product Moment (Pearson)*_{hitung} \geq nilai r_{tabel} maka item pertanyaan tersebut valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien Korelasi *Product Moment (Pearson)*
- n : Jumlah Sampel
- X : Variabel Bebas (*Independent Variable*)
- Y : Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Untuk menguji apakah skala pengukuran dalam kuesioner tersebut akurat, digunakan uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's*

$Alpha < 0,60$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel sedangkan jika nilai nilai $Cronbach's Alpha \geq 0,60$ maka kuesioner tersebut reliabel.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : *Cronbach's Alpha*
 k : Banyaknya Butir Pernyataan
 $\sum \delta_b^2$: Jumlah Varian Butir
 δ_t^2 : Varian Total

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji normal tidaknya distribusi data. Uji normalitas yang digunakan adalah dengan teknik Kolmogorov-Smirnov, dengan tingkat kesalahan 5%. Sebaran data berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk menguji kesamaan varian populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas yang digunakan adalah metode *Chi-Square*. Varian dinyatakan homogen bila nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. diuji dengan tingkat kesalahan 5%, sebaliknya varian dinyatakan tidak homogen bila nilai $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas yang digunakan adalah ANOVA, dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan nilai signifikansinya. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ hubungan linier, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ hubungan tidak linier.

3. Uji Korelasi *Product Moment* Sederhana dan Ganda

Data yang dianalisis adalah data interval dari sumber yang sama, sampai untuk menyaksikan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terbelunggu atau hubungan diantara keduanya, maka analisis data yang digunakan ialah rumus korelasi product moment simpel atau ganda. Penggunaan *produk momen* korelasi didasarkan pada data riset ini ialah data interval. Untuk menyerahkan interpretasi terhadap kuatnya hubungan terscut, maka dapat dipakai pedoman sebagaimana dapat terlihat pada tabel ini.

Tabel 3.1 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

Rumusan korelasi *product moment* menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi *product moment* sederhana antara variabel X_1 dan variabel Y
- n : Jumlah sampel
- X_1 : Jumlah skor jawaban pertanyaan variabel X_1
- Y : Jumlah skor jawaban pertanyaan variabel Y

Rumusan korelasi *product moment* ganda menurut Sugiyono (2013)

adalah sebagai berikut:

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r_{X_1Y}^2 + r_{X_2Y}^2 - 2r_{X_1Y}r_{X_2Y}r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}}$$

Keterangan:

- r_{X_1Y} : Korelasi sederhana X_1 dengan Y
- r_{X_2Y} : Korelasi sederhana X_2 dengan Y
- $r_{X_1X_2}$: Korelasi sederhana X_1 dengan X_2
- $R_{X_1X_2Y}$: Korelasi sederhana X_1 dan X_2 terhadap Y

4. Uji Signifikansi Korelasi *Product Moment* Sederhana dan Berganda

Untuk menguji signifikansi hubungan, yakni apakah hubungan yang ditemukan tersebut berlaku untuk semua populasi, perlu dilaksanakan uji signifikansi, baik korelasi *product moment* sederhana maupun ganda. Penentuan signifikansi korelasi berdasarkan pada komparasi antara *P-value*

(nilai signifikansi dari hasil perhitungan SPSS) dengan toleransi kekeliruan yang diberlakukan pada riset (lazimnya 5% = 0,05). Jika *P-value* lebih kecil dari = 0.05 maka disebutkan bahwa korelasi itu signifikan (Sujarweni, 2016).

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis korelasi product moment sederhana dan ganda bisa dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi yang ditujukan untuk memahami seberapa besar kontribusi varian yang terjadi pada sebuah variabel tertentu. Rumusan koefisien determinasi menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi/Pencentu

R : Koefisien korelasi

6. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Analisis regresi linier sederhana dan berganda ditujukan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen secara individual. Dampak dari penggunaan analisis ini adalah untuk memutuskan apakah naik/innenurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan/menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen dan sebaliknya.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen, dengan rumus (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a : Harga Y bila X= 0 (harga konstan)
- b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X : Subyek pada variabel independen yang punya nilai tertentu

Besarnya "nilai b" dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n\sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

Besarnya "nilai a" dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

b. Analisis Regresi Linier Ganda

Sedangkan untuk menghitung persamaan garis regresi linier ganda menggunakan rumus (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

$$Y_c = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dengan metode kuadrat terkecil dapat diperoleh persamaan-persamaan normal sebagai berikut:

$$Y - nb_0 - b_1 X_1 - b_2 X_2 = 0 \dots\dots\dots \text{persamaan I}$$

$$X_1 Y - b_0 X_1 - b_1 X_1^2 - b_2 X_1 X_2 = 0 \dots\dots\dots \text{persamaan II}$$

$$X_2 Y - b_0 X_2 - b_1 X_1 X_2 - b_2 X_2^2 = 0 \dots\dots\dots \text{persamaan III}$$

Dengan persamaan normal ini dapat diperoleh atau dihitung harga-harga b_0 , b_1 , b_2 .



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Diklat Reserse terletak di Desa Megamendung Kecamatan Megamendung Kabupaten Bogor dengan ketinggian 700 M di atas permukaan laut dengan suhu udara 18° - 24° Celcius dengan curah hujan relatif tinggi serta merupakan daerah wisata. Pada Tahun 1911 kompleks Diklat Reserse ini merupakan pabrik teh yang dikuasai oleh PT. Comy Coy, dengan hak guna usaha sampai dengan 23 September 1980, namun oleh karena pembangunan Kepolisian RI khususnya di bidang pendidikan maka sejak tahun 1950 kawasan ini digunakan untuk melaksanakan kegiatan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan tuntutan tugas pada waktu itu yaitu digunakan tempat pendidikan Polri sebagai cabang sekolah polisi Sukabumi. Selain melaksanakan pendidikan lainnya, sejak tahun 1965 digunakan sebagai tempat pendidikan Brimob yang dikenal dengan Deplat 000 Wajra Cena Resimen Pelopor, status ini terus berkembang dan sejak tahun 1973 dengan Deplat 000 Megamendung, tempat pendidikan ini dinyatakan sebagai lembaga pendidikan di bawah Kobang Diklat Polri.

Berdasarkan Surat Keputusan Komandan Jenderal Kobang Diklat Polri No. Pol: Skep/487/VIII/1978, Tanggal 23 Agustus 1978 Dodiklat 000 ditetapkan sebagai Pusdik Reskrim yang diresmikan pada tanggal 9 Desember 1978. Mengingat kebutuhan akan tenaga reserse yang

mengharuskan memiliki kemampuan serta keterampilan penyidik maka Pusdik Reskrim pada tanggal 7 Desember 1982 dilaksanakan peletakan batu pertama master plan oleh Kapolri Jenderal Polisi Prof. Dr. Awaludin Djamin, MPA.

Dalam rangka validasi organisasi Polri sesuai dengan Skep Kapolri No. Pol: Skep/10/VII/1985, tanggal 1 Juli 1985 Pusdik Reskrim yang sebelumnya sebagai Kesatuan Komando Pengembangan Pendidikan dan Latihan Polri diubah menjadi satuan di bawah Direktorat Pendidikan Polri (Ditdik Polri) dan berdasarkan Surat Keputusan Pangab Nomor: Kep/11/X/1992, Tanggal 5 Oktober 1992 Tentang Penyempurnaan Pokok-pokok Organisasi dan Prosedur Polri, Pusdik Reskrim sebelumnya merupakan kesatuan di bawah Direktorat Pendidikan Polri dirubah menjadi satuan di bawah Lembaga Pendidikan dan Latihan Polri (Lemdiklat Polri).

Pada tanggal 7 April 1994 Pusdik Serse dan Intel yang tadinya terpisah dalam rangka validasi Organisasi Lemdiklat Polri digabung menjadi satu yaitu Pusdik Resintel, namun tempatnya dilaksanakan di Megamendung Bogor sesuai dengan Skep Kapolri No. Pol: Skep/438/IV/1994, Tanggal 7 April 1994 Tentang Pengalihan Status dan Perubahan Nama Pusdik Reserse/Intel menjadi Pusdik Resintel.

Berdasarkan Surat Kapolri No. Pol: Skep/9/V/2001, Tanggal 25 Mei 2001 Tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja Satuan-satuan Organisasi pada Tingkat Mabes Polri, maka Pusdik Resintel yang tadinya di bawah Lemdiklat Polri menjadi di bawah Dediklat Kapolri dan berdasarkan Surat Keputusan Kapolri No. Pol: Kep/53/X/2002 Tanggal 17 Oktober 2002 Tentang

Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pusdik Reskrim yang tadinya di bawah Dediklat Kapolri menjadi di bawah Lemdiklat Polri.

Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Perubahan Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2010 Tentang SOTK Polri dan Perkap Nomor 6 Tahun 2017 Tentang SOTK Tingkat Mabes Polri perihal Perubahan Pusdik Reskrim menjadi Pendidikan dan Pelatihan Reserse disingkat Diklat Reserse dan kedudukannya tetap di bawah Lembaga Pendidikan Polri.

2. Visi Misi

Visi Diklat Reserse Lemdiklat Polri adalah “Membentuk personil Polri yang mampu melakukan penyidikan dan penegakan hukum secara profesional dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki integritas moral yang tinggi, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan senantiasa menjunjung tinggi kode etik dan HAM serta supremasi hukum dalam memberikan pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat”.

Untuk mewujudkan visi maka misi Diklat Reserse Lemdiklat Polri sebagai berikut:

- a. Menjadikan Diklat Reserse sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang penyidikan serta pusat kajian dan evaluasi penegakan hukum.
- b. Menjadikan Diklat Reserse sebagai *Centre For Excellent*.

- c. Membentuk peserta didik, baik Polri maupun PPNS yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta profesional di bidang penyidikan tindak pidana sehingga siap dalam pelaksanaan tugas di lapangan.
- d. Membentuk personil Diklat Reserse yang memiliki motivasi kerja untuk berpretasi, integritas moral yang tinggi, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, menjunjung tinggi kode etik kepolisian, IIAM, dan supremasi hukum.
- e. Membangun kerjasama di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta hukum dengan kementerian dan instansi terkait, baik dalam negeri maupun luar negeri guna meningkatkan kualitas hasil didik.

3. Kedudukan, Tugas dan Fungsi

a. Kedudukan

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Reserse merupakan unsur pelaksana utama yang berada di bawah Lemdiklat Polri
- 2) Pendidikan dan Pelatihan Reserse dipimpin oleh kepala Pendidikan dan Pelatihan Polri yang bertanggung jawab kepada Kepala Lembaga Pendidikan Pelatihan Polri dalam pelaksanaannya dibantu oleh Wakil Kepala Pendidikan dan Pelatihan Polri
- 3) Pendidikan dan Pelatihan Reserse merupakan pusat diklat di bidang penyidikan

b. Tugas

Dalam pelaksanaannya Pendidikan dan Pelatihan Reserse bertugas melaksanakan diklat penyidikan sesuai bidang khusus masing-masing dan

program diklat lainnya yang dibebankan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri serta melaksanakan pengelolaan pendidikan di lingkungan Pendidikan dan Pelatihan Reserse.

c. Fungsi

Pendidikan dan Pelatihan Reserse melaksanakan fungsi:

- 1) Merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan operasional diklat termasuk menyiapkan pengajaran dan pelatihan
- 2) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri dan Kabareskrim Polri terkait dengan tugas pokok
- 3) Memberikan bimbingan dan pengasuban kepada peserta diklat
- 4) Memelihara dan mengembangkan kemampuan SDM maupun materiil

4. Deskripsi Responden

Responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar (91,0%) berjenis kelamin laki-laki, dan selebihnya (9,0%) berjenis kelamin perempuan. Responden berdasarkan pangkat sebagian besar (21,8%) berpangkat Ipda dan sebagian kecil masing-masing 1,3% berpangkat Brigjen Pol, Briпка, dan Pengda. Responden berdasarkan pendidikan sebagian besar (50,0%) berpendidikan Sarjana (S-1), SMA (30,8%), Pascasarjana (15,4%) dan sebagian berpendidikan D3 (2,6%), STM (1,3%).

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah sebagai suatu alat ukur. Sebelum digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner perlu dilakukan uji validitas yaitu uji tentang ketepatan alat ukur dalam hal ini kuesioner, apakah tepat sesuai dengan ihwal yang akan diukur. Selanjutnya uji reliabilitas adalah uji keakuratan skala pengukuran, keajegan skala pengukuran, dan kemantapan skala pengukuran yang digunakan.

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap kuesioner tentang motivasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Pearson) menunjukkan bahwa terdapat item pernyataan nomor 11 dalam kuesioner motivasi yang nilai r_{hitung} nya $< r_{tabel} = 0,361$ untuk $n = 30$ orang dan tingkat kesalahan 5% atau tidak valid, sementara nilai korelasi r_{hitung} item-item pernyataan dalam kuesioner lainnya $> r_{tabel} = 0,361$ untuk $n = 30$ orang dan tingkat kesalahan 5% atau valid. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner motivasi adalah valid, artinya kuesioner telah sesuai dengan ihwal apa yang hendak diukur.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap kuesioner tentang kompetensi SDM dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Pearson) menunjukkan bahwa nilai korelasi r_{hitung} item-item pernyataan dalam kuesioner $> r_{tabel} = 0,361$ untuk $n = 30$ orang dan tingkat kesalahan 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner kompetensi SDM adalah valid, artinya kuesioner telah sesuai dengan ihwal

apa yang hendak diukur.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap kuesioner tentang kinerja tenaga pendidik dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (*Pearson*) menunjukkan bahwa nilai korelasi r_{hitung} item-item pernyataan dalam kuesioner $> r_{tabel} = 0,361$ untuk $n = 30$ orang dan tingkat kesalahan 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner kinerja tenaga pendidik adalah valid, artinya kuesioner telah sesuai dengan ihwal apa yang hendak diukur.

Hasil uji validitas terhadap kuesioner tentang motivasi, kompetensi SDM serta tentang kinerja tenaga pendidik, data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r (Korelasi) Hitung	Nilai r (Korelasi) Tabel	Ket
Motivasi			
Pernyataan 1	0,632	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,590	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,697	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,748	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,698	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,700	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,390	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,441	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,601	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,640	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,200	0,361	Tidak Valid
Pernyataan 12	0,542	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,557	0,361	Valid

Variabel	Nilai r (Korelasi) Hitung	Nilai r (Korelasi) Tabel	Ket
Pernyataan 14	0,657	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,562	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,654	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,661	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,603	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,692	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,674	0,361	Valid
Kompetensi SDM			
Pernyataan 1	0,515	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,540	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,684	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,719	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,816	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,803	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,774	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,745	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,712	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,731	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,768	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,768	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,728	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,818	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,819	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,655	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,752	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,803	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,876	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,863	0,361	Valid
Kinerja Tenaga Pendidik			
Pernyataan 1	0,401	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,439	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,678	0,361	Valid

Variabel	Nilai r (Korelasi) Hitung	Nilai r (Korelasi) Tabel	Ket
Pernyataan 4	0,785	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,784	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,725	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,751	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,733	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,875	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,619	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,874	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,884	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,764	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,771	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,786	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,398	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,531	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,502	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,628	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,591	0,361	Valid

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap item-item pernyataan motivasi kemudian dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas kuesioner motivasi menunjukkan bahwa hasil nilai *cronbach alpha* adalah 0,917. Nilai *cronbach alpha* = 0,917 > 0,6 artinya bahwa kuesioner motivasi adalah reliabel. Dengan demikian, maka kuesioner motivasi dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan.

Hasil uji reliabilitas kuesioner kompetensi SDM menunjukkan bahwa hasil nilai *cronbach alpha* ialah 0,960. Nilai *cronbach alpha* = 0,960

> 0,60, artinya bahwa kuesioner kompetensi SDM adalah reliabel. Dengan demikian, maka kuesioner kompetensi SDM dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan.

Hasil uji reliabilitas kuesioner kinerja tenaga pendidik menunjukkan bahwa hasil nilai *cronbach alpha* = 0,934. Nilai *cronbach alpha* = 0,934 > 0,6 artinya bahwa kuesioner kinerja tenaga pendidik adalah reliabel. Dengan demikian, maka kuesioner kinerja tenaga pendidik dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi	0,917	Reliabel
2.	Kompetensi SDM	0,960	Reliabel
3.	Kinerja Tenaga Pendidik	0,934	Reliabel

2. Deskripsi Data

Tujuan deskripsi data adalah menggambarkan tentang variabel motivasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kinerja tenaga pendidik.

a. Deskripsi Data Motivasi

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan di lapangan menggunakan kuesioner terhadap motivasi dengan jumlah 19 butir pertanyaan valid setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka

dari hasil analisis data terhadap 78 responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,65, nilai median sebesar 81,00, nilai modus sebesar 76,00, nilai standar deviasi sebesar 8,15, nilai variansi sebesar 66,49, nilai *range* sebesar 29,00, nilai skor terendah sebesar 66,00, dan nilai skor tertinggi sebesar 95,00. Hasil ini menunjukkan bahwa data tersebar merata.

b. Deskripsi Data Kompetensi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan di lapangan menggunakan kuesioner terhadap kompetensi dengan jumlah 20 butir pertanyaan valid setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dari hasil analisis data terhadap 78 responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,83, nilai median sebesar 84,00, nilai modus sebesar 80,00, nilai standar deviasi sebesar 9,39, nilai variansi sebesar 88,22, nilai *range* sebesar 29,00, nilai skor terendah sebesar 71,00, dan nilai skor tertinggi sebesar 100,00. Hasil ini menunjukkan bahwa data tersebar merata.

c. Deskripsi Data Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan di lapangan menggunakan kuesioner terhadap kinerja tenaga pendidik dengan jumlah 20 butir pertanyaan valid setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka dari hasil analisis data terhadap 78 responden diperoleh nilai rata-rata sebesar 86,00, nilai median sebesar 85,50, nilai modus sebesar 100,00, nilai standar deviasi sebesar 9,88, nilai variansi sebesar 97,66, nilai *range* sebesar 40,00, nilai skor terendah 60,00, dan nilai skor tertinggi sebesar 100,00. Hasil ini menunjukkan bahwa data tersebar merata.

Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Deskripsi Data Motivasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Tenaga Pendidik

MOTIVASI		KOMPETENSI SDM		KINERJA TENAGA PENDIDIK	
DESKRIPTIF	NILAI	DESKRIPTIF	NILAI	DESKRIPTIF	NILAI
N	78	N	78	N	78
Rata-rata	81.6538	Rata-rata	85.8333	Rata-rata	86.0000
Median	81.0000	Median	84.0000	Median	85.5000
Modus	76.00	Modus	80.00(a)	Modus	100.00
Standar Deviasi	8.15408	Standar Deviasi	9.39248	Standar Deviasi	9.88243
Varian	66.489	Varian	88.219	Varian	97.662
<i>Range</i>	29.00	<i>Range</i>	29.00	<i>Range</i>	40.00
Skor Terendah	66.00	Skor Terendah	71.00	Skor Terendah	60.00
Skor Tertinggi	95.00	Skor Tertinggi	100.00	Skor Tertinggi	100.00

3. Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan, perlu dilakukan beberapa teknik analisis data dimana diharuskan melakukan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

1) Uji Normalitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil analisa data untuk uji normalitas terhadap motivasi dengan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh hasil bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 atau 0,254 > 0,05, artinya

data berdistribusi normal. Dengan demikian, data motivasi dapat disimpulkan berdistribusi normal.

2) Uji Normalitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil analisa data untuk uji normalitas terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia dengan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 atau 0,136 > 0,05, artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian, data kompetensi sumber daya manusia dapat disimpulkan berdistribusi normal.

3) Uji Normalitas Variabel Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil analisa data untuk uji normalitas terhadap variabel kinerja tenaga pendidik dengan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian, data kinerja tenaga pendidik dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

NO.	VARIABEL	HASIL UJI	KETERANGAN
1.	Motivasi		
	Jumlah Sampel (Orang)	78	
	Nilai Kolmogorov-Smirnov Z	1,015	
	Nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,254	Distribusi Normal
2.	Kompetensi SDM		
	Jumlah Sampel (Orang)	78	

NO.	VARIABEL	HASIL UJI	KETERANGAN
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,716	
	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	0,136	Distribusi Normal
3.	Kinerja Tenaga Pendidik		
	Jumlah Sampel (Orang)	78	
	Kolmogorov-Smirnov Z	0,889	
	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	0,409	Distribusi Normal

b. Uji Homogenitas

1) Uji Homogenitas Varians Motivasi

Homogenitas varians data motivasi diuji dengan menggunakan uji *Chi Square*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Chi Square*_{hitung} = 23,282, sedangkan *Chi Square*_{tabel} = 32,671. Persyaratan data homogen adalah $Chi\ Square_{hitung} < Chi\ Square_{tabel}$. Dengan demikian, varians data motivasi berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen). Dengan demikian, varians data motivasi berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

2) Uji Homogenitas Varians Kompetensi Sumber Daya Manusia

Homogenitas varians data kompetensi sumber daya manusia diuji dengan menggunakan uji *Chi Square*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 20,923$, sedangkan $\chi^2_{tabel} = 31,410$. Persyaratan data homogen adalah $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, dengan demikian varians data kompetensi sumber daya manusia berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen). Dengan demikian, varians data kompetensi sumber daya manusia berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

3) Uji Homogenitas Varians Data Kinerja Tenaga Pendidik

Homogenitas varians data kinerja tenaga pendidik diuji dengan menggunakan uji *Chi Square*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $Chi\ Square_{hitung} = 19,410$, sedangkan $Chi\ Square_{tabel} = 41,337$. Persyaratan data homogen adalah $Chi\ Square_{hitung} < Chi\ Square_{tabel}$, dengan demikian data kinerja tenaga pendidik berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen). Dengan demikian, data kinerja tenaga pendidik berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Tes Statistik

NO.	VARIABEL	CHI SQUARE HITUNG	CHI SQUARE TABEL	KET
1.	Motivasi			
	Chi-Square	23.282	32,671	Homogen
	Df	21		
	Asymp. Sig.	.263		
2.	Kompetensi SDM			
	Chi-Square	20.923	31,410	Homogen
	Df	20		
	Asymp. Sig.	.324		
3.	Kinerja Tenaga Pendidik			
	Chi-Square (a)	19.410	41,337	Homogen
	Df	28		
	Asymp. Sig.	.885		

c. Uji Linieritas

1) Uji Variabel Motivasi dengan Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil analisa data uji linieritas variabel motivasi dengan kinerja tenaga pendidik diperoleh hasil nilai $F_{hitung} = 35,289$ mencapai taraf signifikan = 0,000. Hasil uji linearitas memperlihatkan bahwa derajat signifikansi adalah sebesar 0,000 atau $< 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dengan kinerja tenaga pendidik berpola linear.

2) Uji Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil analisa data uji linearitas variabel kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik diperoleh hasil nilai $F_{hitung} = 60,856$ mencapai taraf signifikan = 0,000. Hasil uji linearitas memperlihatkan bahwa derajat signifikansi adalah sebesar 0,000 atau $< 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik berpola linear.

Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel	Derajat Signifikansi	Nilai Sig.	Keterangan
1.	Motivasi dengan Kinerja Tenaga Pendidik	0,000	0,05	Linier
2.	Kompetensi SDM dengan Kinerja Tenaga Pendidik	0,000	0,05	Linier

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hipotesis penelitian, hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik dengan mempergunakan *korelasi product moment* didapatkan hasil koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,563$ artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik, kekuatan hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik dalam kategori “sedang” karena nilai $r_{y.1} = 0,563$ berada diantara nilai $0,400 - 0,599$ (sedang).

- 1) Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik maka digunakan uji t, diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,940$ dan nilai $t_{tabel} = 1,99$ pada tingkat Sig = 0,05 dan $N - 2$ atau $78 - 2 = 76$. Ternyata bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,940 > 1,99$, berarti hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik.
- 2) Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasinya yaitu $r^2 = (r_{y.1})^2 = (0,563)^2 \times 100\% = 31,7\%$. Berarti variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 31,7% terhadap kinerja tenaga pendidik.
- 3) Hubungan fungsional motivasi dengan kinerja tenaga pendidik dihitung menggunakan teknik analisis regresi $\hat{Y} = 30,274 + 0,682X_1$. Konstanta sebesar 30,274 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi maka kinerja

tenaga pendidik = 30,274. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,682 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan motivasi (X_1) maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Y) sebesar 0,682 satu satuan. Berarti variabel motivasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja tenaga pendidik.

b. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hipotesis penelitian, hubungan kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik dengan menggunakan teknik korelasi product moment didapatkan hasil koefisien korelasi $r_{y,2} = 0,667$ artinya terdapat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik. Kekuatan hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik dalam kategori “kuat” karena nilai $r_{y,2} = 0,667$ berada diantara nilai 0,600 – 0,799 (kuat).

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi maka digunakan uji t. Berdasarkan tabel pada Lampiran 8 uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,801$ dan nilai $t_{tabel} = 1,99$ pada tingkat Sig = 0,05 dan $N - 2$ atau $78 - 2 = 76$. Ternyata bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,801 > 1,99$, berarti hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik dihitung berdasarkan nilai

koefisien determinasinya yaitu $r^2 = (r_{y,2})^2 = (0,667)^2 \times 100\% = 44,5\%$. Berarti variabel kompetensi sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 44,5% terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hubungan fungsional antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik dihitung menggunakan teknik analisis regresi $\hat{Y} = 25,777 + 0,702X_2$. Konstanta sebesar 25,777 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi sumber daya manusia maka kinerja tenaga pendidik = 25,777. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,702 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan kompetensi sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik sebesar 0,702 satu satuan. Berarti variabel kompetensi sumber daya manusia dapat digunakan untuk memprediksi kinerja tenaga pendidik.

c. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Sesuai dengan hipotesis penelitian maka hubungan antara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik dengan mempergunakan teknik korelasi berganda didapatkan hasil koefisien korelasi berganda $R = 0,769$. Artinya bahwa terdapat hubungan diantara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik. Kekuatan hubungan antara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dengan kinerja tenaga pendidik dalam kategori “kuat”

karena nilai $R = 0,769$ berada diantara nilai 0,600 – 0,799 (kuat).

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan diantara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik digunakan uji F. Nilai $F_{hitung} = 70,328$, dan nilai $F_{tabel} = 3,12$ pada $\alpha = 0,05$. Ternyata bahwa nilai $F_{hitung} = 70,328 > F_{tabel}$ ($F_{tabel} = 3,12$ pada $\alpha = 0,05$), berarti hubungan antara motivasi serta kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dengan kinerja tenaga pendidik adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan diantara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kontribusi motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik mengandung makna bahwa semakin baik motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama maka akan semakin baik kinerja tenaga pendidik. Kontribusi motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dengan kinerja tenaga pendidik ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yaitu $R^2 = (0,769)^2 \times 100\% = 59,1\%$. Berarti variabel motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi sebesar 59,1% terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hubungan fungsional antara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik adalah $\hat{Y} = 23,568 + 0,321X_1 + 0,632X_2$. Konstanta sebesar 23,568 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi dan kompetensi sumber daya manusia maka kinerja tenaga pendidik = 23,568. Koefisien regresi X_1

sebesar 0,321 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan motivasi (X_1) maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Y) sebesar 0,321 satu satuan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,632 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan kompetensi sumber daya manusia (X_2) maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Y) sebesar 0,632 satu satuan. Berarti bahwa variabel motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dapat memprediksi kinerja tenaga pendidik.

Untuk pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik. Pembahasan dan pengaruh motivasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik dapat terlihat pada Lampiran 8 uji hipotesis.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hipotesis penelitian, hubungan antara motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik mempergunakan teknik korelasi *product moment* didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar $r_{y.1} = 0,563$. Artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik. Kekuatan hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik dalam kategori “sedang” karena nilai $r_{y.1} = 0,563$ berada diantara nilai 0,400 – 0,599 (sedang). Dengan demikian, bahwa terdapat hubungan yang sedang antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik.

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik maka digunakan uji t. Ternyata bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti hubungan antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja tenaga pendidik.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasinya yaitu $r^2 = (r_{y,1})^2 = (0,563)^2 \times 100\% = 31,7\%$. Berarti variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 31,7% terhadap kinerja tenaga pendidik. Sedangkan selebihnya yaitu $100\% - 31,7\% = 68,3\%$ adalah dipengaruhi variabel lain.

Hubungan fungsional motivasi dengan kinerja tenaga pendidik dihitung menggunakan teknik analisis regresi $\hat{Y} = 30,274 + 0,682X_1$. Konstanta sebesar 30,274 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi maka kinerja tenaga pendidik = 30,274. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,682 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan motivasi (X_1) maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Y) sebesar 0,682 satu satuan. Berarti variabel motivasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja tenaga pendidik.

Colquitt, *et. al.* (2013) bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, bahwa motivasi secara nyata mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Yundika (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi sumber daya manusia

mempengaruhi kinerja BPAD secara signifikan di $p < 0.05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 46.3%. Analisis lebih detail menunjukkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi kompetensi lebih besar yaitu yaitu 0.820 dari pada nilai koefisien regresi penilaian kinerja sebesar 0.448. Sebagai kesimpulan membuktikan bahwa: a) motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BPAD; b) kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BPAD; dan c) secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja BPAD.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, dan teori serta hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga pendidik. Semakin positif (konduktif) motivasi yang terbentuk dalam suatu organisasi, maka semakin positif (tinggi) kinerja tenaga pendidik. Sebaliknya semakin negatif motivasi maka semakin rendah kinerja tenaga pendidik.

2. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Berdasarkan hipotesis penelitian, hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik menggunakan teknik korelasi *product moment* didapatkan hasil koefisien korelasi $r_{y,2} = 0,667$. Artinya terdapat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik. Kekuatan hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik dalam kategori “kuat”

karena nilai $r_{y,2} = 0,667$ berada diantara nilai $0,600 - 0,799$ (kuat). Dengan demikian, bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan yang terjadi maka digunakan uji t. Ternyata bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik dihitung berdasarkan nilai koefisien determinasinya yaitu $r^2 = (r_{y,2})^2 = (0,667)^2 \times 100\% = 44,5\%$. Berarti variabel kompetensi sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar 44,5% terhadap kinerja tenaga pendidik. Sedangkan selebihnya yaitu $100\% - 44,5\% = 55,5\%$ adalah dipengaruhi variabel lain.

Hubungan fungsional antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik dihitung menggunakan teknik analisis regresi $\hat{Y} = 25,777 + 0,702X_2$. Konstanta sebesar 25,777 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi sumber daya manusia maka kinerja tenaga pendidik = 25,777. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,702 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan kompetensi sumber daya manusia maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik sebesar 0,702 satu satuan. Berarti variabel kompetensi sumber daya manusia dapat digunakan untuk memprediksi kinerja tenaga pendidik. Berarti variabel

kompetensi sumber daya manusia dapat digunakan untuk memprediksi kinerja tenaga pendidik.

Colquitt, *et. al.* (2013), bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, bahwa kompetensi sumber daya manusia secara nyata mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Syaifuddin (2017) menunjukkan bahwa kompetensi dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial mengindikasikan bahwa kompetensi dan semangat kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi memiliki pengaruh yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, dan teori serta hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga pendidik. Semakin positif (konduktif) motivasi yang terbentuk dalam suatu organisasi, maka semakin positif (tinggi) kinerja tenaga pendidik. Sebaliknya semakin negatif motivasi maka semakin rendah kinerja tenaga pendidik.

3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Sesuai dengan hipotesis penelitian maka hubungan antara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dengan kinerja tenaga pendidik dengan menggunakan teknik korelasi berganda diperoleh

koefisien korelasi berganda $R = 0,769$. Artinya bahwa adanya hubungan diantara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik. Kekuatan diantara hubungan motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik dalam kategori “kuat” karena nilai $R = 0,769$ berada diantara nilai $0,600 - 0,799$ (kuat). Dengan demikian, bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dengan kinerja tenaga pendidik

Untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan diantara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dengan kinerja tenaga pendidik, digunakan uji F. Ternyata bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti hubungan diantara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kontribusi motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dengan kinerja tenaga pendidik mengandung makna bahwa semakin baik motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama maka semakin baik kinerja tenaga pendidik. Kontribusi motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yaitu $R^2 = (0,769)^2 \times 100\% = 59,1\%$. Berarti variabel motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi sebesar

59,1% terhadap kinerja tenaga pendidik. Sedangkan selebihnya yaitu $100\% - 59,1\% = 40,9\%$ adalah dipengaruhi variabel lain.

Hubungan fungsional antara motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama dengan kinerja tenaga pendidik adalah $\hat{Y} = 23,568 + 0,321X_1 + 0,632X_2$. Konstanta sebesar 23,568 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi dan kompetensi sumber daya manusia maka kinerja tenaga pendidik = 23,568. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,321 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan motivasi (X_1) maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Y) sebesar 0,321 satu satuan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,632 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau tambahan (karena tanda +) satu satuan kompetensi sumber daya manusia (X_2) maka akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Y) sebesar 0,632 satu satuan. Berarti bahwa variabel motivasi dan kompetensi manusia secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi kinerja tenaga pendidik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka kesimpulan dan saran dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti bahwa kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri ditentukan oleh motivasi. Motivasi yang baik akan mengakibatkan tingginya kinerja tenaga pendidik dan sebaliknya jika motivasi tidak baik maka kinerja tenaga pendidik juga rendah.
2. Terdapat pengaruh positif kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti bahwa kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi sumber daya manusia yang baik akan mengakibatkan tingginya kinerja tenaga pendidik dan sebaliknya jika kompetensi sumber daya manusia tidak baik maka kinerja tenaga pendidik juga rendah.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini berarti bahwa kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri ditentukan oleh motivasi serta kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama. Motivasi serta kompetensi sumber daya manusia yang baik dapat mengakibatkan tingginya kinerja tenaga pendidik dan sebaliknya jika motivasi serta

kompetensi sumber daya manusia tidak baik dapat mengakibatkan rendahnya kinerja tenaga pendidik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Diklat Reserse Lemdiklat Polri

Motivasi dan kompetensi sumber daya manusia disarankan ditingkatkan secara bersama-sama dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri.

Motivasi yang bisa diterapkan untuk ditingkatkan meliputi: a) Prestasi (*Achievement*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan menjangkau prestasi kerja; b) Pengakuan (*Recognition*). Besar kecilnya pernyataan yang diserahkan kepada karyawan atas unjuk kerjanya; c) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*). Besar kecilnya kendala yang dialami karyawan dari pekerjaannya; d) Tanggung Jawab (*Responsibility*). Besar kecilnya tanggung jawab yang diserahkan kepada seorang karyawan; e) Kemajuan (*Advancement*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan bisa maju dalam pekerjaannya; dan f) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*). Besar kecilnya bisa jadi karyawan berkembang dalam pekerjaannya.

Saran ini sesuai dengan hasil penelitian yaitu bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kompetensi sumber daya manusia yang dapat diterapkan dan perlu ditingkatkan adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut

oleh pekerjaan tersebut. Saran ini sesuai dengan hasil penelitian yaitu bahwa kompetensi sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

2. Bagi Tenaga Pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri

Bagi tenaga pendidik di Diklat Reserse Lemdiklat Polri dianjurkan lebih menambah kinerjanya yang meliputi: a) Efisiensi pekerjaan ialah perbandingan terbaik antara suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan hasil yang dijangkau oleh kegiatan tersebut cocok dengan yang ditargetkan baik dalam hal bobot maupun hasilnya, b) Kualitas pekerjaan ialah kualitas kerja yang dijangkau menurut kriteria kecocokan dan kesiapannya, c) Kuantitas pekerjaan ialah jumlah kegiatan yang dapat ditamatkan sesuai target, d) Kontribusi terhadap organisasi ialah sumbangan tenaga dan benak pegawai yang diserahkan kepada organisasi cocok tanggung jawabnya, dan e) Waktu solusi hasil kerja ialah berkaitan dengan cocok atau tidaknya masa-masa penyelesaian kegiatan dengan target masa-masa yang direncanakan.

3. Bagi Peneliti Lain

Diperlukan penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan khasanah ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arcp, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Agus, A. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(3):32.
- Ansory, A.F., Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. (2013). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Budiharjo, A. (2011). *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Colquitt, J. A., Jeffery, A.L., Michael J. W. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace, Third Edition*. McGraw-Hill International Edition.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Gulo. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia.

Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hartono. (2018). *Strategi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasan, A. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cetakan Ke-Lima*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional RI.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Herzberg, F. (2011). *The Motivation To Work*. USA: Transaction Publisher.

Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Ivancevich, J. M. (2010). *Prilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Jakarta.

Kurniawati, (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi 1*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Larasati, S., Alini, G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel) Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, V(3):144.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP Stim YKPN.

Malawat, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Martoyo, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Maslow, A. H. (2017). *Motivasi dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

Mathis, R. L., Rohert. L. M, Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Maulana, A. (2016). *Manajemen Strategi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.

- Muhyi, H. A., Muttaqin, Z., Nirmalasari, H. (2016). *HR Plan & Strategy, Strategi Jitu Pengembangan SDM*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Munandar. (2014). *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensip Pengelolaan Organisasi*. Jakarta: IPB Press.
- Nupikso, G. (2017). *Workshop Penelitian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Prawirosentono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Polri. (2015). *Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Polri*. Jakarta.
- Polri. (2011). *Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2011 Tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan PPNS*. Jakarta.
- Purnaya, K. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Penerbit Adi.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Santoso, S. (2013). *Menguasai SPSS 21 di Era Informasi*. Jakarta: PT ELEK Media Komputindo.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(3):97.
- Sedarmayanti. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, S. (2011). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Sobirin, A. (2016). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Soeprihanto, J. (2009). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

- Sriekaningsih, A., Setyadi, D. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(17): 208-217.
- Stanislaus, S. U. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian dengan SPSS*. Jakarta: Pustaka Baru.
- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sulistiyani, A. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Jakarta: Published.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syarah, A., Mahendra, F. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald, Bintaro. *Jurnal Computer & Bisnis*, 10(2): 119-127.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Usman. (2015). *Metode Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Walgito, B. (2011). *Psikologi Kelompok*. Jakarta: Andi Publisher.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



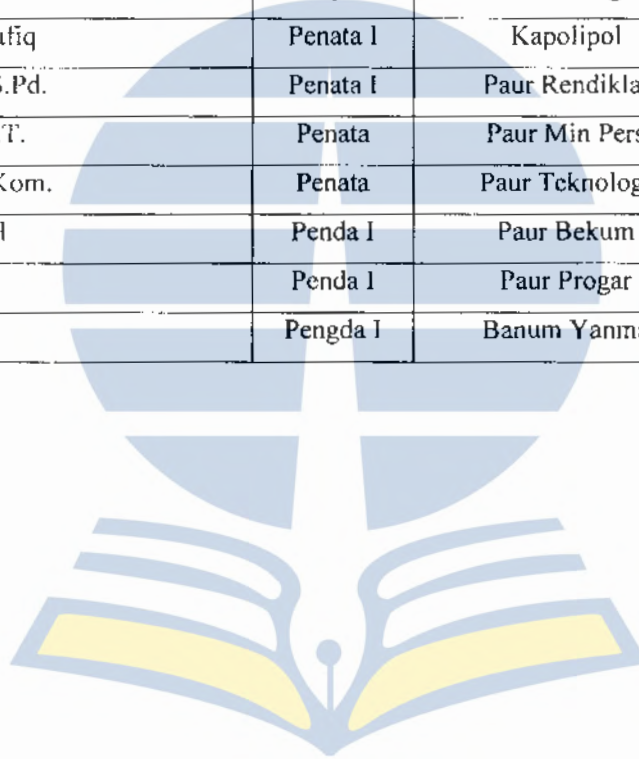
Lampiran 1. Deskripsi Responden

DESKRIPSI RESPONDEN

No.	Nama	Pangkat	Jabatan	Pendidikan
1.	Drs. Alex Sampe, S.H., M.H.	Brigjen Pol	Kadiklat Reserse	S2
2.	Agus Nugroho, S.H, S.IK, M.H.	Kombes	Wakadiklat Reserse	S2
3.	Drs. Yan Sultra Indrajaya	Kombes	Kabid Diklat	S1
4.	Frans Tjahyono, S.Ik, M.H.	Kombes	Kabid Gadik	S2
5.	I Ketut Yudha Karyana, S.Ik.	Kombes	Kabid Binsis	S1
6.	Ratnawaty, S.H.	Akbp	Gadik Madya	S1
7.	Rachnat Kurniawan, SS., S.H, M.H.	Akbp	Kasub Bid Bin Gadik	S2
8.	Venny Yulius, S.Sos.	Akbp	Gadik Madya	S1
9.	Iwan Dwi Junanto, S.H., M.H.	Akbp	Kasubbid Evadasi	S2
10.	Sugiyanto, S.H.	Akbp	Gadik Madya	S1
11.	Kusumo Hendro Gunarso	Akbp	Kasub Bid Bin Gadik	SMA
12.	Patria Mantong, S.H.	Akbp	Pamen	S1
13.	Untung Basuki	Akbp	Pamen	SMA
14.	Suparman, S.Ik.	Akbp	Kasubbid Bin Plinsis	S1
15.	Enny Astuti	Kompol	Gadik Madya	D3
16.	Budi Priamono	Kompol	Patun Muda	SMA
17.	Supardoyo, S.H.	Kompol	Gadik Madya	S1
18.	R Budi Wicaksono, SE, S.H, M.Si	Kompol	Gadik Muda	S2
19.	Agus Ahmad Rifai, SH, S.Pd., M.Si	Kompol	Gadik Madya	S2
20.	Teguh Agustian, S.Ip.	Kompol	Kasubbid Lak Diklat	S1
21.	Baringin Pasaribu	Kompol	Gadik Madya	SMA
22.	Sanudin, S.H.	Kompol	Kabag Renmin	S1
23.	Faisal Febriato, S.Ik, M.Si.	Kompol	Gadik Madya	S2
24.	Jhony Andrijanto, A.Md.	Kompol	Paur Hanjar Prodik	D3
25.	Edy Supaino, S.Sos, M.H.	Kompol	Kaur Yanma	S2
26.	Unang Baihaqi, S.Ag.	Akp	Paur Evaluasi	S1
27.	Agusetiawan, S.H., M.H.	Akp	Kaur Provos	S2
28.	Bambang Gunadi, S.H.	Akp	Kaur Tu	
29.	Sutedy Komara, S.Ip.	Akp	Paur Hanjar Non Prodik	S1

No.	Nama	Pangkat	Jabatan	Pendidikan
30.	Jupriono, S.H., M.M.	Akp	Gadik Pertama	S2
31.	Cecep Haryana, S.H.	Akp	Paur Opsjar	S1
32.	Kurna Hermawan	Akp	Kasubbag Log	STM
33.	Suryanto	Akp	Paur Minsis	SMA
34.	Hari Subeno, S.H.	Akp	Pama Diklat	S1
35.	Ibnu Wahyudi, S.H.	Akp	Pama Diklat	S1
36.	Dadang Garnadi, S.H.	Akp	Pama Diklat	S1
37.	Teguh Setiawan, S.H.	Akp	Pama Diklat	S1
38.	Ardeva Darmintono Lumi, S.Ik	Akp	Kasubbag Ren	S1
39.	Yono Suryono	Iptu	Paur Birtal	SMA
40.	Iman Santoso SK, S.H.	Iptu	Kaur Tu	S1
41.	Siswanto, S.H.	Iptu	Kasub Bag Sdm	S1
42.	Joko Budiharto, S.Sos.	Iptu	Paur Pal	S1
43.	Sudar Dwi Prasetyo, S.H.	Iptu	Paur Provos	S1
44.	Andik Wijaya, S.H.	Iptu	Gadik Pertama	S1
45.	Mamad	Iptu	Paur Kespil	SMA
46.	Agus Subiyantoro	Ipda	Pamin Binplinsis	SMA
47.	Asep Suhendar, S.H.	Ipda	Pamin Hanjar	S1
48.	Adam Permana	Ipda	Ps. Pamin Rendiklat	SMA
49.	Hendria Desfira Syofyan, S.H.	Ipda	Ps. Paur Pamin	S1
50.	Budi Santoso, S.H.	Ipda	Ps. Pamin Mindiklat	S1
51.	Ade Rhomana, S.Ap.	Ipda	Ps. Pamin Hanjar	S1
52.	Yudi Heryanadi	Ipda	Pamin Evadasi	SMA
53.	Asep Ahmad Imammudin, S.H.	Ipda	Pamin Gadik	S1
54.	Asep Gumilar	Ipda	Patun Pertama	SMA
55.	Andri Sugiarto, S.Ip.	Ipda	Pamin Hanjar	S1
56.	Winarto, S.H.	Ipda	Pamin Opslat	S1
57.	Janjang Irawan, S.Ip.	Ipda	Patun Pertama	S1
58.	Arianto Limbong, S.H.	Ipda	Patun Pertama	S1
59.	Priyo Sumbodo, S.E.	Ipda	Patun Pertama	S1
60.	Toni Hartono	Ipda	Pamin Progar	SMA
61.	Rahmat Hidayat	Ipda	Paur Senmu	SMA
62.	Sutanto, S.H.	Ipda	Pamin Hartiblin	S1

No.	Nama	Pangkat	Jabatan	Pendidikan
63.	Sudjasmin Margono, S.AP, M.Si	Bripka	Bamin Informasi	S2
64.	Ratma	Brigadir	Bamin Gakkum & Riksa	SMA
65.	Dadang Koswara	Brigadir	Bamin Log	SMA
66.	Sri Hidayati	Bripda	Banum Ops	SMA
67.	Novia Nurriawati	Bripda	Bamin Sdm	SMA
68.	Bima Ardy Nugraha	Bripda	Bamin Provos	SMA
69.	Karina Putri Priatna	Bripda	Bamin Urtu	SMA
70.	Ekki Muhammad Iqbal	Bripda	Bamin Ur Keu	SMA
71.	Dimas Aryo Wibowo	Bripda	Bamin Subbag Ren	SMA
72.	Drg. Ahmad Syafiq	Penata I	Kapolipol	S1
73.	Nia Kurniasih, S.Pd.	Penata I	Paur Rendiklat	S1
74.	Gesit Seno N, S.T.	Penata	Paur Min Pers	S1
75.	M. Sandoyo, S.Kom.	Penata	Paur Teknologi	S1
76.	Dedi Setiawan H	Penda I	Paur Bekum	SMA
77.	Kunaepi, S.H.	Penda I	Paur Progar	S1
78.	Mulyadi	Pengda I	Banum Yanma	SMA



DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	71	91,0
Perempuan	7	9,0
Jumlah	78	100,0

DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN PANGKAT

Pangkat	Frekuensi	Persentase (%)
Brigjen POL	1	1,3
Kombes	4	5,1
Akbp	9	11,5
Kompol	11	14,1
Akp	13	16,7
Iptu	7	9,0
Ipda	17	21,8
Bripka	1	1,3
Brigadir	2	2,6
Bripda	6	7,7
Penata I	2	2,6
Penata	2	2,6
Penda I	2	2,6
Pengda I	1	1,3
Jumlah	78	100,0

DESKRIPSISI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Pascasarjana (S-2)	12	15,4
Sarjana (S-1)	39	50,0
D-3	2	2,6
SMA	24	30,8
STM	1	1,3
Jumlah	78	100,0



Lampiran 2. Kuesioner *Pretest*

KUESIONER

A. Motivasi

Pilih jawaban yang paling tepat menurut Anda untuk setiap pernyataan dengan cara memberi tanda X pada salah satu pilihan jawaban (Catatan: responden penelitian adalah tenaga pendidik yang bekerja pada Diklat Reserse)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
PRESTASI (<i>ACHIEVEMENT</i>)						
1	Diklat Reserse sangat peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai					
2	Penilaian prestasi kerja pegawai sudah dilakukan secara obyektif					
3	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai					
PENGAKUAN (<i>RECOGNITION</i>)						
4	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik					
5	Atasan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan Diklat Reserse					
6	Selama ini manajemen Diklat Reserse mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai					
PEKERJAAN ITU SENDIRI (<i>THE WORK IT SELF</i>)						
7	Dalam bekerja saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan					

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
8	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional					
9	Atas hasil kerja saya, saya sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan saya					
TANGGUNG JAWAB (RESPONSIBILITY)						
10	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain					
11	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri daripada mengandalkan bantuan pegawai lain					
12	Saya selalu merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan					
KEMAJUAN (ADVANCEMENT)						
13	Bekerja di Diklat Reserse ini membuat kemampuan saya berkembang					
14	Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya					
15	Jabatan yang saya laksanakan saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini					
PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU (THE POSSIBILITY OF GROWTH)						
16	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama bekerja di Diklat Reserse					
17	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
18	Pelatihan dan pengembangan yang saya ikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir					
19	Adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan					

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	kemampuan kerja					
20	Adanya arahan langsung dari atasan, mampu meningkatkan potensi yang optimal dalam hal mengoreksi hasil kerja yang kurang optimal					

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pilih jawaban yang paling tepat menurut Anda untuk setiap pernyataan dengan cara memberi tanda X pada salah satu pilihan jawaban.

No.	Keterangan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	Pengetahuan					
1	Saya memahami tentang proses belajar mengajar					
2	Saya menguasai materi yang disampaikan kepada peserta didik					
3	Saya memahami peraturan kependidikan nasional					
4	Saya memahami kependidikan di Diklat Reserse Lemdiklat Polri					
5	Saya memahami SOP bidang pekerjaan saya					
6	Saya memahami perilaku apa saja yang boleh ditampilkan di depan peserta didik					
7	Saya harus mampu menjawab apa yang ditanyakan peserta didik tentang materi yang saya ajarkan					
8	Saya selalu menjelaskan kebijakan baru ke peserta didik					

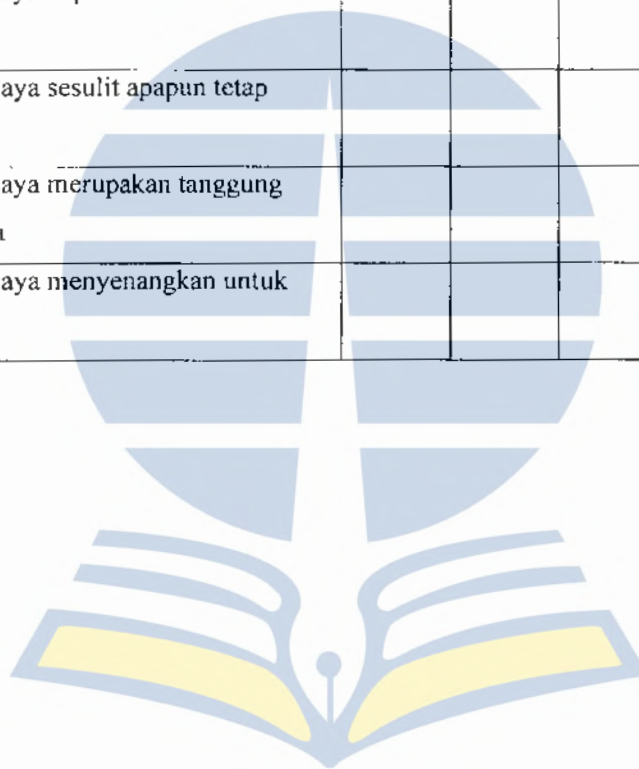
No.	Keterangan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	Sikap					
9	Saya menyukai tugas pekerjaan saya sendiri					
10	Saya mematuhi ketentuan waktu dalam bekerja					
11	Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku					
12	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja					
13	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
	Keterampilan					
14	Saya biasa membantu rekan kerja lain yang sedang sibuk					
15	Saya bersedia dibantu rekan kerja lain yang lebih kompeten					
16	Saya mampu menyampaikan aspirasi ke atasan saya					
17	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan					
18	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
19	Saya selalu meminta maaf jika ada kesalahan dalam bekerja					
20	Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan					

C. Kinerja Tenaga Pendidik

Pilih jawaban yang paling tepat menurut Anda untuk setiap pernyataan dengan cara memberi tanda X pada salah satu pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Pernah	Tidak Pernah
	Efisiensi Pekerjaan					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secepat yang saya bisa					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas sebagai tenaga pendidik					
3	Saya selalu membuat rencana pekerjaan agar efisien					
4	Bagi saya bekerja merupakan hal yang sangat penting					
	Kualitas Pekerjaan					
5	Saya dalam bekerja berorientasi pada kualitas pekerjaan					
6	Saya dalam bekerja mengutamakan hasil kerja yang sebaik mungkin					
7	Saya dalam bekerja mengutamakan bekerja sesuai rencana					
8	Saya dalam bekerja diawali persiapan yang matang					
	Kuantitas Pekerjaan					
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas pekerjaan					
10	Saya senang dengan tambahan pekerjaan					
11	Target jumlah pekerjaan merupakan target sehari-hari					
12	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai tugasnya					
	Kontribusi Terhadap Organisasi					

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
		Selalu	Sering	Kadang -kadang	Pernah	Tidak Pernah
13	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
14	Saya bekerja demi tujuan organisasi					
15	Saya mau menerima rekan kerja di organisasi					
16	Bagi saya masalah organisasi merupakan masalah diri sendiri					
	Waktu Penyelesaian Pekerjaan					
17	Tugas pekerjaan saya dapat diselesaikan sesuai jadwal waktu					
18	Tugas pekerjaan saya sesulit apapun tetap dikerjakan					
19	Tugas pekerjaan saya merupakan tanggung jawab sepenuhnya					
20	Tugas pekerjaan saya menyenangkan untuk dikerjakan					



Lampiran 3. Kuesioner 78 orang

KUESIONER

A. Motivasi

Pilih jawaban yang paling tepat menurut Anda untuk setiap pernyataan dengan cara memberi tanda X pada salah satu pilihan jawaban (Catatan: responden penelitian adalah tenaga pendidik yang bekerja pada Diklat Reserse)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
PRESTASI (ACHIEVEMENT)						
1	Diklat Reserse sangat peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai					
2	Penilaian prestasi kerja pegawai sudah dilakukan secara obyektif					
3	Promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan atas kemampuan dan prestasi pegawai					
PENGAKUAN (RECOGNITION)						
4	Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik					
5	Atasan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan Diklat Reserse					
6	Selama ini manajemen Diklat Reserse mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai					
PEKERJAAN ITU SENDIRI (THE WORK IT SELF)						
7	Dalam bekerja saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan					

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
8	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional					
9	Atas hasil kerja saya, saya sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan saya					
TANGGUNG JAWAB (RESPONSIBILITY)						
10	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan pegawai lain					
12	Saya selalu merasa belum puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan					
KEMAJUAN (ADVANCEMENT)						
13	Bekerja di Diklat Reserse ini membuat kemampuan saya berkembang					
14	Saya puas dengan tingkat kemajuan karir saya					
15	Jabatan yang saya laksanakan saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini					
PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU (THE POSSIBILITY OF GROWTH)						
16	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama bekerja di Diklat Reserse					
17	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
18	Pelatihan dan pengembangan yang saya ikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir					
19	Adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja					
20	Adanya arahan langsung dari atasan, inampu meningkatkan potensi yang optimal dalam					

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	hal mengoreksi hasil kerja yang kurang optimal					

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pilih jawaban yang paling tepat menurut Anda untuk setiap pernyataan dengan cara memberi tanda X pada salah satu pilihan jawaban.

No.	Keterangan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	Pengetahuan					
1	Saya memahami tentang proses belajar mengajar					
2	Saya menguasai materi yang disampaikan kepada peserta didik					
3	Saya memahami peraturan kependidikan nasional					
4	Saya memahami kependidikan di Diklat Reserse Lemdiklat Polri					
5	Saya memahami SOP bidang pekerjaan saya					
6	Saya menahami perilaku apa saja yang boleh ditampilkan di depan peserta didik					
7	Saya harus mampu menjawab apa yang ditanyakan peserta didik tentang materi yang saya ajarkan					
8	Saya selalu menjelaskan kebijakan baru ke peserta didik					
	Sikap					
9	Saya menyukai tugas pekerjaan saya sendiri					
10	Saya mematuhi ketentuan waktu dalam					

No.	Keterangan	Pilihan Jawaban*)				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	bekerja					
11	Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku					
12	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja					
13	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
	Keterampilan					
14	Saya biasa membantu rekan kerja lain yang sedang sibuk					
15	Saya bersedia dibantu rekan kerja lain yang lebih kompeten					
16	Saya mampu menyampaikan aspirasi ke atasan saya					
17	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan					
18	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
19	Saya selalu meminta maaf jika ada kesalahan dalam bekerja					
20	Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan					

C. Kinerja Tenaga Pendidik

Pilih jawaban yang paling tepat menurut Anda untuk setiap pernyataan dengan cara memberi tanda X pada salah satu pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Pernah	Tidak Pernah
	Efisiensi Pekerjaan					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secepat					

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
		Selalu	Sering	Kadang -kadang	Pernah	Tidak Pernah
	yang saya bisa					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas sebagai tenaga pendidik					
3	Saya selalu membuat rencana pekerjaan agar efisien					
4	Bagi saya bekerja merupakan hal yang sangat penting					
	Kualitas Pekerjaan					
5	Saya dalam bekerja berorientasi pada kualitas pekerjaan					
6	Saya dalam bekerja mengutamakan hasil kerja yang sebaik mungkin					
7	Saya dalam bekerja mengutamakan bekerja sesuai rencana					
8	Saya dalam bekerja diawali persiapan yang matang					
	Kuantitas Pekerjaan					
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas pekerjaan					
10	Saya senang dengan tambahan pekerjaan					
11	Target jumlah pekerjaan merupakan target sehari-hari					
12	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai tugasnya					
	Kontribusi Terhadap Organisasi					
13	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
14	Saya bekerja demi tujuan organisasi					
15	Saya mau menerima rekan kerja di organisasi					
16	Bagi saya masalah organisasi merupakan masalah diri sendiri					
	Waktu Penyelesaian Pekerjaan					

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
		Selalu	Sering	Kadang -kadang	Pernah	Tidak Pernah
17	Tugas pekerjaan saya dapat diselesaikan sesuai jadwal waktu					
18	Tugas pekerjaan saya sesulit apapun tetap dikerjakan					
19	Tugas pekerjaan saya merupakan tanggung jawab sepenuhnya					
20	Tugas pekerjaan saya menyenangkan untuk dikerjakan					



Lampiran 4. Data Pretest

DATA PRETEST MOTIVASI

No.	Motivasi																			
	Prestasi			Pengakuan			Pekerjaan			Tanggung Jawab			Kemajuan			Pengembangan				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5
7	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	4	5	5
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
11	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
12	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4
15	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
16	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
24	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
26	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
30	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5

DATA PRETEST KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Kompetensi SDM																			
	Pengetahuan								Sikap					Keterampilan						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
11	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
14	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
15	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
16	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
23	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5

DATA PRETEST KINERJA TENAGA PENDIDIK

No.	Kinerja Tenaga Pendidik																			
	Efisiensi Pekerjaan				Kualitas Pekerjaan				Kuantitas Pekerjaan				Kontribusi				Waktu			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
9	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
13	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5
15	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4
16	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
18	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
21	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
22	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 5. Data Dasar 78 Orang

DATA MOTIVASI

No.	Motivasi																					
	Prestasi		Pengakuan			Pekerjaan			Tanggung Jawab			Kemajuan				Pengembangan						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	2	4	4	2	2	4	5	2	4		4	1	4	4	4	4	4	5	4		
2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2		4	3	3	3	4	4	4	4	4		
3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4		4	3	3	3	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4		4	3	4	4	4	4	5	5	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	2	4	4	4	4	4	5	5		
7	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5		4	5	5	4	4	4	4	4	5		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	5	5	4	4	4	4	5	5		
10	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	5		
11	2	2	2	4	4	3	5	5	3	4		4	4	3	3	4	4	4	4	4		
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		4	5	5	4	4	4	4	4	5		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4		
14	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5		5	2	4	4	4	4	5	5	5		
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5		
16	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4		4	3	3	4	5	4	5	5	5		
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5		
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		5	4	3	3	4	5	4	5	5		
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5		5	5	4	4	5	5	5	5	5		
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		4	5	4	4	5	4	5	5	5		
21	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5		5	5	4	4	5	5	4	5	5		
22	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5		5	5	5	4	5	5	5	5	5		
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4		
24	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4		5	5	4	4	5	5	4	5	4		
25	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4		4	4	4	4	5	4	4	5	4		
26	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5		4	4	4	4	5	5	4	5	4		
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5		
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		4	4	4	4	4	4	4	4	4		
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4		5	4	4	5	4	4	5	5	5		
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4		
32	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5		4	4	4	4	4	4	4	4	4		
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		4	4	2	3	4	4	4	4	4		
34	5	4	3	4	5	5	5	3	4	4		5	4	4	5	4	4	4	4	4		
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		4	4	4	5	5	4	5	5	5		
36	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4		4	3	3	4	3	4	4	4	4		
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		5	4	4	4	4	4	4	4	5		
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5		
39	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4		4	4	4	4	4	4	4	5	5		
40	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4		4	5	4	4	4	4	4	5	5		
41	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5		
42	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5		4	3	3	4	4	4	4	4	4		
43	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5		5	5	4	4	5	5	4	5	4		
44	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4		4	5	4	4	5	4	4	4	5		
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4		5	5	4	5	4	5	5	4	4		
46	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5		5	5	5	4	4	5	5	5	4		
47	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5		4	4	4	4	4	5	4	4	4		
48	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4		4	3	2	3	4	4	3	4	4		
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4		
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5		
51	4	2	4	4	2	2	4	5	2	4		4	1	4	4	4	4	4	5	4		
52	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2		4	3	3	3	4	4	4	4	4		
53	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4		4	3	3	3	4	4	4	4	4		
54	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4		4	3	4	4	4	4	5	5	4		

55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	2	4	4	4	4	4	5
57	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5		4	5	5	4	4	4	4	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	5	5	4	4	4	4	5
60	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	5
61	2	2	2	4	4	3	5	5	3	4		4	4	3	3	4	4	4	4
62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		4	5	5	4	4	4	4	5
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5		5	2	4	4	4	4	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4		4	3	3	4	5	4	5	5
67	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5		5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		5	4	3	3	4	5	4	5
69	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5		5	5	4	4	5	5	5	5
70	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		4	5	4	4	5	4	5	5
71	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5		5	5	4	4	5	5	4	5
72	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5		5	5	5	4	5	5	5	5
73	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4		5	5	4	4	5	5	4	5
75	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4		4	4	4	4	5	4	4	5
76	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5		4	4	4	4	5	5	4	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		4	4	4	4	4	4	4	4

DATA KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

No.	Kompetensi SDM																			
	Pengetahuan								Sikap				Keterampilan							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	
2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	
7	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	
10	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	
11	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
21	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
24	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
25	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
26	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	

30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
45	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
46	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
51	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3
52	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3
57	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4
60	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
61	2	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
70	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
71	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
74	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
75	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
76	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

DATA KINERJA TENAGA PENDIDIK

No.	Kinerja Tenaga Pendidik																			
	Efisiensi Pekerjaan				Kualitas Pekerjaan				Kuantitas Pekerjaan				Kontribusi				Waktu			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	2	2	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2
2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	5	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	2

5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5
10	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
11	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
19	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
23	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	4	5
25	5	5	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4
26	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5
28	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
31	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
32	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4
34	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
35	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
44	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4
45	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2
46	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	1	4	4	5
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4
49	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3
50	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
51	5	2	2	4	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	2
52	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	2	2	4	5	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	2
55	5	2	2	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5
60	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
61	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3
62	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5

Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas

HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI

Item Pernyataan	Nilai r (Korelasi) Hitung	Nilai r (Korelasi) Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,632	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,590	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,697	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,748	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,698	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,700	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,390	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,441	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,601	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,640	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,200	0,361	Tidak Valid
Pernyataan 12	0,542	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,557	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,657	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,562	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,654	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,661	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,603	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,692	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,674	0,361	Valid

HASIL UJI VALIDITAS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Item Pernyataan	Nilai r (Korelasi)	Nilai r (Korelasi)	Keterangan
	Hitung	Tabel	
Pernyataan 1	0,515	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,540	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,684	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,719	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,816	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,803	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,774	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,745	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,712	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,731	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,768	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,768	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,728	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,818	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,819	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,655	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,752	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,803	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,876	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,863	0,361	Valid

HASIL UJI VALIDITAS KINERJA TENAGA PENDIDIK

Item Pernyataan	Nilai r (Korelasi)		Keterangan
	Hitung	Tabel	
Pernyataan 1	0,401	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,439	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,678	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,785	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,784	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,725	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,751	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,733	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,875	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,619	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,874	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,884	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,764	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,771	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,786	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,398	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,531	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,502	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,628	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,591	0,361	Valid

RELIABILITY MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	20

Item-Total Statistics

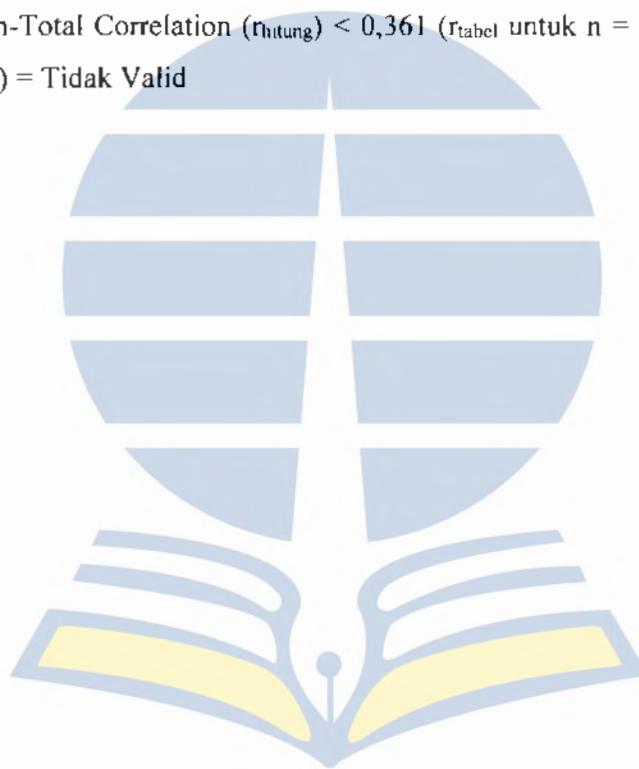
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	82.5667	51.840	.632	.912	Valid
VAR00002	82.9333	52.547	.590	.913	Valid
VAR00003	82.8333	50.626	.697	.910	Valid
VAR00004	82.7000	52.838	.748	.910	Valid
VAR00005	82.7000	52.493	.698	.911	Valid
VAR00006	82.7333	51.926	.700	.910	Valid
VAR00007	82.3333	55.816	.390	.917	Valid
VAR00008	82.5667	54.461	.441	.916	Valid
VAR00009	82.9000	51.817	.601	.913	Valid
VAR00010	82.6000	53.490	.640	.912	Valid
VAR00011	83.2000	54.579	.200	.929	Tidak Valid
VAR00012	82.6667	54.230	.542	.914	Valid
VAR00013	82.8667	52.120	.557	.914	Valid
VAR00014	83.1000	51.472	.657	.911	Valid
VAR00015	82.9667	53.482	.562	.913	Valid
VAR00016	82.7000	52.838	.654	.912	Valid
VAR00017	82.7667	53.633	.661	.912	Valid

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00018	82.7333	53.926	.603	.913	Valid
VAR00019	82.5000	53.224	.692	.911	Valid
VAR00020	82.5333	53.292	.674	.911	Valid

Keterangan:

Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) > 0,361 (r_{tabel} untuk $n = 30$ dan Tingkat Kesalahan 5%) = Valid

Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) < 0,361 (r_{tabel} untuk $n = 30$ dan Tingkat Kesalahan 5%) = Tidak Valid



RELIABILITY KOMPETENSI SDM

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00021	84.5333	70.464	.515	.961	Valid
VAR00022	84.5333	70.189	.540	.961	Valid
VAR00023	84.6333	67.413	.684	.960	Valid
VAR00024	84.4667	67.982	.719	.958	Valid
VAR00025	84.3000	69.734	.816	.957	Valid
VAR00026	84.2667	69.857	.803	.957	Valid
VAR00027	84.3000	70.079	.774	.958	Valid
VAR00028	84.4333	69.702	.745	.958	Valid
VAR00029	84.4000	67.903	.712	.959	Valid
VAR00030	84.3000	70.424	.731	.958	Valid
VAR00031	84.2333	70.185	.768	.958	Valid
VAR00032	84.2333	70.185	.768	.958	Valid
VAR00033	84.2000	70.579	.728	.958	Valid
VAR00034	84.4333	69.978	.818	.957	Valid
VAR00035	84.2333	69.771	.819	.957	Valid
VAR00036	84.4667	69.913	.655	.959	Valid

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00037	84.5000	68.397	.752	.958	Valid
VAR00038	84.2667	69.857	.803	.957	Valid
VAR00039	84.2000	69.407	.876	.957	Valid
VAR00040	84.2667	69.375	.863	.957	Valid

Keterangan:

Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) > 0,361 (r_{tabel} untuk $n = 30$ dan Tingkat Kesalahan 5%) = Valid

Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) < 0,361 (r_{tabel} untuk $n = 30$ dan Tingkat Kesalahan 5%) = Tidak Valid



RELIABILITY KINERJA TENAGA PENDIDIK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00041	83.9000	89.610	.401	.935	Valid
VAR00042	84.2333	85.082	.439	.939	Valid
VAR00043	84.1000	84.024	.678	.930	Valid
VAR00044	83.7333	87.375	.785	.929	Valid
VAR00045	83.8667	85.361	.784	.928	Valid
VAR00046	83.8333	87.661	.725	.930	Valid
VAR00047	83.9000	86.507	.751	.929	Valid
VAR00048	83.9000	85.955	.733	.929	Valid
VAR00049	84.0000	83.586	.875	.927	Valid
VAR00050	84.3000	85.321	.619	.931	Valid
VAR00051	84.1000	83.955	.874	.927	Valid
VAR00052	84.1333	83.223	.884	.926	Valid
VAR00053	83.8333	88.213	.764	.930	Valid
VAR00054	83.8333	88.144	.771	.930	Valid
VAR00055	83.8333	88.006	.786	.930	Valid
VAR00056	84.6333	83.964	.398	.944	Valid

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00057	83.8333	90.351	.531	.933	Valid
VAR00058	83.9333	89.926	.502	.933	Valid
VAR00059	83.8000	88.717	.628	.932	Valid
VAR00060	83.9000	88.300	.591	.932	Valid

Keterangan:

Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) > 0,361 (r_{tabel} untuk $n = 30$ dan Tingkat Kesalahan 5%) = Valid

Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) < 0,361 (r_{tabel} untuk $n = 30$ dan Tingkat Kesalahan 5%) = Tidak Valid

HASIL UJI RELIABILITAS MOTIVASI, KOMPETENSI SDM DAN KINERJA TENAGA PENDIDIK

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item Pernyataan
Motivasi	0,917	19
Kompetensi SDM	0,960	20
Kinerja Tenaga Pendidik	0,934	20

Lampiran 7. Uji Persyaratan Analisis

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi
N		78
Normal Parameters (a, b)	Mean	81.6538
	Std. Deviation	8.15408
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.015
Asymp. Sig. (2-tailed)		.254

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi
N		78
Normal Parameters (a, b)	Mean	85.8333
	Std. Deviation	9.39248
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.194
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.716
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		78
Normal Parameters (a, b)	Mean	86.0000
	Std. Deviation	9.88243
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.078
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.889
Asymp. Sig. (2-tailed)		.409

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Chi-Square Test

Test Statistics

	Motivasi
Chi-Square(a)	23.282
df	21
Asymp. Sig.	.263

a. 22 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5.

The minimum expected cell frequency is 3.5.

Chi-Square Test

Test Statistics

	Kompetensi
Chi-Square(a)	20.923
df	20
Asymp. Sig.	.324

a. 21 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5.

The minimum expected cell frequency is 3.7.

Chi-Square Test

Test Statistics

	Kinerja
Chi-Square(a)	19.410
df	28
Asymp. Sig.	.885

a. 29 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5.

The minimum expected cell frequency is 2.7.

Regression Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563(a)	.317	.308	8.22021

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2384.543	1	2384.543	35.289	.000 ^a
	Residual	5135.457	76	67.572		
	Total	7520.000	77			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.274	9.427		3.211	.002
	Motivasi	.682	.115	.563	5.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667(a)	.445	.437	7.41271

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3343.930	1	3343.930	60.856	.000 ^a
	Residual	4176.070	76	54.948		
	Total	7520.000	77			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.777	7.765		3.320	.001
	Kompetensi	.702	.090	.667	7.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8. Uji Hipotesis

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK

Tabel Koefisien Korelasi dan Tingkat Kekuatan Hubungan

Koefisien Korelasi	Tingkat Kekuatan Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

Tabel Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Pendidik

Correlations

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.563**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja	Pearson Correlation	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Tabel Nilai Uji t Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Tenaga Pendidik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.274	9.427		3.211	.000
	Motivasi	.682	.115	.563	5.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel Hubungan Fungsional antara Motivasi dengan
Kinerja Tenaga Pendidik**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.274	9.427		3.211	.000
	Motivasi	.682	.115	.563	5.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK

**Tabel Hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia
dengan Kinerja Tenaga Pendidik**

Correlations

		Kompetensi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

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

**Tabel Nilai Uji t Hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia
dengan Kinerja Tenaga Pendidik**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.777	7.765		3.320	.000
	Kompetensi	.702	.090	.667	7.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel Hubungan Fungsional antara Kompetensi Sumber Daya Manusia
dengan Kinerja Tenaga Pendidik**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.777	7.765		3.320	.000
	Kompetensi	.702	.090	.667	7.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA SECARA BERSAMA-SAMA TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIK**

Tabel Nilai Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769(a)	.591	.532	7.44541

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel Uji F Korelasi Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3362.441	2	1681.221	70.328	.000 ^a
	Residual	4157.559	75	55.434		
	Total	7520.000	77			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel Hubungan Fungsional antara Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya
Manusia secara Bersama-sama dengan Kinerja Tenaga Pendidik**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.568	8.686		2.913	.000
	Motivasi	.321	.173	.083	3.578	.000
	Kompetensi	.632	.150	.601	4.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Regression

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563(a)	.317	.308	8.22021

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2384.543	1	2384.543	35.289	.000 ^a
	Residual	5135.457	76	67.572		
	Total	7520.000	77			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

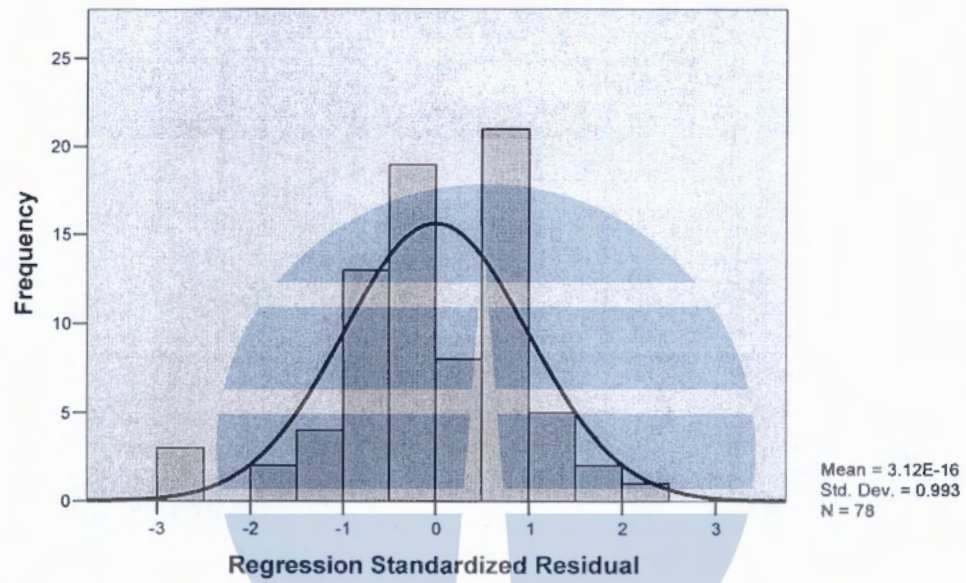
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.274	9.427		3.211	.000
	Motivasi	.682	.115	.563	5.940	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Regression

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667(a)	.445	.437	7.41271

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3343.930	1	3343.930	60.856	.000 ^a
	Residual	4176.070	76	54.948		
	Total	7520.000	77			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

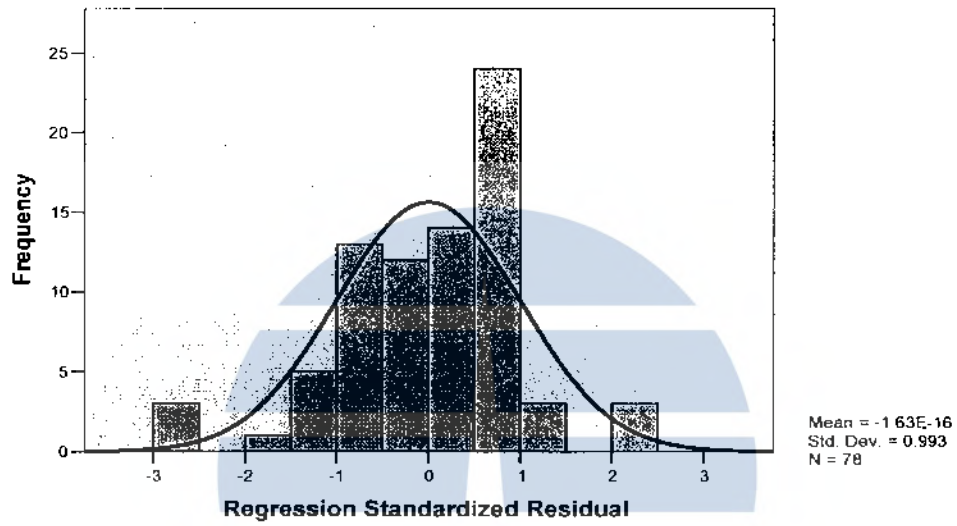
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.777	7.765		3.320	.000
	Kompetensi	.702	.090	.667	7.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Regression

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769(a)	.591	.532	7.44541

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3362.441	2	1681.221	70.328	.000 ^a
	Residual	4157.559	75	55.434		
	Total	7520.000	77			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

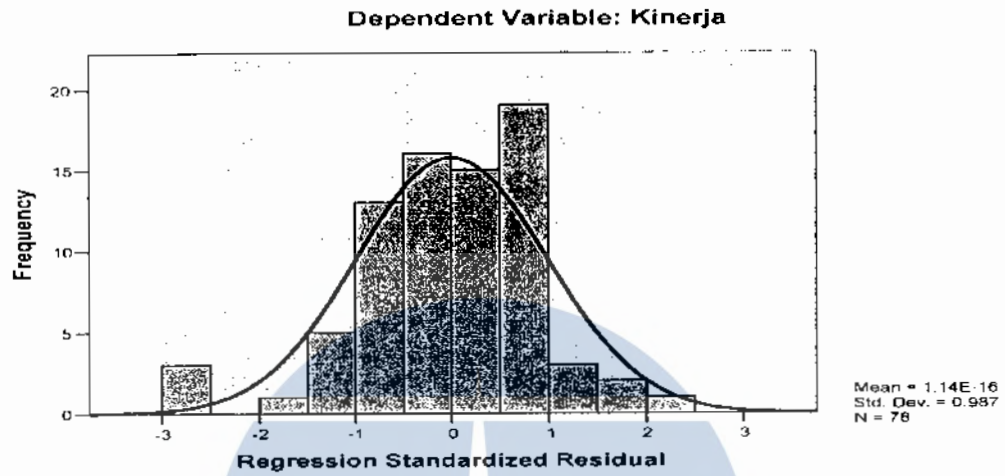
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.568	8.686		2.913	.000
	Motivasi	.321	.173	.083	3.578	.000
	Kompetensi	.632	.150	.601	4.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram



Lampiran 9. Analisis Deskriptif

FREQUENCIES STATISTICS

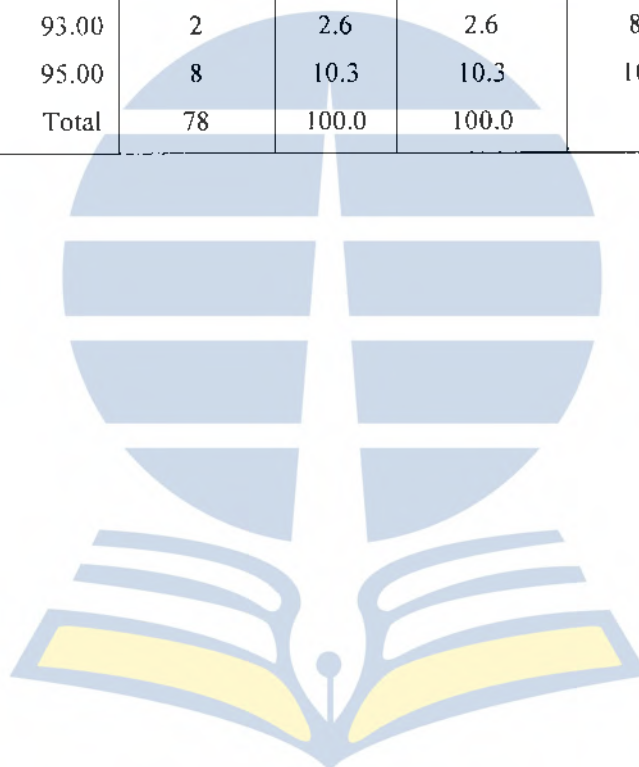
Motivasi

N	Valid	78
	Missing	0
Mean		81.6538
Median		81.0000
Mode		76.00
Std. Deviation		8.15408
Variance		66.489
Range		29.00
Minimum		66.00
Maximum		95.00
Sum		6369.00

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 66.00	1	1.3	1.3	1.3
67.00	2	2.6	2.6	3.8
68.00	4	5.1	5.1	9.0
73.00	5	6.4	6.4	15.4
74.00	2	2.6	2.6	17.9
75.00	3	3.8	3.8	21.8
76.00	11	14.1	14.1	35.9
77.00	2	2.6	2.6	38.5
80.00	8	10.3	10.3	48.7
81.00	6	7.7	7.7	56.4
82.00	1	1.3	1.3	57.7
83.00	1	1.3	1.3	59.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
84.00	2	2.6	2.6	61.5
85.00	5	6.4	6.4	67.9
87.00	3	3.8	3.8	71.8
88.00	2	2.6	2.6	74.4
89.00	2	2.6	2.6	76.9
90.00	5	6.4	6.4	83.3
91.00	2	2.6	2.6	85.9
92.00	1	1.3	1.3	87.2
93.00	2	2.6	2.6	89.7
95.00	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	



FREQUENCIES STATISTICS

Kompetensi

N	Valid	78
	Missing	0
Mean		85.8333
Median		84.0000
Mode		80.00(a)
Std. Deviation		9.39248
Variance		88.219
Range		29.00
Minimum		71.00
Maximum		100.00
Sum		6695.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	71.00	4	5.1	5.1	5.1
	72.00	4	5.1	5.1	10.3
	74.00	1	1.3	1.3	11.5
	76.00	2	2.6	2.6	14.1
	77.00	4	5.1	5.1	19.2
	78.00	2	2.6	2.6	21.8
	79.00	7	9.0	9.0	30.8
	80.00	12	15.4	15.4	46.2
	83.00	1	1.3	1.3	47.4
	84.00	3	3.8	3.8	51.3
	86.00	2	2.6	2.6	53.8
	88.00	3	3.8	3.8	57.7
	89.00	5	6.4	6.4	64.1
	91.00	4	5.1	5.1	69.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
92.00	1	1.3	1.3	70.5
93.00	1	1.3	1.3	71.8
94.00	4	5.1	5.1	76.9
95.00	2	2.6	2.6	79.5
97.00	3	3.8	3.8	83.3
98.00	1	1.3	1.3	84.6
100.00	12	15.4	15.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	



FREQUENCIES STATISTICS

Kinerja

N	Valid	78
	Missing	0
	Mean	86.0000
	Median	85.5000
	Mode	100.00
	Std. Deviation	9.88243
	Variance	97.662
	Range	40.00
	Minimum	60.00
	Maximum	100.00
	Sum	6708.00

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60.00	2	2.6	2.6	2.6
	66.00	1	1.3	1.3	3.8
	70.00	2	2.6	2.6	6.4
	73.00	2	2.6	2.6	9.0
	74.00	3	3.8	3.8	12.8
	75.00	1	1.3	1.3	14.1
	76.00	4	5.1	5.1	19.2
	77.00	2	2.6	2.6	21.8
	79.00	2	2.6	2.6	24.4
	80.00	2	2.6	2.6	26.9
	81.00	3	3.8	3.8	30.8
	82.00	4	5.1	5.1	35.9
	83.00	3	3.8	3.8	39.7
	84.00	5	6.4	6.4	46.2
	85.00	3	3.8	3.8	50.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
86.00	2	2.6	2.6	52.6
87.00	4	5.1	5.1	57.7
88.00	3	3.8	3.8	61.5
89.00	1	1.3	1.3	62.8
90.00	1	1.3	1.3	64.1
91.00	2	2.6	2.6	66.7
92.00	4	5.1	5.1	71.8
94.00	1	1.3	1.3	73.1
95.00	1	1.3	1.3	74.4
96.00	2	2.6	2.6	76.9
97.00	5	6.4	6.4	83.3
98.00	4	5.1	5.1	88.5
99.00	3	3.8	3.8	92.3
100.00	6	7.7	7.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

