

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN ISLAMIC  
CENTER MADRASAH TSANAWIYAH HIFZIL  
QUR'AN MEDAN**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Oleh :**

**TOLIB HARAHAHAP  
NPM : 1820030034**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan**

**TOLIB HARAHAHAP**

**1820030034**

Kinerja guru ialah output atau hasil kerja yang dipeoleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah melekat padanya. Kinerja guru yang baik dapat diukur melalui profesionalisme guru yang terdiri dari penguasaa empat kompetensi utama yaitu kompetensi professional, pedadogis, kompetensi kepribadian dan sosial. Kompetensi pedagogic merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adapun tujuan penelitian untuk menguji pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru studi kasus pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan. Populasi penelitian terdiri dari 80 orang dengan menggunakan pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran angket dan diolah dengan aplikasi data SEM – PLS. 3.0. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

## **ABSTACT**

### **The influence of competence, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at the Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Foundation Hifzil Quran Medan**

**TOLIB HARAHAHAP**  
**1820030034**

Teacher performance is the output or work results obtained by a teacher in carrying out the duties and responsibilities attached to it. Teacher Good performance that can be measured by teacher professionalism which consists of competence in empathy competence, namely professional competence, pedadogical competence, personal and social competence. Pedagogic competence is a competency that must be possessed by a teacher in carrying out their duties and obligations. The research objective was to examine the effect of competence, motivation and work discipline on the performance of case study teachers at the Islamic Center Foundation Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan. The study population of 80 people and using saturated sampling. The data was collected by using the questionnaire method and processed by the SEM-PLS data application. 3.0. The results showed that competence has a significant and significant effect on performance, motivation has an effect but not significantly on performance and work discipline has a significant and significant effect on performance.

Key Words : Performance, Motivation and Work Dicipline

## KATA PENGANTAR

Dan tiada kata yang lebih pantas untuk diucapkan selain daripada kata syukur Alhamdulillah atas nikmat dan anugerah yang yang tiada terkira dari Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur’an Medan.** Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat akademik untuk memperoleh gelar akademik Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan dan motivasi dari berbagai pihak dan tidak mudah bagi penulis dalam menyelesaikannya. Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu :

1. Ibunda tercinta Hj Timasni Siregar yang dalam setiap doa-doanya tidak pernah berhenti memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis untuk melangkah maju khususnya penyelesaian tesis ini.
2. Ayahanda tercinta Alm H Abdul Hakim Harahap, dimana setiap semangat dan motivasinya selalu melekat dalam jiwa penulis untuk menggapai setiap cita-cita dan salah satunya penyelesaian tesis ini.
3. Istri tercinta Nindy Rahadian, Se, yang selalu ada dalam suka dan duka penulis dan tiada lelah memberi motivasi dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Putri kecilku Nazifa Humairah Harahap, merupakan salah satu alasan dan motivasi penulis untuk melangkah maju dan menyelesaikan tesis.

5. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP yaitu Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera sekaligus menjadi dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukan guna perbaikan dalam penyelesaian tesis.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. M. Sjahril Effendi Pasaribu, M.Si,MA, M.Psi., MH selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen sekaligus dosen pembimbing I yang dengan sabar membimbing penulis dalam penyelesaian tesis ini.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Fahrizal Zulkarnain. S.T., M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan dan arahan dalam penulisan tesis ini.
9. Bapak Zulaspan Tupti,S.E.,M.Si selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan terhadap penulisan tesis ini
10. Bapak Assoc. Prof.H. Muiz Fauzi Rambe.S.E., M.M selaku dosen penguji III yang telah memberikan masukan terhadap penulisan tesis ini.
11. Seluruh dosen pada Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga kepada penulis.
12. Seluruh jajaran dan staff Pasca Sarajana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
13. Bpk Dahrin Harahap, S.Pdi., M.M selaku kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan yang telah bersedia memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian.

14. Guru-guru Yayasan Islamic Center Madsaha Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan yang sudah bersedia dan meluangkan waktu untuk mengisi angket untuk penelitian penulis.
15. Teman-teman Pasca Saraja Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara angkatan tahun 2018 yang telah berjuang bersama dan saling membantu dan memotivasi dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Penulis sadar sepenuhnya bahwa tesis ini belum sempurna, dalam kesempatan ini penulis sangat terbuka akan kritik dan saran dari para pembaca yang bersifat membangun demi perbaikan tesis ini dikemudian hari.

Medan, Oktober 2020

**Penulis,**

**TOLIB HARAHAHAP**  
**NPM : 1820030034**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja Guru	
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.1.2 Standar Kinerja .....	11
2.1.3 Fungsi Standar Kinerja.....	11
2.1.4 Faktor-faktor Penentu Kinerja .....	12
2.1.5 Indikator Kinerja Guru .....	16
2.2.Kompetensi	
2.2.1 Defenisi Kompetensi .....	18
2.2.2 Tipe-tipe Kompetensi .....	22
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi .....	23

2.2.4	Indikator Kinerja Guru .....	24
2.3	Motivasi	
2.3.1	Defenisi Motivasi .....	25
2.3.2	Faktor-faktor Motivasi .....	27
2.3.3	Indikator Motivasi .....	29
2.4	Disiplin Kerja	
2.4.1	Defenisi Disiplin Kerja .....	30
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	32
2.4.3	Indikator Disiplin Kerja .....	35
2.5	Keterkaitan Antar Variabel	
2.5.1	Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja .....	37
2.5.2	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja .....	37
2.5.3	Hubungan Disipilin Kerja Terhadap Kinerja .....	37
2.6	Kajian Penelitian yang Relevan .....	39
2.7	Kerangka Berfikir .....	40
2.8	Hipotesis .....	40
 <b>BAB 3    METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	42
3.1.1	Jenis Penelitian .....	42
3.1.2	Pendekatan Penelitian .....	42
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
3.3	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	44
3.3.1	Variabel Penelitian .....	43
3.3.2.1	Defenisi Operasional Variabel .....	44



3.4	Populasi dan Sampel .....	47
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.5.1	Angket .....	48
3.5.2	Wawancara .....	48
3.5.3	Studi Dokumentasi .....	48
3.6	Jenis Data .....	49
3.6.1	Data Premier .....	49
3.6.2	Data Sekunde .....	49
3.7	Uji Validitas da Realibilitas .....	49
3.7.1	Uji Validitas .....	49
3.7.2	Uji Reallibilitas .....	51
3.8	Teknik Analisis Data .....	54
3.8.1	Analisis Model Pengukuran (Outer Model) .....	56
3.8.2	Analisi Model Struktural (Inner Model) .....	57
 <b>BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1.	Hasil Penelitian .....	59
4.1.1	Karakteristik Responden .....	59
4.1.2	Deskripsi Tabel Penelitian .....	60
4.1.2.1	Tabulasi Tabel Angket Variabel Kompetensi .....	60
4.1.2.2	Tabulasi Tabel Angket Variabel Motivasi .....	64
4.1.2.3	Tabulasi Tabel Angket Variabel Disiplin Kerja .....	69
4.1.2.4	Tabulasi Tabel Angket Variabel Kinerja .....	73
4.1.3	Skema Model Partial Least Square (PLS) .....	81

4.1.5 Evaluasi Outer Model .....	82
4.1.6 Uji Validitas & Reabilitas .....	82
4.1.6.1 Convergent Validity .....	82
4.1.6.2 Discriminant Validity .....	84
4.1.6.3 Composite Reability .....	87
4.1.6.4 Cronbach Alpha .....	88
4.1.7 Pengujian Struktur Inner Model .....	88
4.1.8 Pengujian Hipotesis Langsung .....	90
4.1.8.1 Kompetensi terhadap Kinerja .....	90
4.1.8.2 Motivasi terhadap Kinerja .....	90
4.1.8.3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja .....	91
4.2 Pembahasan .....	92
4.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja .....	93
4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	94
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .....	94
 <b>BAB 5 : PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	96
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	96
5.3 Saran .....	97
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN .....</b>	

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	40
Gambar 3.2. Skala Likert .....	49
Gambar. 4.1 Skema Partial Least Squares (PLS) .....	79
Gambar 4.2 Evaluasi Outer Model .....	80
Gambar 4.3 Bootstriping .....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	43
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel .....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden .....	57
Tabel 4.3 Tabulasi data Tabel Komptensi .....	58
Tabel 4.4 Tabulasi data Variabel Motivasi .....	62
Tabel 4.5 Tabulasi data Variabel Disiplin Kerja .....	67
Tabel 4.6 Tabulasi data Variabel Kinerja .....	71
Tabel 4.7 Convergent Validity .....	82
Tabel 4.8 Discriminant Validity.....	84
Tabel 4.9 Average Variant Extrached .....	85
Tabel 4.10 Composite Reability .....	85
Tabel 4.11 Cronbach Alpha .....	86
Tabel 4.12 R- Squares .....	87
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis Langsung .....	88
Tabel 4.14 Titik Persentase Distribusi t (df 40 – 80 ) .....	90

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi dengan persaingan yang sangat ketat saat ini, setiap lembaga pendidikan dituntut memiliki staff pengajar yang memiliki kompetensi yang mumpuni agar dapat mendidik murid dan menjadi generasi muda yang berilmu dan berakhlak. Dalam hal ini, faktor yang paling berperan dalam menghasilkan kinerja terbaik adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi, karena hampir setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang merupakan pengendalian dari seluruh aktivitas organisasi. Menghadapi era globalisasi dan internasionalisasi, Menurut Wibowo (2016), Sumber daya manusia (SDM) adalah aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi Baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya. (Wibowo , 2016, p. 365)

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003, perihal Sistem Pendidikan Nasional pada bab 1 pasal (1) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Depdiknas, 2003).

Mutu pendidikan dipengaruhi berbagai faktor diantaranya ialah sistem pendidikan, manajemen pendidikan, kurikulum, anggaran pendidikan, sarana dan prasarana, serta profesionalisme pendidik atau guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Depdiknas, 2005).

Sebagai tenaga profesional, guru senantiasa wajib mengembangkan potensi diri dalam mengakses metode perubahan pembelajaran maupun kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penilaian dan sertifikasi kompetensi guru untuk pengembangan karir dalam jabatan hal meliputi beberapa diantaranya: a) kompetensi kemampuan bidang studi; b) kompetensi pemahaman karakteristik peserta didik; c) kompetensi pembelajaran yang mendidik; d) kompetensi kinerja dan kepribadian pendidik.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan pada jenjang pertama yaitu SLTP atau MTS, maka perlu dilakukan usaha sadar dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan SLTP/MT yang salah satunya adalah mutu guru yang dapat terukur melalui kompetensi. Guru sebagai bagian dari tenaga kependidikan memiliki kedudukan yang sangat penting dicapai secara maksimal apabila tenaga guru memiliki kompetensi yang telah ditetapkan yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Berbagai upaya yang telah dilakukan pemerintah termasuk kebijakan sertifikasi kepada guru pada esensinya merupakan peningkatan mutu pendidikan yang diantaranya menata sarana dan prasarana, mengotak atik kurikulum, meningkatkan kualitas dosen melalui peningkatan kualifikasi pendidikan dosen, memberikan berbagai diklat atau pelatihan. Selanjutnya, usaha yang dilakukan oleh pemerintah secara berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah dengan memberikan fasilitas buku pelajaran peralatan serta sarana dan prasarana penunjang pendidikan termasuk diantaranya memberikan pelatihan terhadap tenaga pengajar (guru) melalui pemberdayaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) agar dapat meningkatkan pengetahuannya. Dengan diberikannya pelatihan kepada para pengaja (guru) diharapkan kinerja guru dapat meningkat.

Yayasan Islamic Center didirikan pada tahun 1980 yang diprakarasi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sumatera Utara serta beberapa tokoh masyarakat dan ulama yang bertujua untuk menciptakan generasi muda Islam yang berwawasan tinggi dan cinta Al qur'an. Adapun visi Yayasan Islamic Center adalah "Terwujudnya insan yang Hafizh dan berwawasan Al-Qur'an serta memiliki keseimbangan Spiritual, Intelektual yang beretika menuju generasi yang berperadaban Al-Qur'an, serta berkomitmen tinggi dalam mengaktualisasikan nilai-nilai ajaran Al-Qur'an".

Awal mula berdirinya Yayasan Islamic Center didesain untuk generasi muda islam penghafal qur'an atau hafiz qur'an. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan pendidikan yang semakin pesat, Yayasan Islamic Center

bertransformasi menjadi lembaga pendidikan formal dengan kurikulum yang lengkap dan memiliki jenjang pendidikan SD, Tsanawiyah dan Aliyah.

Jenjang pendidikan Madrasah Tsanawiyah berdiri pada tahun 2009 yang merupakan lembaga pendidikan formal yang sederajat dengan SMP yang di prakarsai oleh H. Sutan Sahrir Dalimunte S.Ag., M.A dan mendapat persetujuan dari pengurus Yayasan Islamic Center Sumatera Utara. Berdirinya madrasah ini dilatarbelakangi dari harapan dan dukungan masyarakat dalam memenuhi tuntutan dunia pendidikan dimana peserta didik tidak hanya bisa menyelesaikan pendidikan Tahfizh (penghafalan) Al-Qur'an saja, akan tetapi juga bisa menyelesaikan pendidikan sesuai dengan jenjang pendidikan formal yang ada.

Namun dalam perjalannya, Yayasan Islamic Center Khususnya Madrasah Tsanawiyah tidak selalu berjalan dengan mulus, banyak halangan dan rintangan yang dihadapi baik dari dalam maupun luar yayasan. Beberapa aspek yang masih menjadi pekerjaan rumah dan perhatian bagi perusahaan ialah kinerja beberapa guru yang belum maksimal. Hal tersebut tentunya tidak terjadi begitu saja namun ada beberapa faktor yang menjadi penyebabnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara dengan Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Hifzil Quran Medan Bpk Dahrin Harahap, S.Pdi. M.M bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin guru pengajar belum cukup memuaskan. Indikasi tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor sbb :

- a. Kurangnya inisiatif para guru untuk memberikan ide dan masukan terkait kemajuan proses belajar mengajar.



- b. Motivasi sebagian besar guru belum menjadi pondasi yang kuat dalam mengabdikan sebagai guru, hal tersebut dilatarbelakangi oleh kompensasi serta reward yang belum sesuai harapan.
- c. Belum semua guru mendapatkan sertifikasi sehingga mengurangi motivasi dalam mengajar.
- d. Belum semua guru dapat menjadikan profesi sebagai sebuah kebanggaan.

Hal-hal tersebut di atas tentunya harus segera dibenahi agar tujuan dan target sekolah dapat dicapai dengan maksimal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan.”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an merupakan lembaga pendidikan yang memiliki visi menciptakan generasi muda islam yang memiliki wawasan dan ilmu pengetahuan yang baik serta berlandaskan Al Qur'an. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya harus didukung dengan staf pengajar yang memiliki kompetensi, motivasi serta disiplin yang baik.

Dalam hal ini, belum semua staf pengajar memiliki kompetensi seperti yang diharapkan oleh Yayasan sehingga masih menjadi pekerjaan rumah bagi Yayasan untuk memenuhi kompetensi sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu Penulis menjabarkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya kinerja guru, hal ini dapat dilihat belum maksimalnya pengetahuan yang diperoleh sebagian siswa.
2. Kompetensi sebagian guru belum maksimal dimana terdapat beberapa guru yang memberikan pengajaran tidak sesuai dengan bidangnya.
3. Kurangnya motivasi sebagian besar guru dalam menjalankan profesi sebagai guru. Hal tersebut didasarkan pada banyak hal seperti gaji dan reward yang dianggap belum sesuai dan guru dijadikan sebagai profesi sesaat sebelum mendapatkan pekerjaan yang lebih menjanjikan.
4. Disiplin sebagian besar guru belum maksimal dapat dilihat dari persentase kehadiran pada jam operasional mengajar serta sebagian guru masih ada yang keluar disaat jam operasional mengajar.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari Pembahasan yang tidak terarah dan berakibat tidak tepatnya sasaran penelitian, dalam hal ini penulis membatasi masalah dimana dalam penelitian ini hanya dilakukan terhadap staff guru di Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Quran Medan diduga mempengaruhi kinerja guru yaitu Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut

- a. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan?
- c. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ialah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan sesuai dengan identifikasi masalah diatas sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Yayasan Islamic Center

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat berguna bagi yang membutuhkan, memberikan pengetahuan serta menjelaskan bagaimana hubungan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang kemudian dapat menjadi referensi dan penyempurnaan penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan dalam hal meningkatkan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja dan meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan sekolah.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Veithzal Rivai Zainal S, 2015). Sedangkan menurut Aldridge (2015) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberika sesuai dengan tanggung jawabnya. (Aldridge, 2015).

Kinerja atau performance menurut Moheriono adalah gambaran mengenai level pencapaian maupun hasil dari pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sarana, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dalam suatu organisasi / perusahaan. (Moeheriono, 2012). Definisi kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja seseorang dengan berbagai aspek di dalamnya akan memberikan dampak langsung bagi organisasi. Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai

seorang dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung sesuai dengan wewenang yang diberikan kepadanya.

Guru adalah satu profesi yang diharus selalu dituntut berusaha maksimal untuk menjalankan tugas dan profesinya dengan sebaik mungkin. Kinerja guru ialah hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan peranan dan tanggung jawab yang dibebankan.

Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada paras siswa, serta melaksanakan penilaian. (Rusyan,dkk,2000).

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya” (Susanto, 2016). Ukuran kinerja guru tercermin dari tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas dan amanha yang diberikan. Semua akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan diluar kelas. “Kinerja guru akan optimal bilamana terintegrasi dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah guru dan karyawan maupun anak didik” (Lie, 2012).

Berdasarkan defenisi kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas,dapat disimpulkan bahwa kinerja berkaitan erat dengan hasil karya / pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi yang dapat mencakup kualitas,kuantitas dan disiplin waktu serta ketepatan waktu.

### **2.1.2 Standar Kinerja**

Dibutuhkan penilaian kinerja untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan ,yang berstandar. Semakin jelas standar kinerjanya, makin akurat tingkat penilaian kinerjanya. Banyak masalah yang dihadapi operasional perusahaan adalah adanya para supervisor maupun karyawan belum seluruhnya mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan.

Menurut Abdullah (2014) Standar kinerja ialah tingkatan kinerja yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, dan merupakan pembandingan dan atau tujuan tergantung dengan pendekatan yang digunakan. Standar kerja yang baik itu harus realistis,terukur dan mudah untuk dipahami sehingga memberikan manfaat baik kepada organisasi maupun karyawan. (Abdullah, 2014).

Sedangkan menurut Wilson (dalam Da Silva, 2012: 53) standar kerja tingkat atau level yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu untuk diselesaikan, dan merupakan sebuah pembandingan (benchmark) atas tujuan yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan ialah hasil pekerjaan seorang karyaran dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja. (Bangun, 2012)

### **2.1.3 Fungsi Standar Kerja**

Sesuai dengan penjelasan Abdullah (2014:115) standar kerja memiliki fungsi antara lain :

1. Sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan kinerja ternilai.
2. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih gigih untuk mencapai standar yang telah ditentukan. Dalam hal ini, kinerja dapat dikaitkan dengan reward atau imbalan dengan sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Menjadi pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pekerjaan untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa hal menjadi faktor penentu kinerja karyawan :

a. Atasan yang buruk

Dalam mempekerjakan karyawan yang akan menjadi pemimpin. Tentunya Anda harus memperhatikan betul kinerjanya, pengetahuannya, hingga kemampuannya dalam menjadi pemimpin. Tentunya sebagai pemimpin seorang atasan harus memberikan arahan dan yang terpenting motivasi untuk anggota timnya. Bayangkan jika Anda memiliki seorang atasan yang buruk dalam memimpin karyawan lainnya bisa saja mengalami stress atau kurang termotivasi, tentu saja kinerja karyawan lainnya bisa saja semakin buruk.



b. Ketidakcocokan dengan tim.

Bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama. Untuk mencapai visi tersebut tentunya dalam melakukan misi diperlukan kinerja karyawan yang baik agar tim mereka tetap dalam jalur yang benar. Namun ketidakcocokan dalam tim dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat tim mereka keluar jalur. Bermula dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, kinerja karyawan dapat berkurang. Misalnya karena adanya asumsi mengenai satu sama lain, kurangnya motivasi dalam bekerja, berpikiran negatif dengan rekan kerja lainnya. Untuk itu pemilihan anggota tim tentu perlu dipertimbangkan baik-baik. Mulai dari kepribadian, cara berpikir, hingga latar belakang.

c. Bentrokan kepribadian

Perbedaan kepribadian antara sesama rekan kerja merupakan hal yang wajar. Namun, bentrokan kepribadian dalam bekerja harus dihindari. Bentrokan kepribadian muncul karena ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya. Dari bentrokan kepribadian inilah salah satu pemicu awal menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat menyimpulkan ketidakpercayaan hingga tidak respect dengan sesama rekan kerja. Tentu saja hal ini menjadi masalah yang sangat signifikan, Anda perlu menghindari hal ini terjadi di perusahaan Anda.

Sementara menurut pendapat Keith Davis (2010), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Skill + Knowledge)
2. Sementara motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ialah kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan dan target pribadi. (A A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005).

Kinerja seorang guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasional” (Yamin & Maisah, 2010).

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas, bisa ambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru secara umum berasal dari dua faktor utama yaitu :

1. Faktor dari dalam diri sendiri (intern) yang terdiri dari :

- Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas.

- Ketrampilan dan Kecakapan

Ketrampilan dan kecakapan orang berbeda-beda . Hal ini dikarenakan adanya perbedaan berbagai hal seperti pengalaman dan pengalaman.

- Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan bisa menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan pekerjaannya.

- Kemampuan dan Minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.

- Motif

Motif dan niat yang dimiliki seseorang dapat mendorong meningkatkan hasil kerja seseorang.

- Kesehatan

Kesehatan juga berperan penting dalam proses pekerjaan seseorang sampai dengan tuntas.

- Kepribadian

Seseorang dengan kepribadian yang kuat memungkinkan dapat menghadapi kesulitan dan memudahkannya dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan.

- Cita-cita dan tujuan dalam pekerjaan.

Seseorang akan bekerja dengan maksimal bilamana pekerjaan yang di jalani sesuai dengan cita-cita dan tujuannya.

## 2. Faktor dari luar (ekstern)

- Lingkungan Keluarga

Kondisi lingkungan keluarga sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

- Lingkungan Kerja

Situasi kerja yang menyenangkan sudah pasti dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan optimal.

- Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik disekolah adalah komunikasi yang efektif

- Sarana dan Prasarana

Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya khususnya dalam proses belajar mengajar.

- Kegiatan guru di kelas.

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara continue.

### **2.1.5 Indikator Kinerja Guru**

Menurut Abdullah (2014) indikator kinerja ialah suatu ukuran kuantitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan atau sasaran yang sudah ditetapkan. (Abduallah, 2014 : 145). Sementara Moeheriono (2012:108) memberikan definisi sebagai berikut :

- a. kinerja adalah sebuah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output suatu kegiatan.
- b. Indikator kinerja adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja (Performing Aproach) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan (Mathis & Jackson, 2010).

Penilaian kinerja memiliki manfaat, yaitu: evaluasi dan perbaikan kinerja antar individu dalam organisasi, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, pelatihan dan pengembangan diri, pengembangan

karir, pemeliharaan sistem, dokumentasi, umpan balik pada SDM (Bangun, 2012; Mangkuprawira, 2011). Dapat diambil kesimpulan bahwa manfaat dan tujuan penilaian kinerja merupakan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen sumber daya manusia untuk melakukan perbaikan, peningkatan kinerja serta pengembangan karir individu organisasi.

Indikator kinerja berfungsi untuk memastikan apakah kinerja yang dihasilkan sesuai target dan harapan yang diberikan. “Indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi/penilaian pembelajaran” (Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen).

Ada empat belas indikator pengukuran kinerja guru yang bersumber dari kompetensi guru, yaitu:

1. Menguasai karakteristik peserta didik
2. Menguasai teori pembelajaran serta prinsip pembelajaran yang mendidik,
3. Pengembangan kurikulum
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik
5. Pengembangan potensi peserta didik
6. Komunikasi dengan peserta didik
7. Penilaian dan evaluasi

8. Bertindak dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.
9. Menunjukkan pribadi yang teladan dan dewasa
10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru
11. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif
12. Komunikasi sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat
13. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambill
14. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.”  
(Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru).

## **2.2 Kompetensi**

### **2.2.1 Defenisi Kompetensi**

Menurut Mc. Lelland (dalam Moehariono 2012 :6), kompetensi ialah karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam menjalankan pekerjaan. (Moehariono, 2012 : 51).

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job tasks) (Spencer & Spencer dalam

Moeheriono,2010:4).Berdasarkan pengertian di atas,ada beberapa makna yang terkandung didalamnya, yaitu :

1. Karakteristik dasar (underlying characteristic) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan jobdesk pekerjaan
2. Hubungan Kausal (causally related) artinya kompetensi bisa menyebabkan atau dipergunakan untuk memperkirakan kinerja seseorang,artinya jika mempunyai kompetensi yang baik, seharusnya memiliki kinerja baik pula.
3. Kriteria (criteria reference) yang menjadi acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memperkirakan seseorang bekerja dengan baik,terukur,detail dan spesifik (terstandar).

Sementara menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut:“Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (Sedarmayanti, 2011 Hal 126 ).

Wibowo (2012:324) mendefenisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2012 : 324).

Adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru tentunya mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang berimbas pada berbagai aspek kependidikan. Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Hamalik bagi dunia pendidikan antara lain: (1) kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru, (2) kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru, (3) kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa (Oemar Hamalik. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet, Ke-7. 2010). 35). Kompetensi berasal dari kata competency yang berarti kemampuan atau kecakapan. Menurut kamus bahasa Indonesia, kompetensi dapat diartikan (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal (Moch. Uzer Usman, Menjadi Guru Profesional, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005),14).

Kompetensi adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (E. Mulyasa, Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru ( Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 75).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi



berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru (Triyanto. Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi, dan Kesejahteraan. (Jakarta: Prestasi Pustaka. 2006). 62). Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru.

“Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses membimbing peserta didiknya yaitu: (a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (b) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif melalui penelitian ilmiah dan membuat karya ilmiah; (c) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan profesinya sebagai guru; menguasai landasan pendidikan berupa Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu” (Pengembangan Sertifikasi Guru (Jakarta: Depdiknas). 2007).

### **2.2.2 Tipe-tipe Kompetensi**

Menurut Moehariono (2010), kompetensi individu merupakan keahlian kerja yang dimiliki oleh seseorang yang menggabungkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi atas dasar pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Setiap individu memiliki beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

1. Watak (traits), yaitu sesuatu yang membuat seseorang mempunyai sikap dan perilaku atau bagaimana orang tersebut menyikapi sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (self-confidence), control diri (self-control), dan daya tahan (hariness).
2. Motif (motive), sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (self-concept), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang.
4. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang diketahui seseorang pada area atau bidang tertentu.
5. Ketrampilan (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sementara menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru membagi kompetensi guru kedalam 4 bagian yaitu :

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian guru yang mantap, berakhak mulia, arif & berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
3. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara objektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi Profesional, Merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi secara luas dan mendalam.

### **2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Menurut Moehariono (2010: 14) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang baik dalam maupun luar, diantaranya sebagai berikut :

- a. Bakat bawaan, yaitu bakat yang sudah ada dan meleket sejak dilahirkan.
- b. Motivasi kerja tinggi.
- c. Sikap, motif, dan cara pandang.
- d. Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal)
- e. Keterampilan maupun keahlian yang dimiliki
- f. Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

Sementara menurut Zwell (2008:56-58) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, antara lain sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual.

#### **2.2.4 Indikator Kompetensi guru**

Dalam penelitian ini, kompetensi yang digunakan oleh peneliti adalah kompetensi pedagogik yang diukur melalui beberapa indikator sesuai dengan pandangan Sagala (2009:32) yang meliputi :

1. Wawasan / Landasan Pendidikan
  - Memahami teori belajar serta prinsip-prinsip pembelajaran
  - Memahami landasan dan filsafat pendidikan
2. Pemahaman Terhadap Peserta Didik
  - Memahami kemampuan intelektual peserta didik
  - Memahami karakteristik peserta didik
  - Memahami perkembangan kognitif
3. Pengembangan Kurikulum/Silabus
  - Menyusun silabus sesuai kurikulum
  - Mengembangkan materi ajar sesuai perkembangan IPTEK
4. Perencanaan dan Rancangan Pembelajaran
  - Membuat RPP sesuai silabus yang ada
  - Membuat program semester/tahunan

## 5. Pembelajaran Yang Mendidik

- Menciptakan suasana kelas yang kondusif
- Memiliki ketrampilan bertanya , memberi penguatan, menjelaskan mengelola pembelajaran

## 6. Evaluasi Hasil Belajar

- Melakukan koreksi hasil kerja siswa
- Memberikan penilaian yang obyektif terhadap hasil belajar siswa

## 7. Pengembangan Peserta Didik

- Melaksanakan program remedial dan pengayaan
- Melibatkan siswa dalam kegiatan intra & ekstrakurikuler.

## **2.3 Motivasi**

### **2.3.1 Defenisi Motivasi**

Secara istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang memiliki arti menggerakkan (*to move*) Winardi (2011:24). Gray dalam Winardi (2011:27) “Motivasi adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal yang menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu”. Sedangkan menurut Mc.Donal dalam Hamalik (2014:106) “motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan”. Artinya motivasi ini timbul karena adanya kebutuhan yang harus dicapai oleh seseorang. Hasibuan (2012:152) mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan akan keamanan,

kebutuhan sosial ialah kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator – indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan.

Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi ialah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku (Soekidjo Notoatmodjo, Op Cit, hlm. 114.) John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Winardi, Op Cit, hlm. 02.) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)

(Purnamie Titisari, Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hlm. 27).

Atas uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan sukarela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan sebagaimana mestinya dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Motivasi**

Ada tujuh faktor-faktor motivasi menurut Suntoyo (2013: 13-17) yaitu :

#### **1. Promosi**

Promosi ialah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas dan jabatan yang lebih baik, baik dilihat dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat dan status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama penambahan pembayaran upah dan gaji.

#### **2. Prestasi Kerja**

Tolak ukur utama pengembangan karir seseorang pegawai adalah prestasi kerjanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

#### **3. Pekerjaan Itu Sendiri**

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atau atasan langsung, kenalan atau para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan diri atau tidak.

#### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerjabagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

#### 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diperolehnya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

#### 6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.



Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

#### 7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

### **2.3.3 Indikator Motivasi**

Menurut Effendi Dkk (2013) , ada berapa indikator motivasi sebagai berikut :

#### a.. Faktor Eksternal

1. Hubungan antar pribadi
2. Penggajian / Honorarium
3. Supervisi Atasan
4. Kondisi Kerja

#### b. Faktor Internal

1. Dorongan untuk bekerja

2. Kemajuan dalam karir
3. Pengakuan yang diperoleh
4. Rasa Tanggung Jawab dalam pekerjaan
5. Minat terhadap tugas
6. Dorongan untuk berprestasi

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Defenisi Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestatis kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku atau kedisiplinan adalah suatu sikap , tingkahlaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. (Drs.H Malayu S.P. Hasibuan, 2012 :193 -198).

Sementara defenisi menurut para ahli antara lain : Menurut mangkunegara (2001:129) : Dicipline is management action to enforce

organization standart (disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi).

Menurut Rivai (2004:444) : Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan.

Stuart Emmel (2001) menjelaskan disiplin merupakan sistem aturan yang bertujuan mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin khususnya di tempat bekerja ialah mendorong karyawan yang belum memberikan kinerja memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan bahwa disiplin merupakan mengenai berusaha untuk mencapai, dan tidak memakai tuduhan atau maksud yang buruk. Hukuman digunakan hanya saat terakhir, saat hampir semua cara telah gagal. Oleh sebab itu, tujuan utama kedisiplinan menurut Emmel ialah untuk

meningkatkan, mencegah, mengkoreksi dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan dan rule, mengarahkan karyawan untuk sesuai dengan aturan dan membawa karyawan menuju standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan performa kerja pada tingkat yang lebih maksimal lagi.

Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mengapa demikian kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman.

Pengertian diatas dapat kita tarik kesimpulan disiplin kerja ialah suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku dan sikap seseorang yang memperlihatkan dasar-dasar ketaatan, kepatuhan, loyalitas, dan ketertiban pada suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Disiplin bukan merupakan suatu penindasan yang akan mengurung gerak seseorang, namun disiplin itu sendiri untuk mencegah sikap dan perilaku yang kurang sesuai atau tidak sesuai dengan aturan perusahaan.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Besar kecilnya karyawan pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi akan mempengaruhi disiplin. Para karyawan akan mematuhi semua peraturan yang ada, bila mereka merasa bahwa kerja kerasnya mendapat balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada perusahaan. Bila menerima kompensasi yang wajar dan memadai, mereka akan bekerja dengan tekun dan tenang dan berusaha bekerja sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya kurang memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain diluar atau dalam sehingga menyebabkan sering mangkir atau izin keluar atau bahkan memanfaatkan pekerjaan sebagai sarana menambah penghasilan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

pemimpin sangatlah penting, karena dalam suatu perusahaan, segenap karyawan akan mengamati bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan mengendalikan dirinya dalam ucapan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Pemimpin dituntut harus menjadi contoh atau role model yang baik bagi segenap karyawan khususnya dalam bersikap.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.

Penegakan disiplin tidak dapat dilaksanakan bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan dan pedoman bersama. Dengan adanya peraturan tertulis yang jelas, segenap karyawan

akan mendapatkan kepastian mengenai apa saja boleh dilakukan ataupun yang tidak boleh.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Jika seseorang karyawan melanggar aturan, maka harus ada keberanian dari pemimpin mengambil sikap atau tindakan yang sesuai dengan level pelanggaran yang dilakukan. Namun sebaliknya, apabila pemimpin tidak tegas mengambil tindakan walaupun sudah nyata ada pelanggaran yang terjadi, akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Dimana karyawan meragukan arti pentingnya disiplin ditempat kerja.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Setiap kegiatan organisasi, harus ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan perusahaan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Setiap karyawan memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya mengharapkan penghargaan melalui kompensasi yang baik, tetapi juga membutuhkan perhatian yang relative besar dari pemimpin. Keluh kesan mereka ingin didengarkan dan diberikan solusinya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang dapat memberikan perhatian yang baik kepada segenap karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif dapat meliputi:

- a. Saling menghormati satu sama lain.
- b. Saling melontar pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga menciptakan rasa bangga dan termotivasi.
- c. Rutin mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan dan nasib mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan kerja.

#### **2.4.3 Indikator Disiplin Kerja.**

Amriany, dkk dalam Anggraeni (2008) menyampaikan aspek-aspek disiplin kerja antara lain :

##### **1. Kehadiran**

Seseorang diharuskan hadir bekerja tepat pada waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan tanpa alasan apapun

##### **2. Waktu kerja**

Waktu kerja ialah masa saat pekerja harus hadir memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan.

##### **3. Kepatuhan terhadap perintah**

Yaitu melaksanakan semua perintah yang dikatakan kepadanya.

##### **4. Kepatuhan terhadap aturan**

Semua aturan perusahaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan agar tetap patuh, sehingga membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

## 5. Produktifitas kerja

Menghasilkan lebih banyak dan lebih berkualitas dari yang telah ditetapkan.

## 6. Pemakaian seragam

Sikap karyawan khususnya lingkungan organisasi menerima dan mengenakan seragam kerja.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi dan indikator diantaranya :

### 1. Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

### 2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan meliputi cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dapat dilihat melalui cara-cara melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

### 4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para segenap karyawan di perusahaan.



## **2.5 Keterkaitan antar variabel**

### **2.5.1 Hubungan kompetensi terhadap kinerja guru**

Salah satu faktor penting yang mendukung kinerja perusahaan / organisasi adalah kompetensi dari karyawan di perusahaan yaitu adalah kemampuan individu di dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat teramati melalui pengetahuan, ketrampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif.

Dalam hal ini, hubungan kompetensi karyawan dengan kinerja merupakan sangat erat dan vital sekali, relevansinya ada dan kuat akurat bahkan apabila karyawan ingin meningkatkan kinerjanya maka selayaknya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Satria & Kuswara, 2013).

### **2.5.2 Hubungan motivasi terhadap kinerja guru.**

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam hal mewujudkan tujuannya yaitu kegiatan pembelajaran, sehingga semua aktivitas organisasi sekolah berdasarkan kepada efektifitas dan efisiensi pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan menjadi lebih baik. Salah satu faktor penentu kinerja guru adalah motivasi kerja guru.

### **2.5.3 Hubungan disiplin terhadap kinerja.**

Salah satu karakteristik yang membedakan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya ialah apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka ia akan berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya disiplin kerja

karyawan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. (Lukito, 2019).

## 2.6 Kajian Penelitian yang Relevan

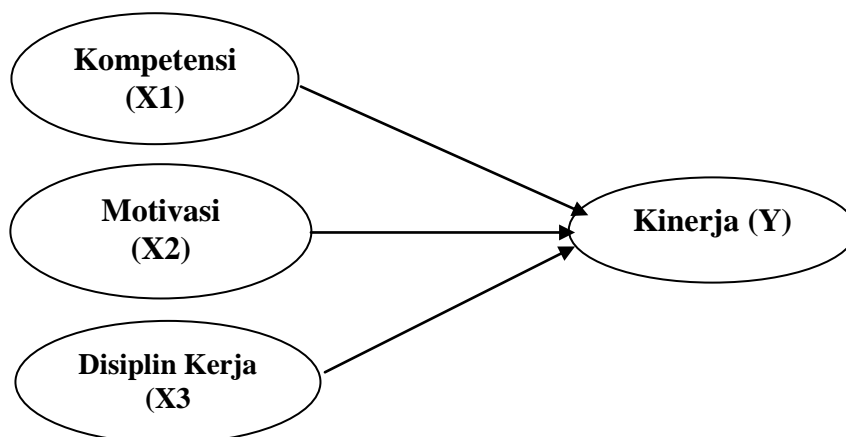
Dalam tinjauan pustaka ini penulis memaparkan hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, diantaranya :

**Tabel. 2.1 Kajian Penelitian yang Relevan**

No	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Kompetensi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kecamatan Sungai Menang OKI Palembang. (Hermanto, 2018)	Hermanto	2018	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja.	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Kompetensi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kecamatan Sungai Menang OKI Palembang
2.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar (Najdah Thalib, 2020)	Najdah Thalib, Basri Modding & Rastina Kalla	2020	Kompetensi, Motivasi Disiplin Kerja & Kinerja	secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kota Makassar
3.	Pengaruh Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara (Tamzil Yusuf, 2019)	Tamzil Yusuf & Gita Suci	2019	Profesional Guru, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja	Bahwa Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 Penajam Paser.
4.	Pengaruh Kompetensi & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Ayu Mentari Mariam	2016	Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja	Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

## 2.7 Kerangka Konseptual

Variabel–variabel yang telah dikelompokkan dalam kajian teori akan dibentuk menjadi salah satu kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Diolah Oleh Peneliti*

Dari skema di atas diperoleh bahwa variabel bebas (Independen) terdiri dari 3 yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan Kinerja (Y) menjadi variabel terikat (Dependen).

## 2.8 Hipotesis

Menurut pengertian Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan.

3. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Pada dasarnya sebuah penelitian merupakan kegiatan atau agenda untuk memperoleh data dan informasi yang bermanfaat untuk mengetahui sesuatu dan memecahkan suatu masalah serta mengembangkan ilmu pengetahuan. (Supranto, 1997). Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data dalam bentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. (Sugiyono , 2013).

##### **3.1.2 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Assosiatif. Pendekatan Assosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). (Sugiyono , 2013). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Independen) antara lain : Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel terikat (Dependen) adalah Kinerja Guru.

## 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.2.1 Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan yang berlokasi di Jl. Willem Iskandar Medan (Samping Rumah Sakit Haji Medan)

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai November 2020

**Tabel. 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2020																					
		Febr				Mar-Apr				Juni				Juli - Agus				Sept-Okt				Nov	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Pra Riset	■																					
2	Pengajuan Judul		■	■	■																		
3	Pembuatan Proposal					■																	
4	Bimbingan Proposal						■	■	■														
5	Seminar Proposal											■											
6	Pengumpulan Data												■	■	■	■							
7	Pengolahan Data																		■	■			
8	Bimbingan Tesis																			■			
9	Seminar Tesis																				■		
10	Sidang Meja Hijau																					■	

## 3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

### 3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono , 2017 Hal 38)

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) :

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). (Sugiyono P. D., 2017 Hal 39)

b. Variabel Terikat (Dependen).

Sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2017 :Hal 38-39).

### **3.3.2 Defenisi Operasional Variabel**

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yang akan diteliti, yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat. Berikut penyediaan tabel mengenai konsep dan indikator variabel penelitian :



Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sumber	Skala
1	2	3	4	5
Kompetensi Guru (X1)	Kompetensi ialah karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam menjalankan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wawasan</li> <li>2. Pemahaman Peserta Didik</li> <li>3. Pengembangan Silabus</li> <li>4. Perencanaan Pembelajaran</li> <li>5. Pembelajaran yang mendidik</li> <li>6. Evaluasi Hasil Belajar</li> <li>7. Pengembangan Peserta Didik</li> </ol>	Sagala (2009)	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan Antar Pribadi</li> <li>2. Penggajian</li> <li>3. Supervisi Atasan</li> <li>4. Kondisi Kerja</li> <li>5. Dorongan Bekerja</li> <li>6. Kemajuan Karir</li> <li>7. Pengakuan</li> <li>8. Tanggung Jawab</li> <li>9. Minat atas tugas</li> <li>10. Dorangan berprestasi</li> </ol>	Mcdonal & Hamalik (2014)	Likert
Disiplin (X3)	Disiplin adalah suatu alat ukur yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah satu prilaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Waktu Kerja</li> <li>3. Kepatuhan terhadap perintah</li> <li>4. Kepatuhan terhadap aturan</li> <li>5. Produktifitas Kerja</li> <li>6. Pemakaian Seragam</li> </ol>	Rivai (2004)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai karakteristik peserta didik.</li> <li>2. Menguasai teori pembelajaran</li> <li>3. Pengembangan kurikulum</li> </ol>	Abdullah (2015)	Likert

	berbagai kemungkinan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik</li> <li>5. Pengembangan potensi peserta didik</li> <li>6. Komunikasi dengan peserta didik</li> <li>7. Penilaian dan evaluasi</li> <li>8. Bertindak dengan norma agama, hukum dan sosial</li> <li>9. Menunjukkan pribadi yg teladan dan dewasa</li> <li>10. Etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.</li> <li>11. Bersikap inklusif dan objektif</li> <li>12. Komunikasi sesama guru dan orang tua peserta didik</li> <li>13. Penguasaan materi</li> <li>14. Mengembangkan keprofesionalan.</li> </ol>		
--	-----------------------	--	--	--

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel**

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017 : 80). Populasi penelitian ini ialah semua guru pada Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan yang berjumlah 80 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono , 2017 : 81).

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan. (Sugiyono, 2009, hal. 45).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data

yang efisien bila penelliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono , 2017 : 137 - 144)

Dalam peneleitian skala yang digunakan adalah skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai prilaku, objek, orang atau kejadian.

**Tabel. 3.3 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>5</b>
<b>Setuju</b>	<b>4</b>
<b>Kurang Setuju</b>	<b>3</b>
<b>Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>

*Sumber : Sugiyono (2012)*

### **3.5.2 Wawancara atau Interview**

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara (interview) untuk memperoleh informasi dari terwawancara untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang seseorang. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan datas, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. (Sugiyono , 2017 : 137 - 144).

### **3.5.3 Studi Dokumentasi**

Merupakan pengambilan data dan informasi yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah dan terpercaya sebelumnya pada Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan

### **3.6 Jenis Data**

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

#### **3.6.1 Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Data tersebut berupa tanggapan dan persepsi karyawan.

#### **3.6.2 Data Sekunder.**

Sumber data yang diperoleh dari luar data primer yang mendukung dalam penelitian. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku-buku, literature-literatur atau sumber lain yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah penelitian. Data yang diperoleh berupa data mengenai sejarah dan struktur organisasi atau gambaran umum perusahaan, dan teori-teori yang ada hubungannya dengan penelitian.

### **3.7 Uji Validitas & Realibilitas**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Penggunaan uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan dikatakan valid jika nilai korelasi ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel. (Imam Ghozali , 2011).

Menurut (Neolaka, 2014) cara yang paling umum digunakan untuk mengukur validitas instrument adalah dengan mengorelasikan antara skor

yang diperoleh pada masing masing item pertanyaan dan skor totalnya. Skor total didapatkan dari penjumlahan semua skor item. Skor masing masing item harus berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya, atau memiliki validitas konstruk. Signifikan apabila masing masing item dapat dilihat dari nilai sig. (2-tailed) pada uji Pearson Correlation yang lebih kecil dari 0,05 {Sig.(2 – tailed) < 0,05}. Bila alat ukur sudah memiliki validitas konstruk maka sudah dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut sudah valid. Uji Validitas akan dilakukan terhadap semua karyawan Consumer Loan Center Medan.

Jika nilai korelasi yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid, namun walaupun positif perlu nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total

n = Jumlah responden

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (dengan  $\alpha 0,05$ ), maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (dengan  $\alpha 0,05$ ), maka instrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument dikatakan reliable apabila hasil pengukuran dengan instrument tersebut adalah sama jika sekiranya pengukuran tersebut dilakukan pada orang yang sama dan pada waktu yang berlainan.

Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisis statistik untuk mengetahui apabila ada kesalahan alat ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memerhatikan aspek pemantapan, ketepatan dan homogenitas. Suatu instrument dianggap reliable apabila instrument tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian. Penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan memerhatikan nilai Cronbach's Alpha. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha instrument tersebut lebih besar dari 0,6. (Cronbach's Alpha > 0,6).

Uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir/responden

$\sigma t^2$  = Varian total

Menurut Husein Umar (2019: 72), “Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai  $r$  mendekati 1. Sebaliknya, kuesioner dikatakan tidak reliabel jika nilai  $r$  mendekati nol. Para ahli merekomendasikan nilai reliabilitas di atas 0,7”.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan penggunaan model regresi linier berganda, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Hal ini untuk memastikan apakah regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji regresi linier berganda dapat digunakan. Regresi linier berganda dapat disebut baik, apabila telah memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik yaitu : *multikolinieritas* dan *heteroskedastisitas*.

Adapun uji asumsi klasik meliputi :

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Husein Umar (2019: 77), “Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal”. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah menggunakan analisis grafik



dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov – Smirnov (K-S).

Kriteria pengujian adalah :

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

### **3.8.2 Uji Multikolinieritas**

Uji *multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. *Multikolinearitas* terjadi jika ada hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Menurut Husein Umar (2019: 80), “Untuk menguji adanya *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF)”.

Kriteria pengujian adalah :

1. Besarnya *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi *multikolinearitas*.
2. Besarnya *Tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi *multikolinearitas*.

### **3.8.3 Uji *Heteroskedastisitas***

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Menurut Husein Umar (2019:82), “Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* dilakukandengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED”.

## **3.9 Teknik Analisis Data**

Menurut Ghozali & Latan (2012), Partial Least Square (PLS) adalah metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan banyak asumsi sebagai teknik analisis datanya. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri yaitu, data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data dan pemodelan persamaan structural dengan menggunakan Smart-PLS adalah sebagai berikut:

### **3.9.1 Analisis model Pengukuran (*Outer Model*);**

Menurut (Ghozali, 2008) Outer model menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabelnya. Analisa outer model

dilakukan bertujuan memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisis model ini menjelaskan secara spesifik hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

### 1. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan indikator yang dinilai atas dasar korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang ingin. Namun teori Chin mengatakan bahwa nilai korelasi  $> 0.5 - 0.6$  sudah dianggap layak dan baik.

### 2. Discriminant Validity

Discriminant Validity ialah model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai dari cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE)

### 3. Composite Reliability

Composite Reliability ialah indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficients. Untuk mengevaluasi

composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

### 3. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha adalah merupakan uji reliabilitas yang dilakukan untuk memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai cronbach's alpha  $> 0,725$ . Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu:

#### a. Significance of weights.

Nilai weight indikator formatif dengan konstruknya haruslah signifikan.

#### b. Multicollinearity.

Uji multicollinearity dilakukan dengan tujuan mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multicollinearity dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multicollinearity.

### **3.9.2 Analisis model struktural (inner model)**

Menurut teori (Ghozali, 2008), pengujian padal inner model atau model structural dilakukan dengan tujuan menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variable laten berdasarkan pada teori

substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel.

#### 1. Ukuran pengaruh R<sup>2</sup>

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,67 dikategorikan sebagai substansial, Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,33 dikategorikan sebagai moderate, Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,19 dikategorikan sebagai lemah . Nilai R<sup>2</sup> sebesar  $> 0,7$  dikategorikan sebagai kuat.

#### 2. Ukuran pengaruh f<sup>2</sup>

Nilai f<sup>2</sup> sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural, Nilai f<sup>2</sup> sebesar 0,15 dikategorikan sebagai pengaruh cukup variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural, Nilai f<sup>2</sup> sebesar 0,35 dikategorikan sebagai pengaruh kuat variabel laten prediktor (variabel laten eksogenous) pada tataran struktural.

#### 3. Estimasi untuk koefisien jalur

Nilai-nilai yang diestimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus dievaluasi dalam perspektif kekuatan dan signifikansi hubungan.

#### 4. Relevansi prediksi (Q<sup>2</sup> dan q<sup>2</sup> )

Nilai Q<sup>2</sup>  $> 0$  menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dengan demikian model mempunyai relevansi prediktif. Sedang nilai Q<sup>2</sup>  $< 0$  menunjukkan tidak adanya

relevansi prediktif. Nilai  $q^2$  digunakan untuk melihat pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel tergantung laten (variabel laten endogenous)

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan data responden yaitu jenis kelamin dan usia serta tempat mengajar untuk dapat memberikan informasi detail perihal karakteristik responden. Berdasarkan informasi yang di peroleh peneliti dari responden yaitu sebagai berikut :

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Dari jenis kelamin responden, dapat di deskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki-laki	<b>34</b>
Perempuan	<b>46</b>
<b>Total</b>	<b>80</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih dominan sebanyak 46 responden sementara laki-laki sebanyak 34 responden.

Berdasarkan usia responden, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>
< 25 Tahun	22
> 25 – 30 Tahun	28
> 30 tahun	30
<b>Total</b>	<b>80</b>

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 22 responden, usia responden > 25 s.d 30 tahun 28 orang dan usia responden > 30 tahun sebanyak 30 orang.

## 4.1.2 Deskripsi Tabel Penelitian

### 4.1.2.1 Tabulasi Data Angket Variabel Kompetensi

Penyebaran angket ke pada guru-guru Yayasan Islamic Center Madrasah Hifzil Qur'an Medan dilakukan guna mengetahui variabel Kompetensi melalui 19 item pertanyaan dan berikut tabel tabulasi angket variabel Kompetensi :

**Tabel 4.3 Tabulasi data Variabel Kompetensi**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	0.40	26	0.33	12	0.15	7	0.09	3	0.04	80	100
2	30	0.38	20	0.25	16	0.20	12	0.15	2	0.030	80	100
3	34	0.43	29	0.36	8	0.10	8	0.10	1	0.01	80	100
4	28	0.35	22	0.28	20	0.25	9	0.11	1	0.01	80	100
5	33	0.41	25	0.31	12	0.15	10	0.13	0	0	80	100
6	28	0.35	32	0.40	12	0.15	6	0.08	2	0.03	80	100
7	31	0.39	29	0.36	10	0.13	10	0.13	0	0	80	100
8	32	0.40	33	0.41	8	0.10	7	0.09	0	0	80	100
9	25	0.31	24	0.30	16	0.20	12	0.15	3	0.04	80	100
10	30	0.38	25	0.31	16	0.20	8	0.10	1	0.01	80	100
11	23	0.29	15	0.19	20	0.25	16	0.20	6	0.08	80	100
12	30	0.38	26	0.33	16	0.20	6	0.08	2	0.03	80	100
13	29	0.36	21	0.26	17	0.22	10	0.13	3	0.04	80	100
14	39	0.49	19	0.24	11	0.14	9	0.11	2	0.03	80	100
15	38	0.48	21	0.26	14	0.18	6	0.08	1	0.01	80	100
16	30	0.38	28	0.35	11	0.14	9	0.11	2	0.03	80	100
17	39	0.49	20	0.25	10	0.13	11	0.14	0	0	80	100
18	24	0.30	33	0.41	18	0.23	5	0.06	0	0	80	100
19	26	0.33	33	0.41	13	0.17	8	0.10	0	0	80	100

Sumber : Pengolahan Data Excel (2020)

Dari tabel diatas dan hasil jawab responden dalam variabel Kompetensi sebagai berikut :

1. 32 orang mengatakan sangat setuju, 26 orang mengatakan setuju, 12 orang kurang setuju, 7 orang tidak setuju serta 3 orang mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memahami teori belajar serta prinsip-prinsip pembelajaran



2. Sebanyak 30 orang mengatakan sangat setuju, 20 orang mengatakan setuju, 16 orang mengatakan kurang setuju, 12 orang tidak setuju serta 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memahami sepenuhnya landasan dan filsafat pendidikan.
3. 34 orang mengatakan sangat setuju, 29 orang mengatakan setuju, 8 orang mengatakan kurang setuju, 8 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru selalu mengupdate pengetahuan dan metode pendidikan khususnya di bidang tahfiz qur'an.
4. Sebanyak 28 responden mengatakan sangat setuju, 22 orang mengatakan setuju, 20 orang mengatakan kurang setuju, 9 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memahami kemampuan intelektual para murid.
5. Sebanyak 33 orang mengatakan sangat setuju, 15 orang mengatakan setuju, 12 orang mengatakan kurang setuju dan 10 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru memahami karakter para murid.
6. Sebanyak 28 orang mengatakan sangat setuju, 32 orang mengatakan setuju, 12 orang mengatakan kurang setuju, 6 orang mengatakan tidak setuju serta 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memahami perkembangan kognitif para murid.
7. Sebanyak 31 orang mengatakan sangat setuju, 29 orang lainnya mengatakan setuju, 10 orang mengatakan kurang setuju serta 10 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru menyusun silabus sesuai dengan kurikulum.

8. Sebanyak 32 orang mengatakan sangat setuju, 33 orang mengatakan setuju, 8 orang lainnya mengatakan kurang setuju serta 7 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan iptek.
9. Sebanyak 25 orang mengatakan sangat setuju, 24 orang mengatakan setuju, 16 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 12 orang mengatakan tidak setuju serta 3 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru berdiskusi dengan tim dalam menyusun silabus.
10. Sebanyak 30 orang mengatakan sangat setuju, 25 orang mengatakan setuju, 16 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 8 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru membuat RPP sesuai dengan silabus yang ada.
11. Sebanyak 23 orang mengatakan sangat setuju, 15 orang mengatakan setuju, 20 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 16 orang lainnya mengatakan tidak setuju serta 6 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru membuat program periodek per semester / tahunan.
12. Sebanyak 30 orang mengatakan sangat setuju, 26 orang mengatakan setuju, 16 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 6 orang mengatakan tidak setuju serta 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memberikan ide-ide baru terhadap rancangan pembelajaran.
13. Sebanyak 29 orang mengatakan sangat setuju, 21 orang mengatakan setuju, 17 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 10 orang mengatakan tidak setuju

serta 3 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru menciptakan dan mengutamakan suasana kelas yang kondusif.

14. Sebanyak 39 orang mengatakan sangat setuju, 19 orang mengatakan setuju, 11 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 9 orang mengatakan tidak setuju serta 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki keterampilan bertanya dan member penguatan.
15. Sebanyak 38 orang mengatakan sangat setuju, 21 orang mengatakan setuju, 14 orang mengatakan kurang setuju, 6 orang mengatakan tidak setuju dan 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru dapat menjelaskan dan mengelola pembelajaran.
16. Sebanyak 30 orang mengatakan sangat setuju, 28 orang mengatakan setuju, 11 orang mengatakan kurang setuju, 9 orang mengatakan tidak setuju serta 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memberikan pembelajaran dengan member contoh yang baik.
17. Sebanyak 39 orang mengatakan sangat setuju, 20 orang mengatakan setuju, 10 orang mengatakan kurang setuju serta 11 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru melakukan koreksi hasil kerja murid.
18. Sebanyak 24 orang mengatakan sangat setuju, 33 orang mengatakan setuju, 18 orang lainnya mengatakan kurang setuju serta 5 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru memberikan penilaian yang tepat dan objektif terhadap hasil belajar murid.
19. Sebanyak 26 orang mengatakan sangat setuju, 33 orang mengatakan setuju, 13 orang mengatakan kurang setuju serta 8 orang lainnya mengatakan tidak

setuju dengan pernyataan Guru memberikan arahan dan motivasi terhadap hasil belajar murid.

#### 4.1.2.2 Tabulasi Data Angket Variabel Motivasi

Penyebaran angket ke pada guru-guru Yayasan Islamic Center Madrasah Hifzil Qur'an Medan dilakukan guna mengetahui variabel Motivasi melalui 24 item pernyataan dan berikut tabel tabulasi angket variabel Motivasi :

**Tabel 4.4 Tabulasi data Variabel Motivasi**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	0.28	23	0.29	15	0.19	12	0.15	8	0.10	80	100
2	43	0.54	19	0.24	11	0.14	6	0.08	1	0	80	100
3	42	0.53	23	0.29	6	0.08	9	0.11	0	0	80	100
4	43	0.54	24	0.30	9	0.11	4	0.05	0	0	80	100
5	27	0.34	33	0.41	14	0.18	6	0.08	0	0	80	100
6	41	0.51	22	0.28	8	0.10	8	0.10	1	0	80	100
7	40	0.50	20	0.25	6	0.08	9	0.11	1	0	80	100
8	39	0.49	26	0.33	9	0.11	6	0.08	0	0	80	100
9	36	0.45	23	0.29	13	0.16	6	0.08	2	0	80	100
10	24	0.30	36	0.45	11	0.14	8	0.10	1	0	80	100
11	41	0.51	20	0.25	9	0.11	9	0.11	1	0	80	100
12	26	0.33	21	0.26	10	0.13	16	0.20	7	0.09	80	100
13	33	0.41	23	0.29	14	0.18	7	0.09	3	0	80	100
14	33	0.41	33	0.41	12	0.15	1	0.01	1	0	80	100
15	27	0.34	34	0.43	13	0.16	6	0.08	0	0	80	100
16	25	0.31	23	0.29	18	0.23	13	0.16	1	0	80	100
17	28	0.35	17	0.21	15	0.19	19	0.24	1	0	80	100
18	18	0.23	33	0.41	23	0.29	6	0.08	0	0	80	100
19	19	0.24	41	0.51	16	0.20	4	0.05	0	0	80	100
20	23	0.29	43	0.54	12	0.15	2	0.03	0	0	80	100
21	29	0.36	38	0.48	12	0.15	1	0.01	0	0	80	100
22	24	0.30	43	0.54	12	0.15	1	0.01	0	0	80	100
23	21	0.26	43	0.54	14	0.18	2	0.03	0	0	80	100
24	25	0.31	38	0.48	15	0.19	2	0.03	0	0	80	100

Sumber : Pengolahan Data Excel (2020)

Dari tabel diatas dan hasil jawaban responden dalam variabel Motivasi sebagai berikut :

1. Sebanyak 22 responden mengatakan sangat setuju, 23 orang lainnya mengatakan setuju, 15 orang mengatakan kurang setuju, 12 orang mengatakan tidak setuju serta 8 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki hubungan yang baik harmonis dengan sesama murid, guru dan orang tua murid.
2. Sebanyak 43 orang mengatakan sangat setuju, 19 orang mengatakan setuju, 11 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 6 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru menjadikan hubungan dengan sesama sebagai media silaturahmi dan ibadah.
3. Sebanyak 42 responden mengatakan sangat setuju, 23 orang mengatakan setuju, 6 orang mengatakan kurang setuju sdetta 9 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru mendapatkan gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.
4. Sebanyak 43 respoonden mengatakn sangat setuju, 24 orang mengatakan setuju, 9 orang mengatakan kuran setuju serta 4 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan guru mendapatkan kenaikan gaji yang layak secara periodik.
5. Sebanyak 27 orang mengatakan sangat setuju, 23 orang lainnya mengatakan setuju, 14 orang mengatakan kurang setuju serta 6 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Kenaikan gaji disesuaikan dengan masa kerja dan kinerja.

6. Sebanyak 41 responden mengatakan sangat setuju, 22 orang mengatakan setuju, 8 orang mengatakan kurang setuju, 8 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Atasan memberikan motivasi dan arahan yang mendukung kinerja guru.
7. Sebanyak 40 responden mengatakan sangat setuju, 20 orang lainnya mengatakan setuju, 6 orang mengatakan kurang setuju, 9 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki kedekatan yang baik dengan atasan dan kepala sekolah.
8. Sebanyak 38 orang mengatakan sangat setuju, 26 orang mengatakan setuju, 9 orang mengatakan kurang setuju serta 6 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru mematuhi arahan dari atasan dengan baik.
9. Sebanyak 36 responden mengatakan sangat setuju, 23 orang mengatakan setuju, 13 orang mengatakan kurang setuju, 6 orang mengatakan tidak setuju serta 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki kondisi kerja yang harmonis dan kondusif.
10. Sebanyak 24 responden mengatakan sangat setuju, 36 orang mengatakan setuju, 11 orang mengatakan kurang setuju, 8 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Kondisi kerja mempengaruhi kinerja para guru.
11. Sebanyak 41 responden mengatakan sangat setuju, 20 orang mengatakan setuju, 9 orang mengatakan kurang setuju, 9 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya

mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki bakat dan minat untuk menjadi guru.

12. Sebanyak 26 orang mengatakan sangat setuju, 21 orang lainnya mengatakan setuju, 10 orang mengatakan kurang setuju, 16 mengatakan tidak setuju serta 7 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Menjadikan profesi guru merupakan kebanggaan dan nilai ibadah.
13. Sebanyak 33 orang mengatakan sangat setuju, 23 orang mengatakan setuju, 14 orang mengatakan kurang setuju, 7 orang mengatakan tidak setuju serta 3 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir di yayasan.
14. Sebanyak 33 orang mengatakan sangat setuju, 33 mengatakan setuju, 12 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 1 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Penilaian dan promosi guru pada yayasan sudah sesuai dan objektif.
15. Sebanyak 27 responden mengatakan sangat setuju, 34 orang mengatakan setuju, 13 orang mengatakan kurang setuju serta 6 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Peningkatan karir guru berlandaskan pada kemampuan bukan masa kerja dan lainnya..
16. Sebanyak 25 responden mengatakan sangat setuju, 23 orang mengatakan setuju, 18 orang mengatakan kurang setuju, 13 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru mendapatkan rasa hormat dan penghargaan dari yayasan dan orang tua murid serta masyarakat.

17. Sebanyak 28 responden mengatakan sangat setuju, 17 orang mengatakan setuju, 15 orang mengatakan kurang setuju, 19 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru mendapatkan reward sesuai dengan kinerjanya.
18. Sebanyak 18 responden mengatakan sangat setuju, 33 orang lainnya mengataka setuju, 23 orang mengatakan kurang setuju serta 6 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Yayasan mengapresiasi kinerja terbiak setiap guru.
19. Sebanyak 19 responden mengatakan sangat setuju, 41 orang lainnya mengatakan setuju , 16 orang mengatakan kurang setuju serta 4 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru bersikap professional selama proses pembelajaran.
20. Sebanyak 23 orang mengatakan sangat setuju, 43 orang mengatakan setuju, 12 orang mengatakan kurang setuju serta 2 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru Memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan.
21. Sebanyak 29 responden mengatakan sangat setuju, 38 orang lainnya mengatakan setuju, 12 orang mengatakan kurang setuju serta 1 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki minat dan bakat menjadi seorang guru.
22. Sebanyak 24 orang mengatakan sangat setuju, 43 orang lainnya mengatakan setuju, 12 orang mengatakan kurang setuju serta 1 orang lainnya mengatakan



tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki rasa bangga menjadi seorang guru.

23. Sebanyak 21 orang mengatakan sangat setuju, 43 orang mengatakan setuju, 14 orang mengatakan kurang setuju serta 1 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki jiwa kompetensi yang baik.

24. Sebanyak 25 orang mengatakan sangat setuju, 38 orang mengatakan setuju, 15 orang mengatakan kurang setuju serta 2 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki keinginan berprestasi yang tinggi.

#### 4.1.2.3 Tabulasi Data Angket Variabel Disiplin Kerja

Penyebaran angket ke pada guru-guru Yayasan Islamic Center Madrasah Hifzil Qur'an Medan dilakukan guna mengetahui variabel Disiplin Kerja melalui 14 item pernyataan dan berikut tabel tabulasi angket variabel Disiplin Kerja :

**Tabel 4.5 Tabulasi data Variabel Disiplin Kerja**

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	0.45	26	0.33	12	0.15	5	0.06	1	0	80	100
2	27	0.34	36	0.45	11	0.14	6	0.08	0	0	80	100
3	41	0.51	21	0.26	9	0.11	8	0.10	1	0	80	100
4	31	0.39	21	0.26	9	0.11	12	0.15	7	0.09	80	100
5	37	0.46	24	0.30	10	0.13	7	0.09	2	0	80	100
6	36	0.45	31	0.39	9	0.11	2	0.03	0	0	80	100
7	30	0.38	33	0.41	11	0.14	6	0.08	0	0	80	100
8	41	0.51	20	0.25	11	0.14	8	0.10	0	0	80	100
9	32	0.40	20	0.25	23	0.29	4	0.05	1	0	80	100
10	32	0.40	27	0.34	16	0.20	5	0.06	0	0	80	100
11	38	0.48	17	0.21	17	0.21	8	0.10	0	0	80	100
12	37	0.46	30	0.38	9	0.11	3	0.04	1	0	80	100
13	34	0.43	34	0.43	9	0.11	3	0.04	0	0	80	100
14	29	0.36	31	0.39	16	0.20	3	0.04	1	0	80	100

Sumber : Pengolahan data excel 2020.

Dari tabel diatas dan tanggapan dari responden perihal variabel disiplin kerja sebagai berikut :

1. Sebanyak 36 responden mengatakan sangat setuju, sementara 26 orang lainnya mengatakan setuju, 12 orang mengatakan kurang setuju, 5 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru selalu menaati aturan jam kerja yang ditetapkan.
2. Sebanyak 27 responden mengatakan sangat setuju, sementara 36 orang lainnya mengatakan setuju, 11 orang mengatakan setuju serta 6 orang lainnya mengatakan kurang setuju dengan pernyataan Guru selalu merasa malu bila tidak hadir terlambat.
3. Sebanyak 41 responden mengatakan sangat setuju, 21 orang lainnya mengatakan setuju, 9 orang mengatakan kurang setuju, 8 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru jarang tidak hadir pada proses pembelajaran.
4. Sebanyak 31 responden mengatakan sangat setuju, 21 orang lainnya mengatakan setuju serta 9 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 12 orang mengatakan tidak setuju serta 7 orang sisanya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru menggunakan waktu kerja dengan baik dan efisien.
5. Sebanyak 37 responden mengatakan sangat setuju, 24 orang lainnya mengatakan setuju serta 10 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 7 orang lainnya mengatakan tidak setuju serta 2 orang sisanya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru mengajar sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

6. Sebanyak 36 responden mengatakan sangat setuju, sementara 31 orang lainnya mengatakan setuju, 9 orang lainnya mengatakan kurang setuju serta 2 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru menjalankan perintah atasan dengan baik.
7. Sebanyak 30 responden mengatakan sangat setuju dan 33 orang lainnya mengatakan setuju, 11 orang mengatakan kurang setuju serta 8 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru menganggap sebuah kepatuhan merupakan bagian dari pekerjaan.
8. Sebanyak 41 responden mengatakan sangat setuju dan 20 orang lainnya mengatakan setuju, 11 orang mengatakan kurang setuju serta 8 orang sisanya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru menjalankan aturan yayasan dengan baik.
9. Sebanyak 32 responden mengatakan sangat setuju sementara 20 orang lainnya mengatakan setuju, 23 orang mengatakan kurang setuju, 4 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru menganggap aturan sebagai sebuah kewajiban.
10. Sebanyak 32 responden mengatakan sangat setuju sementara 27 orang lainnya mengatakan setuju, 16 orang lainnya mengatakan kurang setuju serta 5 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru menganggap aturan yang berlaku wajar dan relevan.
11. Sebanyak 38 responden mengatakan sangat setuju, 17 orang lainnya mengatakan setuju, 17 orang mengatakan kurang setuju serta 8 orang lainnya

mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru berusaha bekerja semaksimal mungkin.

12. Sebanyak 37 orang mengatakan sangat setuju sementara 30 orang lainnya mengatakan setuju, 9 orang mengatakan kurang setuju, 3 orang mengatakan tidak setuju serta 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki etos kerja dan motivasi yang tinggi.
13. Sebanyak 34 orang mengatakan sangat setuju, 34 orang mengatakan setuju, 9 orang mengatakan kurang setuju sementara 3 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru selalu memakai seragam sesuai ketentuan yang berlaku.
14. Sebanyak 29 orang mengatakan sangat setuju sementara 31 orang lainnya mengatakan setuju, 16 orang mengatakan kurang setuju, 3 orang mengatakan tidak setuju sementara 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru merasa malu bila tidak memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### 4.1.2.4 Tabulasi Data Angket Variabel Kinerja

Penyebaran angket kepada guru-guru Yayasan Islamic Center Madrasah Hifzil Qur'an Medan dilakukan guna mengetahui variabel Kinerja melalui 32 item pernyataan dan berikut tabel tabulasi angket variabel Kinerja :

**Tabel 4.6 Tabulasi data Variabel Kinerja**

No Pertanyaan	Alternatif Jawaban											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	0.50	14	0.18	14	0.18	10	0.13	2	0	80	100
2	44	0.55	19	0.24	6	0.07	11	0.14	0	0	80	100
3	39	0.49	25	0.32	10	0.13	4	0.05	2	0	80	100
4	34	0.43	21	0.27	15	0.188	8	0.1	2	0	80	100
5	28	0.35	32	0.40	11	0.14	8	0.1	1	0	80	100
6	40	0.50	21	0.27	10	0.13	9	0.11	1	0	80	100
7	28	0.35	21	0.27	9	0.11	15	0.19	7	0,09	80	100
8	35	0.44	24	0.30	11	0.14	7	0.09	3	0	80	100
9	35	0.44	32	0.40	9	0.11	2	0.02	2	0	80	100
10	28	0.35	33	0.42	11	0.14	8	0.10	0	0	80	100
11	40	0.50	20	0.25	10	0.12	9	0.11	1	0	80	100
12	32	0.40	20	0.25	19	0.24	6	0.08	3	0	80	100
13	31	0.39	27	0.34	15	0.19	7	0.90	0	0	80	100
14	33	0.41	18	0.26	17	0.22	11	0.14	1	0	80	100
15	35	0.44	27	0.38	11	0.14	6	0.08	1	0	80	100
16	32	0.40	33	0.42	9	0.11	6	0.75	0	0	80	100
17	30	0.38	26	0.33	18	0.23	4	0.05	2	0	80	100
18	29	0.37	23	0.29	17	0.21	9	0.11	2	0	80	100
19	31	0.39	27	0.34	12	0.15	7	0.09	3	0	80	100
20	30	0.38	20	0.25	16	0.20	12	0.15	2	0	80	100
21	34	0.43	29	0.37	8	.0.10	8	0.10	1	0	80	100
22	28	0.35	22	0.28	20	0.25	9	0.11	1	0	80	100
23	32	0.34	26	0.32	12	0.20	10	0.12	0	0	80	100
24	27	0.34	33	0.42	16	0.12	6	0.76	2	0	80	100
25	30	0.38	30	0.38	10	0.10	10	0.12	0	0	80	100
26	32	0.40	33	0.42	8	0.20	7	0.09	0	0	80	100
27	24	0.30	25	0.32	16	0.20	12	0.15	3	0	80	100
28	30	0.38	25	0.32	16	0.25	8	0.10	1	0	80	100
29	22	0.28	16	0.20	20	0.20	16	0.20	6	0.08	80	100
30	29	0.37	27	0.34	16	0.25	6	0.08	2	0	80	100
31	28	0.35	22	0.28	18	0.20	10	0.12	2	0	80	100
32	12	0.15	39	0.49	21	0.26	8	0.1	0	0	80	100

Sumber : Pengolahan data excel 2020.

Penyebaran angket ke pada guru-guru Yayasan Islamic Center Madrasah Hifzil Qur'an Medan dilakukan guna mengetahui variabel Kinerja melalui 32 item pernyataan dan berikut tabel tabulasi angket variabel Kinerja :

15. Sebanyak 40 responden mengatakan sangat setuju, 14 orang lainnya mengatakan setuju, 14 orang mengatakan kurang setuju, 10 orang mengatakan tidak setuju sementara 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru mendukung murid untuk berperan aktif dalam pembelajaran.
16. Sebanyak 44 responden mengatakan sangat setuju, 19 orang lainnya mengatakan setuju, 6 orang lainnya mengatakan kurang setuju sementara 11 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan guru Memahami setiap murid di dalam dan luar pembelajaran.
17. Sebanyak 39 responden mengatakan sangat setuju sementara 25 orang lainnya mengatakan setuju, 10 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 4 orang mengatakan tidak setuju sementara 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan guru Menguasai pembelajaran dengan baik dan menciptakan ruang diskusi yang mendidik.
18. Sebanyak 34 orang mengatakan sangat setuju sementara 21 orang lainnya mengatakan setuju, 15 orang mengatakan kurang setuju, 8 orang mengatakan tidak setuju sementara 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan guru Mengembangkan silabus secara periodic.
19. Sebanyak 28 orang mengatakan sangat setuju sementara 32 orang lainnya mengatakan setuju, 11 orang mengatakan kurang setuju, 8 orang mengatakan

tidak setuju sementara 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru mengajar berdasarkan kurikulum yang berlaku.

20. Sebanyak 40 orang mengatakan sangat setuju sementara 20 orang lainnya mengatakan setuju, 10 orang mengatakan kurang setuju, 9 orang mengatakan tidak setuju sementara 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memberi motivasi kepada murid sebelum dan sesudah pembelajaran.
21. Sebanyak 28 responden mengatakan sangat setuju, 21 orang lainnya mengatakan setuju, 9 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 15 orang mengatakan tidak setuju dan 7 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memberikan kesempatan kepada murid untuk bertanya dan mengutarakan pendapat.
22. Sebanyak 35 responden mengatakan sangat setuju, 24 orang mengatakan setuju, 11 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 7 orang lainnya mengatakan tidak setuju sementara 3 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan guru Memberikan pembelajaran yang mendidik dengan memberikan ruang diskusi.
23. Sebanyak 35 responden mengatakan sangat setuju, 32 orang lainnya mengatakan setuju, 9 orang mengatakan kurang setuju, 2 orang mengatakan tidak setuju sementara 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru fokus pada pengembangan bakat dan minat murid.
24. Sebanyak 28 responden mengatakan sangat setuju, 33 orang mengatakan setuju, 11 orang mengatakan kurang setuju sementara 8 orang lainnya

mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru memberikan kegiatan ekstrakurikuler bagi murid.

25. Sebanyak 40 responden mengatakan sangat setuju sementara 20 orang lainnya mengatakan setuju, 10 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 9 orang mengatakan tidak setuju sementara 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru menciptakan komunikasi yang harmonis dengan murid.
26. Sebanyak 32 responden mengatakan sangat setuju, 20 orang lainnya mengatakan setuju, 19 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 6 orang mengatakan tidak setuju sementara 3 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru mengarahkan murid untuk berperan aktif terhadap materi yang disampaikan.
27. Sebanyak 31 responden mengatakan sangat setuju, 27 orang lainnya mengatakan setuju, 15 orang mengatakan kurang setuju sementara 7 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru menciptakan metode evaluasi siswa yang sesuai dengan karakteristik siswa.
28. Sebanyak 33 responden mengatakan sangat setuju, 18 orang mengatakan setuju, 17 orang mengatakan kurang setuju, 11 orang mengatakan tidak setuju dan 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa Guru melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya.
29. Sebanyak 35 responden mengatakan sangat setuju, 27 orang lainnya mengatakan setuju, 11 orang mengatakan kurang setuju, 6 orang mengatakan tidak setuju sementara 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan



pernyataan Guru memberi motivasi dan arahan pada siswa mengetahui hasil belajarnya.

30. Sebanyak 23 responden mengatakan sangat setuju sementara 32 orang lainnya mengatakan setuju, 9 orang lainnya mengatakan kurang setuju sementara 6 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan guru Menekankan kepada murid untuk berdoa dan meluruskan niat dalam proses pembelajaran.
31. Sebanyak 30 responden mengatakan sangat setuju sementar 26 orang lainnya mengatakan setuju, 18 orang mengatakan kurang setuju, 4 orang mengatakan tidak setuju sementara 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru selalu mengutamakan etika dalam bekerja bak dengan atasan, rekan kerja, murid dan orang tua murid.
32. Sebanyak 29 responden mengatakan sangat setuju, 23 orang lainnya mengatakan setuju, 17 orang mengatakan kurang setuju, 9 orang mengatakan tidak setuju sementara 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru taat dengan peraturan yang berlaku.
33. Sebanyak 31 responden mengatakan sangat setuju, 27 orang mengatakan setuju, 12 orang mengatakan kurang setuju, 7 orang mengatakan tidak setuju sementara 3 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru bertindak sebagai panutan dan contoh yang baik bagi murid dan masyarakat.
34. Sebanyak 30 responden mengatakan sangat setuju, 20 orang mengatakan setuju, 16 orang mengatakan kurang setuju, 12 orang mengatakan tidak setuju

sementara 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki prilaku yang jujur, berkarakter dan berkarisma.

35. Sebanyak 34 responden mengatakan sangat setuju dan 29 orang lainnya mengatakan setuju, 8 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 8 orang mengatakan tidak setuju sementara 1 orang lain sisanya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki prilaku yang berlandaskan azas ketakwaan.
36. Sebanyak 28 responden mengatakan sangat setuju dan 22 orang lainnya mengatakan setuju, 20 orang mengatakan kurang setuju, 9 orang mengatakan tidak setuju sementara 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memiliki kebanggan menjadi seorang guru dan percaya diri.
37. Sebanyak 32 responden mengatakan sangar setuju dan 26 orang lainnya mengatakan setuju, 12 orang mengatakan kurang setuju sementara 10 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.
38. Sebanyak 27 responden mengatakan sangat setuju dan 33 orang lainnya mengatakan setuju, 12 orang mengatakan kurang setuu, 6 orang mengatakan tidak setuju sementara 2 orang lainnya menagatakan sangat tidak setuju dengan pernyaataan Guru menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan berwibawa.
39. Sebanya 30 responden mengatakan sangat setuju dan 30 orang mengatakan setuju, 10 orang mengatakan kurang setuju sementara 10 orang lainnya

mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru bersikap adil terhadap sesama murid dengan perbedaan latar belakangnya masing-masing.

40. Sebanyak 32 responden mengatakan sangat setuju dan 33 mengatakan setuju, 8 orang mengatakan kurang setuju dan 7 orang lainnya mengatakan tidak setuju dengan pernyataan Guru memberikan penilaian secara objektif dan sesuai porsinya.
41. Sbanyak 24 responden mengatakan sangat setuju dan 25 orang lainnya mengatkan setuju , 16 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 12 orang mengatakan tidak setuju sementara 3 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru menciptakan komunikasi yang bermanfaat dan berkelanjutan dengan sesama guru, yayasan dan orang tua murid demi perkembangan pembelajaran.
42. Sebanyak 30 responden mengatakan sangat setuju dan 25 orang lainnya mengatakan setuju, 16 orang lainnya mengatakan kurang setuju dan 1 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru menyertakan orang tua dan masyarakat dalam perkembangan murid.
43. Sebanyak 22 responden mengatakan sangat setuju dan 16 orang lainnya mengatakan setuju, 20 orang mengatakan kurang setuju, 16 orang mengatakan tidak setuju sementara 6 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru menyampaikan materi sesuai pedoman pembelajaran dan mudah dipahami para murid.
44. Sebanyak 29 responden mengatakan sangat setuju dan 27 orang lainnya mengatakan setuju, 16 orang lainnya mengatakan kurang setuju, 6 orang

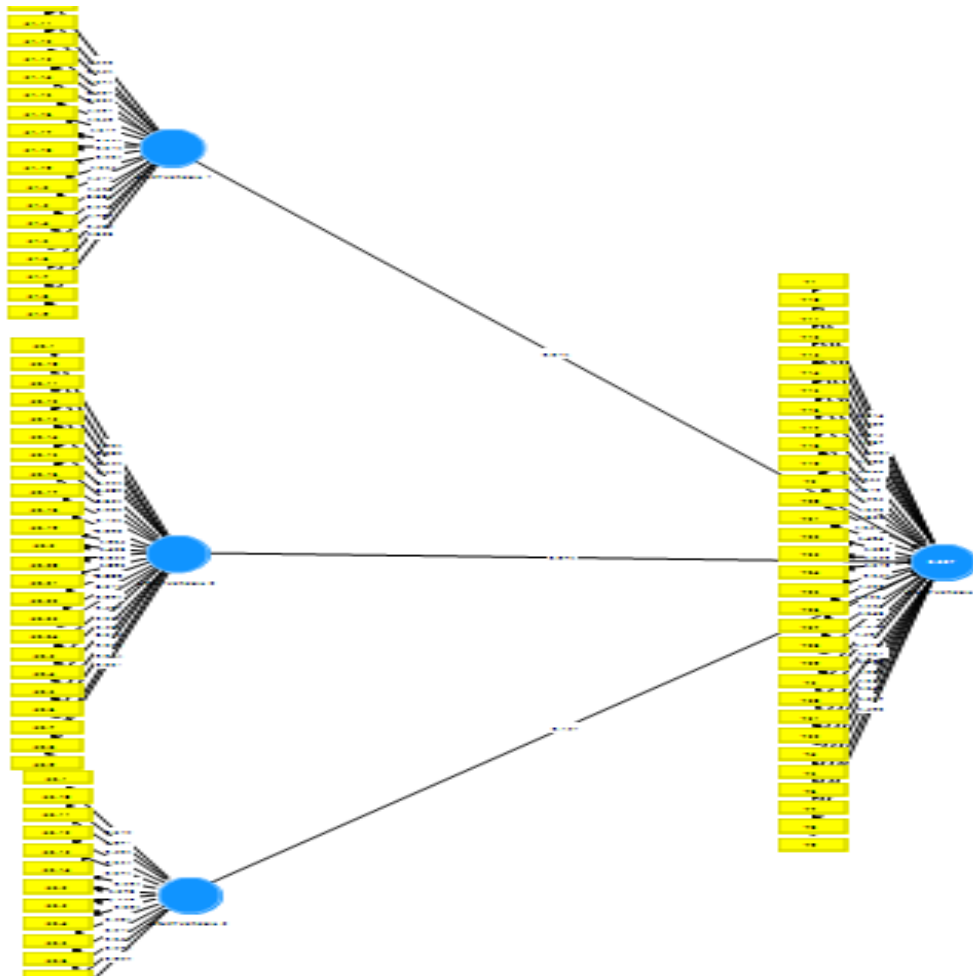
mengatakan tidak setuju sementara 2 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik murid.

45. Sebanyak 28 reponden mengatakan sangat setuju dan 22 orang lainnya mengatkan setuju, 18 orang mengatakan kurang setuju, 10 orang lainnya mengatakan tidak setuju sementara 2 orang sisanya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru bersikap professional dalam proses pembelajaran.

46. Sebanyak 12 responden mengatakan sangat setuju dan 39 lainnya mengatakan setuju, 21 orang mengatakan kurang setuju sementara 8 orang lainnya mengatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan Guru memanfaatkan teknologi sebagai penunjang pembelajaran.

### 4.1.3 Skema Model Partial Least Square (PLS)

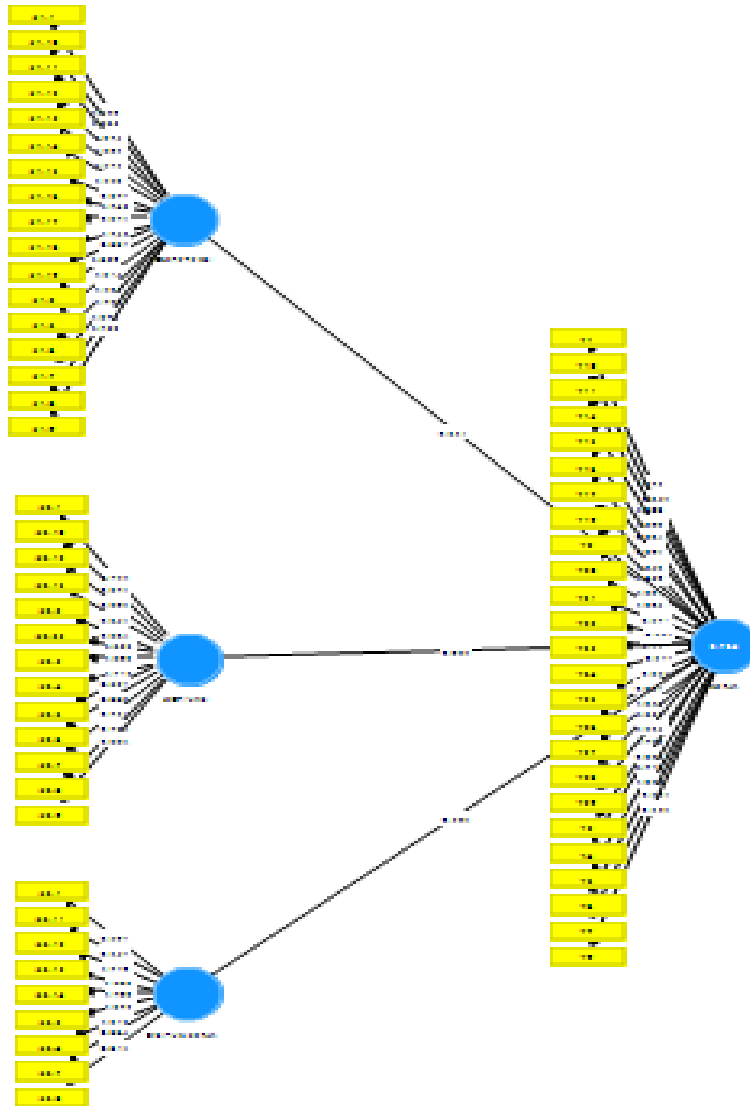
Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smart PLS 3.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan :



*Sumber Pengolahan Data Smart PLS 3.0*

**Gambar 4.1 Skema Model Partial Least Square (PLS)**

#### 4.1.4 Evaluasi Outer Model



Sumber : Pengolahan data PLS 3.0

Gambar 4.2 Evaluasi Outer Model

#### 4.1.5 Uji Validitas dan Reabilitas

##### 4.1.5.1 Convergent Validity

Untuk menguji Convergent Validity dengan menggunakan nilai outer loading atau loading faktor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi Convergent

Validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading  $> 0,7$ . Berikut adalah outer loading dari masing-masing indikator sesuai variabel penelitian :

**Tabel. 4.7 Convergent Validity**

Variabel	Indikator	Outer Loading	
KOMPETENSI	X1.1	0.520	
	X1.2	0.629	
	X1.5	0.614	
	X1.6	0.583	
	X1.7	0.720	
	X1.8	0.674	
	X1.9	0.732	
	X1.10	0.553	
	X1.11	0.674	
	X1.12	0.603	
	X1.13	0.573	
	X1.14	0.558	
	X1.15	0.677	
	X1.16	0.743	
	X1.17	0.675	
	X1.18	0.743	
	X1.19	0.667	
	MOTIVASI	X2.1	0.750
		X2.2	0.604
X2.3		0.606	
X2.4		0.712	
X2.5		0.527	
X2.6		0.660	
X2.7		0.733	
X2.8		0.724	
X2.9		0.686	
X2.10		0.675	
X2.12		0.608	
X2.15		0.645	
X2.23		0.535	
DISIPLIN KERJA	X3.1	0.597	
	X3.2	0.672	
	X3.4	0.615	
	X3.7	0.664	
	X3.8	0.615	
	X3.11	0.547	
	X3.12	0.719	
	X3.13	0.786	
X3.14	0.708		
	Y1	0.573	

KINERJA	Y2	0.681
	Y3	0.758
	Y4	0.620
	Y5	0.718
	Y6	0.656
	Y7	0.593
	Y9	0.538
	Y10	0.648
	Y14	0.608
	Y15	0.684
	Y16	0.695
	Y17	0.646
	Y19	0.639
KINERJA	Y20	0.604
	Y21	0.571
	Y22	0.557
	Y23	0.551
	Y24	0.517
	Y25	0.657
	Y26	0.607
	Y27	0.632
	Y28	0.533
	Y29	0.524

*Sumber Pengolahan Data PLS 3.0.*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki outer loading  $> 0,7$  namun temasih terdapat beberapa indikator dengan nilai outer loading  $< 0,7$ . Menurut teori Chin, Nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat Convergent Validity. Untuk Indikator dengan data yang dibawah 0,5 di hilangkan.

#### **4.1.5.2 Discriminant Validity**

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji Discriminant Validity. Uji Discriminant Validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi Discriminant Validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indikator :



**Tabel. 4.8 Discriminant Validity**

Indikator	Variabel			
	Kompetensi	Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja
X1.1	0.520	0.270	0.510	0.637
X1.2	0.629	0.173	0.406	0.604
X1.5	0.614	0.372	0.284	0.548
X1.6	0.583	0.322	0.256	0.514
X1.7	0.720	0.404	0.426	0.654
X1.8	0.674	0.254	0.325	0.607
X1.9	0.732	0.350	0.399	0.627
X1.10	0.533	0.314	0.362	0.533
X1.11	0.674	0.251	0.376	0.520
X1.12	0.603	0.064	0.253	0.404
X1.13	0.573	0.126	0.198	0.318
X1.14	0.558	0.232	0.325	0.420
X1.15	0.677	0.307	0.250	0.463
X1.16	0.743	0.371	0.443	0.610
X1.17	0.675	0.249	0.389	0.465
X1.18	0.743	0.319	0.290	0.515
X1.19	0.667	0.223	0.199	0.413
X2.1	0.344	0.731	0.617	0.443
X2.2	0.272	0.640	0.365	0.259
X2.3	0.171	0.618	0.226	0.193
X2.5	0.243	0.500	0.361	0.302
X2.6	0.140	0.646	0.393	0.249
X2.7	0.287	0.741	0.427	0.365
X2.8	0.229	0.713	0.415	0.319
X2.9	0.262	0.646	0.498	0.380
X2.10	0.342	0.688	0.562	0.372
X2.12	0.242	0.607	0.531	0.384
X2.15	0.376	0.670	0.601	0.565
X2.23	0.288	0.566	0.447	0.264
X3.1	0.209	0.601	0.597	0.362
X3.2	0.424	0.516	0.673	0.476
X3.4	0.296	0.491	0.615	0.435
X3.7	0.390	0.566	0.644	0.547
X3.8	0.345	0.425	0.616	0.397
X3.11	0.264	0.254	0.547	0.383
X3.12	0.451	0.504	0.719	0.444
X3.13	0.386	0.494	0.786	0.555

X3.14	0.385	0.444	0.708	0.531
Y1	0.373	0.461	0.411	0.572
Y2	0.440	0.453	0.406	0.681
Y3	0.512	0.265	0.391	0.758
Y4	0.338	0.410	0.418	0.620
Y5	0.537	0.396	0.599	0.719
Y6	0.429	0.446	0.398	0.656
Y7	0.368	0.416	0.546	0.593
Y9	0.37	0.187	0.199	0.538
Y10	0.392	0.589	0.552	0.648
Y14	0.399	0.246	0.367	0.608
Y15	0.505	0.400	0.586	0.684
Y16	0.487	0.380	0.609	0.695
Y17	0.455	0.327	0.589	0.646
Y19	0.511	0.274	0.514	0.640
Y20	0.629	0.160	0.406	0.604
Y21	0.364	0.230	0.414	0.571
Y22	0.415	0.263	0.395	0.557
Y23	0.605	0.370	0.288	0.551
Y24	0.575	0.317	0.259	0.517
Y25	0.712	0.420	0.430	0.658
Y26	0.674	0.232	0.325	0.607
Y27	0.726	0.350	0.404	0.632
Y28	0.553	0.306	0.362	0.533
Y29	0.670	0.239	0.381	0.524

*Sumber : Pengolahan Data PLS 3.0*

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui bahwa masing masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai pada variabel lainnya. Atas hasil yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki Discriminant Validity.

Selain mengamati nilai cross loading , Discriminant Validity dapat diketahui mlewat metode lainn yaitu dengan mengamati nilai Average Variant

Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

**Tabel. 4. 9 Average Variant Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Kompetensi	0.543
Motivasi	0.563
Disiplin Kerja	0.651
Kinerja	0.587

*Sumber : Pengolahan data PLS 3.0*

Atas uraian diatas diketahui bahwa nilai AVE variabel Komptensi, Motivasi dan Disiplin Kerja dan Kinerja > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang bai

#### **4.1.5.3 Composite Reability**

Composite Reability adalah bagian yang digunakan untuk menguji nilai reabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi Composite Reability apabila memiliki > 0,6. Berikut ini adalah nilai Composite Reability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel. 4.10 Composite Reability**

Variabel	Composite Reability
Kompetensi	0.924
Motivasi	0.900
Disiplin Kerja	0.847
Kinerja	0.939

*Sumber : Pengolahan Data PLS.3.0*

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Composite Reability seluruh variabel > 0.6. Hasil menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah

memenuhi Composite Reability sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel memiliki tingkat Composite Reability yang tinggi.

#### 4.1.5.4 Cronbach Alpha

Uji reabilitas dengan Composite Reability diatas dapat diperkuat dengan memakai nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dinyatakan realibel atau memenuhi Cronbach Alpha apabila memiliki nilai  $> 0.7$ . Berikut nilainya dari masing-masing variabel :

**Tabel 4.11 Cronbach Alpha**

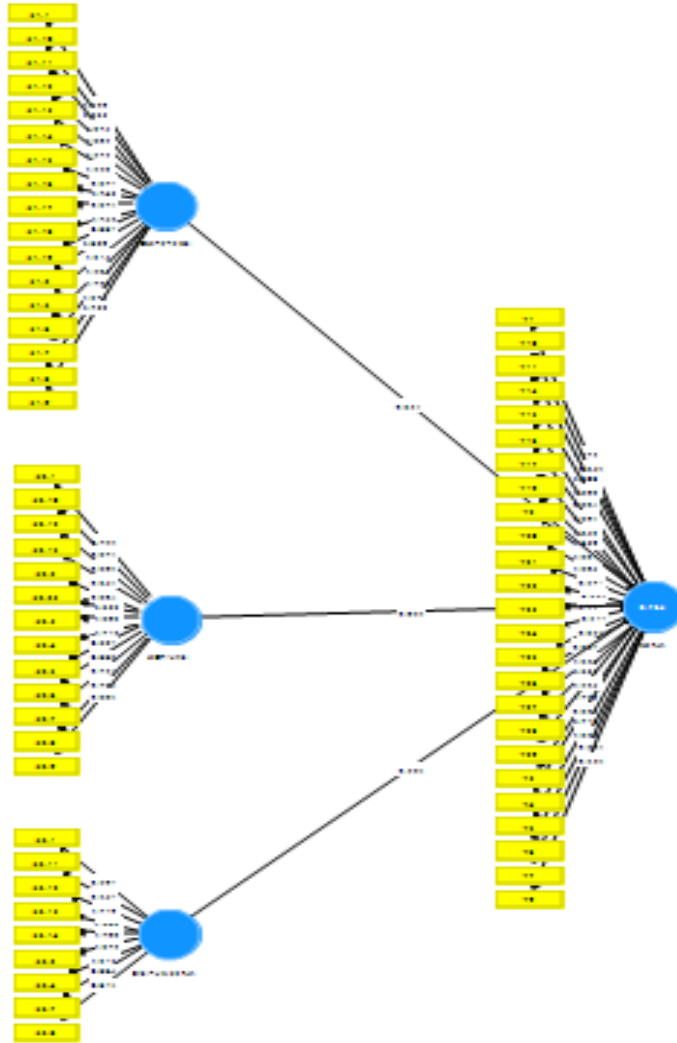
Variabel	Composite Reability
Kompetensi	0.912
Motivasi	0.883
Disiplin Kerja	0.837
Kinerja	0.932

*Sumber : Pengolahan data PLS 3.0*

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel adalah  $> 0.7$  sehingga masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai Cronbach Alpha dengan nilai yang tinggi.

#### 4.1.6 Pengujian Model Struktural Inner Model

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan memperhatikan persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R2 untuk konstruk laten depen dengan memakai ukuran-ukuran Stone-Gessier Q Square test dan melihat koefisien jalur strukturalnya . Stabilitas estimasi diuji dengan t-statistik melalui Prosedure BootStriping :



Sumber : Pengolahan Data PLS 3.0

**Gambar 4.3 BootStripping**

Hasil dari PLS R-Squares mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut penyajian hasil perhitungan nilai R-Squares :

**Tabel. 4.12 R-Squares**

Variabel	R – Square
Kinerja	0.784

Sumber : Pengolahan data PLS 3.0

#### 4.1.7 Pengujian Hipotesis Langsung

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel Path Coefficient pada output SmartPLS dibawah ini :

**Tabel. 4.13 Pengujian Hipotesis Langsung**

Variabel	Original Sample	Mean of Subsamples	Standart Deviation	T-Statistic	P Values
Kompetensi – Kinerja	0.633	0.625	0.100	6.335	0.000
Motivasi – Kinerja	0.049	0.049	0.094	0.516	0.591
Disiplin Kerja – Kinerja	0.329	0.344	0.108	3.051	0.002

*Sumber : Pengolahan data PLS 3.0*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.1.7.1 Kompetensi terhadap Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate Kompetensi adalah sebesar 0.633 dengan ditunjukkan dengan nilai t- statistik 6.335 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.9916. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja .

##### 4.1.7.2 Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate Motivasi adalah sebesar 0.049 dengan ditunjukkan dengan nilai t- statistik 0.516 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.9916. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja .

#### 4.1.7.3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai original sample estimate Disiplin Kerja adalah sebesar 0.329 dengan ditunjukkan dengan nilai t- statistik 3.051 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1.9916. Nilai original sampel estimate positif mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja.

Adapun nilai t-tabel diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$Df = n - k \quad ( Df = 80 - 4 )$$

Keterangan :

Df = Degree of Freedom

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

Jumlah responden penelitian adalah 80 sedangkan jumlah variabel penelitian sebanyak empat variabel yaitu Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja.

Adapun taraf signifikansi dua sisi 5% (Pengujian dua sisi nilai signifikansi adalah 0.025%) dapat dilihat pada kolom ke empat pada tabel titik persentasi distribusi t (40 – 80).

**Tabel. 4.14 Titik Persentase Distribusi t (df 40-80)**

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01689	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28807
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## 4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja sebagai variabel dependen. Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap hipotesis-hipotesis yang ada,



memperlihatkan bahwa semua variabel yang diuji berpengaruh terhadap kinerja walaupun tidak semua signifikan.

#### **4.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 4.13 dapat kita lihat nilai original sampel estimate Kompetensi adalah 0.633 dengan ditunjukkan nilai t-statistik 6.335 lebih besar dari nilai t-tabel 1.9916. Dalam hal ini nilai original sampel estimate positif mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi guru dalam dunia pendidikan tentunya memiliki peran yang sangat krusial dalam menciptakan siswa-siswa yang berilmu dan guna menciptakan mutu pendidikan yang baik. Dengan kompetensi yang mumpuni dari guru-guru seharusnya bisa memberikan kontribusi dan kinerja maksimal bagi sekolah tempat mereka mengajar. Namun pada prakteknya, belum semua guru memiliki kompetensi yang baik di bidangnya sehingga dapat menghambat perkembangan mutu pendidikan dan tidak menghasilkan kinerja optimal.

Menurut Wibowo (2012) bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang berlandaskan atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Hermanto (2018), Najdah Thalib, Basri Modding, Rastina Kalla (2020), Tamzil Yusuf & Gita Suci (2019) bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja. Meningkatkan kompetensi guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta kualitas siswa. Dengan kompetensi yang

baik akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal dari guru dan mencapai tujuan sekolah tentunya.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 4.13 dapat kita lihat nilai original sampel estimate Motivasi adalah 0.049 dengan ditunjukkan nilai t-statistik 0.516 lebih kecil dari nilai t-tabel 1.9916. Dalam hal ini nilai original sampel estimate positif mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Menurut Samsudin (2010) motivasi ialah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu diteliti oleh Hermanto (2018), Najdah Thalib, Basri Modding, Rastina Kalla (2020), Tamzil Yusuf & Gita Suci (2019) bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja

Motivasi menjadi sangat penting untuk menunjang kinerja guru, tentunya dengan motivasi yang baik guru akan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sebaliknya. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor seperti Promosi, Reward, Punishment, Pengakuan, Tanggung Jawab serta Prestasi Kerja. Pihak Yayasan Islamic Center Madrasah Fiqh Qur'an Medan harus memotivasi para guru untuk memberikan kinerja maksimal dengan selalu memperhatikan faktor-faktor di atas.

#### **4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 4.13 dapat kita lihat nilai original sampel estimate Disiplin Kerja adalah 0.108 dengan ditunjukkan nilai t-statistik 3.051 lebih besar

dari nilai t-tabel 1.9916. Dalam hal ini nilai original sampel estimate positif mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Hasibuan (2012) Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku atau kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu diteliti oleh Hermanto (2018), Najdah Thalib, Basri Modding, Rastina Kalla (2020), Tamzil Yusuf & Gita Suci (2019) bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat mendasar dalam meraih kesuksesan, seseorang yang disiplin perlahan tapi pasti akan memperoleh apa yang dicapai dan begitu pun sebaliknya. Pihak sekolah melalui kepala sekolah dituntut mampu untuk menciptakan guru dengan disiplin kerja yang baik karena sangat berpengaruh kinerja dari sekolah. Dengan disiplin kerja yang baik dari semua pihak khususnya guru akan mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan sekolah yaitu menciptakan mutu pendidikan yang baik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada Guru di Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan.
2. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Kinerja pada Guru di Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan
3. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Kinerja pada Guru di Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru di Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan. Oleh sebab itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada guru – guru di jenjang Sekolah Dasar dan Madrasah Aliyah Hifzil Qur'an Medan pada Yayasan Islamic Center.
2. Penelitian dilakukan hanya menggunakan metode Smart PLS 3.0. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat digunakan dengan metode analisis lainnya.

3. Penelitian dilakukan hanya menguji variabel Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja. Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dll.
4. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana hanya membahas guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur'an Medan dimana bisa jadi tidak sama hasilnya dengan di tempat yang lain.

### **5.3 Saran**

Dalam penelitian ini tidak lupa penulis menyampaikan masukan dan saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Quran Medan yaitu :

1. Pihak yayasan lebih memperhatikan peningkatan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja para guru untuk menunjang kinerjanya. Peningkatan yang dimaksud dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan kompetensi, memberikan penghargaan yang sesuai untuk mendorong motivasi guru serta menekankan akan pentingnya reward dan punishment untuk meningkatkan disiplin kerja para guru.
2. Kepada peneliti selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel-variabel lainnya seperti budaya organisasi, kepemimpinan dll serta meneliti semua guru pada semua jenjang pendidikan di Yayasan (SD, Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah).

## Daftar Pustaka

- A A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Abdullah. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah. (2014: Hal 114). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah. (2014 : 145). Manajemen & Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aldridge, E. S. (2015). Tata Kelola Perusahaan yang Sehat . Jakarta: Damar Media Pustaka.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Erlangga.
- Baron, & Amstrong. (2014: Hal 151). Manajemen Kinerja .
- Danang, S. (2002:97). Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusi. Yogyakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary . (2010). Manajemen Sumber Manusia . Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Drs.H Malayu S.P. Hasibuan. (2012 :193 -198). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Instalasi Narkotika,Psikotropika,dan Zat Adiktif (Napza) Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. Jurnal Geo Ekonomi , <http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi> .

Hersey, & Blanchard. (1993). *Management of Organizational* .

Imam Ghazali . (2011). *Aplikasi Analisis Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro .

Inayatullah. (2013).

Khaerunnisa, F. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar*. Makassar: Universitas Alauddin Makassar.

Lukito, H. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Olo Padang*. e-Skripsi Universitas Andalas , <http://scholar.unand.ac.id/id/eprint/43311>.

Mangkuprawira, & Hubeis. (2007: Hal 153). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Galia.

Moehariono (dalam Abdullah) . (2014 : 151). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moehariono. (2012 : 51). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.

Notoadmodjo, S. (2003:Hal 114). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Rineka Cipta.

Nuchan. (2013). Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Prabu, A. (2006: Hal 67). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Rosda.

Rivai. (2014: Hal 16). Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Perusahaan . Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013 :Hal837). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins. (2006:98).

Robbins. (2008:214).

S Mia Lasmaya . (2016 ). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Hotel Royal Corner Bandung). Jurnal Ekonomi,Bisnis & Enterpreneurship Vol.10, No. 1 , 25-43.

Sedarmayanti. (2011 Hal 126 ). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung : PT. Refika Aditama.

Sofyandi, & Garniwa. (2007: 102). Prilaku Organisasional. Jakarta : Graha Ilmu .

Stonner. (1996). Manajemen. Jakarta : Prehalindo .

Sugiyono . (2017 : 81). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono . (2017 ). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D . Bandung : Alfabetta.

Sugiyono . (2017 : 137 - 144). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.



Sugiyono . (2017 Hal 38). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono . (2013). Metode Penelitian Manajemen , Edisi Terbaru. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017 : 80). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2017 : 39). Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT. Alfabeta .

Supranto. (1997). Metode Riset: Aplikasinya dalam pemasaran. Jakarta: Rinneka Cipta.

Titisari, P. (2014:Hal 27). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Veithzal Rivai Zainal S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Depok : Rajagrafindo.

Wahjodumidjo. (1994: hal 25). Kepemimpinan dan Motivasi . Jakarta : Ghalia Grafindo .

Wibowo . (2016). Manajemen Kinerja Edisi kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2012 : 324). Manajemen Kinerja . Jakarja : Raja Grafindo Persada.

Winardi. (Hal 02). Manajemen Prilaku Organisasi. Jakarta: Prenada Media Group.

Winardi. (Hal 03). Manajemen Prilaku Organisasi.



## **LAMPIRAN**

**MAGISTER MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

---

**KUESIONER PENELITIAN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Kepada Yth, Bapak/Ibu Guru

---

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah Segala Puji bagi Allah Swt Semoga Bapak/ Ibu selalu diberikan Rahmat, Karunia dan kesehatan dari Allah Swt.

Dengan hormat, Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan Program Magister Manajemen (M.M) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara , saya memerlukan beberapa informasi sebagai bahan penulisan tesis yang berjudul **“Peran Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Islamic Center Madrasah Tsanawiyah Hifzil Qur’an Medan”**

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner ini didesain untuk menilai Motivasi Ekstrinsik, Kepemimpinan, Pengawasan dan Kinerja ditempat bapak/ibu bekerja. Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesedian Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini,

saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua.

SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 KS = Kurang Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :            Laki-Laki  Perempuan   
 2. Usia : \_\_\_\_\_  
 3. Jenjang Sekolah : \_\_\_\_\_  
 4. Lokasi Mengajar : \_\_\_\_\_

### 1. Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Wawasan atau Landasan Pendidikan</b>						
1	Saya memahami teori belajar serta prinsip-prinsip pembelajaran					
2	Saya memahami sepenuhnya landasan dan filsafat pendidikan.					
3	Saya selalu mengupdate pengetahuan dan metode pendidikan khususnya di bidang tahfiz qur'an.					
<b>Pemahaman Terhadap Peserta Didik</b>						
4	Saya memahami kemampuan intelektual para murid					
5	Saya memahami karakter para murid					
6	Saya memahami perkembangan kognitif para murid					
<b>Perkembangan Kurikulum / Silabus</b>						
7	Saya menyusun silabus sesuai kurikulum					
8	Saya mengembangkan materi pembelajaran sesuai perkembangan Iptek					
9	Saya berdiskusi dengan tim dalam menyusun silabus					

<b>Perencanaan dan Rancangan Pembelajaran</b>						
10	Saya membuat RPP sesuai dengan silabus yang ada					
11	Saya membuat program periodek per semester / tahunan.					
12	Saya memberikan ide-ide baru terhadap rancangan pembelajaran					
<b>Pembelajaran yang Mendidik</b>						
13	Saya menciptakan dan mengutamakan suasana kelas yang kondusif					
14	Saya memiliki ketrampilan bertanya dan memberi penguatan.					
15	Saya dapat menjelaskan dan mengelola pembelajaran					
16	Saya memberikan pembelajaran dengan memberi contoh yg baik					
<b>Evaluasi Hasil Belajar</b>						
17	Saya melakukan koreksi hasil kerja murid					
18	Saya memberikan penilaian yang tepat / objektif terhadap hasil belajar murid					
19	Saya memberikan arahan dan motivasi terhadap hasil belajar murid					

## 2. Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Hubungan Antar Pribadi</b>						
1	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama murid, guru dan orang tua murid.					
2	Saya menjadikan hubungan dengan sesama sebagai media silaturahmi dan ibadah.					
<b>Penggajian</b>						
3	Saya mendapatkan gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
4	Saya mendapatkan kenaikan gaji yang layak secara periodik					
5	Gaji disesuaikan dengan masa kerja dan kinerja					
<b>Supervisi Atasan</b>						
6	Atasan memberikan motivasi dan arahan yang mendukung kinerja guru					
7	Saya memiliki kedekatan yang baik dengan atasan dan kepala sekolah					
8	Saya mematuhi arahan dari atasan dengan baik					
<b>Kondisi Kerja</b>						
9	Saya memiliki kondisi kerja yang harmonis dan kondusif					
10	Kondisi kerja mempengaruhi kinerja para guru.					
<b>Dorongan Untuk Bekerja</b>						
11	Syaa emiliki bakat dan minat untuk menjadi guru					
12	Menjadikan profesi guru merupakan kebanggaan dan nilai ibadah					

<b>Kemajuan dalam Karir</b>						
13	Guru memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir di yayasan					
14	Penilaian dan promosi pada yayasan sudah sesuai dan objektif					
15	Peningkatan karir berlandaskan pada kemampuan bukan masa kerja dan lainnya					
<b>Pengakuan yang Diperoleh</b>						
16	Guru mendapatkan rasa hormat dan penghargaan dari yayasan dan orang tua murid serta masyarakat					
17	Guru mendapatkan reward sesuai dengan kinerjanya					
18	Yayasan mengapresiasi kinerja terbaik setiap guru					
<b>Tanggung Jawab dalam Pekerjaan</b>						
19	Sya bersikap professional selama proses pembelajaran					
20	Saya memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan.					
<b>Minat terhadap Tugas</b>						
21	Saya memiliki minat dan bakat menjadi seorang guru.					
22	Saya memiliki rasa bangga menjadi seorang guru					
<b>Dorongan untuk Berprestasi</b>						
23	Saya memiliki jiwa kompetensi yang baik					
24	Saya memiliki keinginan berprestasi yang tinggi.					

### 3. Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Kehadiran</b>						
1	Saya selalu menaati aturan jam kerja yang ditetapkan					
2	Saya merasa malu bila hadir terlambat					
3	Saya jarang tidak hadir pada proses pembelajaran					
<b>Waktu Kerja</b>						
4	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan efisien.					
5	Guru mengajar sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
<b>Kepatuhan terhadap Perintah</b>						
6	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.					
7	Saya menganggap sebuah kepatuhan merupakan bagian dari pekerjaan					
<b>Kepatuhan terhadap Aturan</b>						
8	Saya menjalankan aturan yayasan dengan baik					
9	Saya menganggap aturan sebagai sebuah kewajiban					
10	Saya menganggap aturan yang berlaku wajar dan relevan					

Produktifitas Kerja					
11	Saya berusaha bekerja semaksimal mungkin				
12	Saya memiliki etos kerja dan motivasi yang tinggi				
Pemakaian Seragam					
13	Saya selalu memakai seragam sesuai ketentuan yang berlaku				
14	Saya merasa malu bila tidak memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.				

#### 4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Menguasai karakteristik peserta didik</b>						
1	Saya mendukung murid untuk berperan aktif dalam pembelajaran					
2	Saya memahami setiap murid di dalam dan luar pembelajaran.					
<b>Menguasai teori pembelajaran serta prinsip pembelajaran yang mendidik</b>						
3	Saya menguasai pembelajaran dengan baik dan menciptakan ruang diskusi yang mendidik					
4	Saya mengembangkan silabus secara periodik					
<b>Pengembangan kurikulum</b>						
5	Saya mengajar berdasarkan kurikulum yang berlaku					
6	Saya member motivasi kepada murid sebelum dan sesudah pembelajaran.					
<b>Kegiatan pembelajaran yang mendidik</b>						
7	Saya memberikan kesempatan kepada murid untuk bertanya dan mengutarakan pendapat					
8	Saya memberikan pembelajaran yang mendidik dengan memberikan ruang diskusi					
<b>Pengembangan potensi peserta didik</b>						
9	Saya fokus pada pengembangan bakat dan minat murid					
10	Saya memberikan kegiatan ekstrakurikuler bagi murid					
<b>Komunikasi dengan peserta didik</b>						
11	Saya menciptakan komunikasi yang harmonis dengan murid.					
12	Saya mengarahkan murid untuk berperan aktif terhadap materi pembelajaran yang disampaikan					
<b>Penilaian dan evaluasi</b>						
13	Saya menciptakan metode evaluasi siswa yang sesuai dengan karakteristik siswa					
14	Saya melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya					
15	Saya member motivasi dan arahan pasca siswa mengetahui hasil belajarnya					
<b>Bertindak dengan norma agama, hokum, social dan kebudayaan nasional</b>						
16	Saya menekankan kepada murid untuk berdoa dan					



	meluruskan niat dalam proses pembelajaran					
17	Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan, rekan kerja, murid dan orang tua murid					
18	Saya taat dengan peraturan yang berlaku					
<b>Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan</b>						
19	Saya bertindak sebagai panutan dan contoh yang baik bagi murid dan masyarakat					
20	Saya memiliki perilaku yang jujur, berkarakter dan berkarisma					
21	Saya memiliki perilaku yang berlandaskan azas ketakwaan.					
<b>Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi Guru berperilaku sesuai kode etik Guru</b>						
22	Saya memiliki kebanggaan menjadi seorang guru dan percaya diri					
23	Saya menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.					
24	Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.					
<b>Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif</b>						
25	Saya bersikap adil terhadap sesama murid dengan perbedaan latar belakangnya masing-masing					
26	Saya memberikan penilaian secara objektif dan sesuai porsinya					
<b>Komunikasi sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat</b>						
27	Saya menciptakan komunikasi yang bermanfaat dan berkelanjutan dengan sesama guru, yayasan dan orang tua murid demi perkembangan pembelajaran					
28	Saya menyertakan orang tua dan masyarakat dalam perkembangan murid					
<b>Penguasaan materi, struktur, konsep dan keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambil</b>						
29	Saya menyampaikan materi sesuai pedoman pembelajaran dan mudah dipahami para murid.					
30	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik murid					
<b>Mengembangkan profesionalisme melalui tindakan yang reflektif</b>						
31	Saya bersikap profesional dalam proses pembelajaran					
32	Saya memanfaatkan teknologi sebagai penunjang pembelajaran					

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Tolib HARAHAP  
 NPM : 1820030034  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : SUMBER Daya MANUSIA  
 Judul Tesis : pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada yayasan ISLAMIC Center madrasah tsanawiyah Hidayat Quran Medan  
 Tgl. Seminar Proposal :

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1		Inspiration, Action, dan Cebu, Pambudy II	
2		Acce of Seminar Haril	
3			
4			
5			
6			

Medan, .....

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Assoc. Prof. Dr. Sahrial Effendi, p. msi, m. m. psi, m. h.

Diketahui Oleh :  
 Ketua/Sekretaris,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN PENGEMBANGAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

**PROGRAM PASCA SARJANA**

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp : 061 -888111104 Fax. 061. 8881111

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Nama Mahasiswa : Tolib Harahap  
NPM : 1820030034  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN ISLAMIC  
CENTER MADRASAH TSANAWIYAH HIFZIL QUR'AN MEDAN

*Disetujui untuk disampaikan kepada*

Pembimbing I


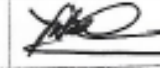


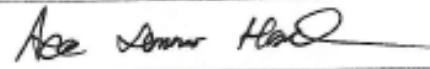
Pembimbing II

Asoc. Prof. Dr. Sjahril Effendy P.,M.Si,MA.,M.Psi.,MH

Fahrizal Zulkarnain. S.T.,M.Sc.,Ph.D

**LEMBAR BIMBINGAN TESIS**

Nama Mahasiswa : Totib Husniy.  
 NPM : 101200900079  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
 Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada yayasan Islamic center Madrasah Tsanawiyah Al-Fatih Kurien Medan.  
 Tgl. Seminar Proposal : .....

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Medan, .....

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Diketahui Oleh :  
 Ketua/Sekretaris,





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111  
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id  
E-mail: pps@umsu.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN TESIS**

Pada hari ini, Kamis, tgl. 12 November 2020 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : TOLIB HARAHAHAP  
NPM : 1820030034  
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal Tesis : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN ISLAMIC CENTER MADRASAH TSANAWIYAH HIFZIL QUR'AN MEDAN

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Pembimbing II : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Penguji I : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Penguji II : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Penguji III : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Berita acara ini ditandatangani setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan,

- 1 Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.  
Pembimbing I
- 2 Assoc.Prof.Dr.FAHRIZAL ZULKARNAIN  
Pembimbing II
- 3 Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP  
Penguji I
- 4 ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si.  
Penguji II
- 5 Assoc.Prof.H.MUIS FAUZI RAMBE,S.E.,M.M.  
Penguji III

PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU PADA YAYASAN ISLAMIC CENTER MADRASAH  
TSANAWIYAH HIFZIL QUR'AN MEDAN

TOLIB HARAHAH

NPM : 1820030034

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji, Yang Dibentuk Oleh Program  
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis  
dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Kamis 12 November 2020

Komisi Penguji

1. Dr Syaiful Bahri, M.AP  
Penguji I

2. Zulaspan Tupti, S.E., M.Si,  
Penguji II

3. Assoc.Prof.H.Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M.  
Penguji III

1.....

2.....

3.....

**PENGESAHAN TESIS**

**NAMA** : TOLIB HARAHAAP  
**NOMOR POKOK MAHASISWA** : 1820030034  
**JUDUL TESIS** : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA YAYASAN ISLAMIC CENTER MADRASAH  
TSANAWIYAH HIFZIL QUR'AN MEDAN



**Pengesahan Tesis**

**Medan, 12 November 2020**

**Komisi Pembimbing**



**Pembimbing I**

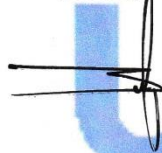


**Pembimbing II**

**Assoc.Prof.Dr.Sjahril Effendy P.,M.Si, MA.,M.Psi.,MH** **Assoc.Prof.Dr.Fahrizal Zulkarnain. ST.,M.Se.,Ph.D**

**Diketahui**

**Direktur**



**Dr Syaiful Bahri,M.AP**

**Ketua Program Studi**



**Assoc.Prof.Dr.Sjahril Effendy P.,M.Si, MA.,M.Psi.,MH**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**