

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KINERJA GURU
TERHADAP DAYA SAING MADRASAH TSANAWIYAH
MUHAMMADIYAH SE-PURBALINGGA**



TESIS

Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

**SISWOGO
191765023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Nomor 52 Tahun 2022

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Siswogo
NIM : 191765023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Se-Purbalingga

Telah disidangkan pada tanggal **4 Januari 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.



Purwokerto, 24 Januari 2022
Direktur,



Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama : Siswogo
NIM : 191765023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Se-Purbalingga

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Fauzi, M.Ag NIP. 19740805 199803 1 004 Ketua/Penguji		21/1 - 22
2	Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd NIP. 19720420 200312 1 001 Sekretaris/Penguji		21/1 - 22
3	Dr. Maria Ulpah, M.Si NIP. 19801115 200501 1 003 Pembimbing/Penguji		17 Jan 2022
4	Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I NIP. 19850525 201503 1 004 Penguji Utama		21/1 - 2022
5	Dr. H. Munjin, M.Pd.I. NIP. 19610305 199203 1 003 Penguji Utama		17/1 - 2022

Purwokerto, Januari 2022

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dr. Rohmat, M.Ag., M.Pd
NIP. 19720420 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Siswogo
NIM : 191765023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Se-Purbalingga

Dengan ini mohon agar tesis tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto,
Pembimbing



Dr. Maria Ulpah
NIP. 198011152005012004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Se-Purbalingga”, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebanamya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 17 November 2021
Hormat Saya



Siswogo
NIM. 191765023

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se-Purbalingga

Siswogo
191765023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja guru, kompetensi guru dan kinerja guru terhadap daya saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se-Purbalingga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *expost facto*. Populasi penelitian merupakan guru Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se-Purbalingga yang terdiri dari 11 madrasah, selanjutnya dengan *Cluster Random Sampling* terpilih 4 madrasah yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel penelitian ini adalah seluruh guru di empat madrasah terpilih. Penentuan ukuran sampel minimal dilakukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan validitas item dengan pertimbangan ahli dan uji empirik. Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa: 1) terdapat pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi guru secara simultan terhadap kinerja sebesar 80%; 2) terdapat pengaruh variabel motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kinerja guru secara simultan terhadap daya saing madrasah sebesar 66,1%; 3) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru, kompetensi guru terhadap daya saing madrasah melalui kinerja guru (variabel *intervening*).

Kata Kunci: *motivasi kerja, kompetensi, kinerja, daya saing madrasah*

**The Influence of Work Motivation, Competence, and Teacher's Performance
to Competitiveness of Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah in
Purbalingga**

**Siswogo
191765023**

ABSTRACT

This study described and analyzed the influence of work motivation, competence, teacher performance, and competitiveness of Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah in Purbalingga. This study used a quantitative approach with an ex-post-facto research type. The population of study was all Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah teachers in Purbalingga, then with a cluster random sampling selected four of 11 Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah in Purbalingga. The number of samples in this research was based on Slovin's formula. Data were collected from questionnaires with expert judgment and empirical tests. Data were analyzed by path analysis beginning with prerequisite tests, including normality, linearity, multicollinearity, and heteroskedasticity.

Based on the results of the study found that: 1) There was a significant influence between teachers work motivation and teacher's competence simultaneously on teacher's performance, which is 80.8%; 2) There was a significant influence between work motivation, competence, and teacher's performance simultaneously on school competitiveness, which is 66.1%; 3) There was a significant influence between work motivation and competence to school competitiveness through teacher's performance (intervening variable).

Keywords: work motivation, competence, performance, school competitiveness

MOTTO

“Jangan pernah menyerah berusaha menjadi lebih baik sampai Allah SwT menyatakan cukup”



PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk:

Frepi Afriyani, S.Pd
Ittaqullah Pisis Abqary
Ittaqullah Uwais Al Qarny

*--Istri dan Ananda tercinta, motivator hidup dan sumber inspirasi dalam hidup
Yang tidak pernah kering—*

Bapak Imam Sunandar dan Ibu Waryuti
Bapak Murdianto dan Ibu Mursiati

*--Bapak dan Ibu, terimakasih dan sungkem atas do'a dan supportnya yang tidak
ternilai dengan apapun—*

Fendi Harjanto, S.Si - Kurniawati Nurul Hidayah, S.Pd – Lelita & Hening

*--Adik-adiku, terimakasih atas dukungan dan do'anya hingga sampai sejauh
ini--*

KATA PENGANTAR

Alḥamdulillâhi rabbi al-‘âlamîn sholatu wa salamu ala rosulillah. Segala puji hanya miliki Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sesuai rencana. Shalawat dan salam senantiasa terlimpah curahkan kepada baginda tercinta kita, Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'atnya di akhirat.

Penulis menyusun tesis “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Purwokerto.

Selanjutnya perkenankan penulis menyampaikan ungkapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam setiap tahapan penyusunan tesis ini. Penulis haturkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Purwokerto sekaligus penasehat akademik.
2. Prof. Dr. H. Sunhaji M.Ag., Direktur Program Pascasarjana Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Purwokerto.
3. Dr. Rohmat M.Ag., M.Pd., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Purwokerto.
4. Bapak/Ibu Kepala MTs Muhammadiyah se-Purbalingga beserta dewan guru yang membantu penulis dalam melaksanakan observasi dan pengumpulan data penelitian.
5. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Program Pascasarjana UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Purwokerto.
6. Seluruh rekan seperjuangan MMPI-B Program Pascasarjana UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, Purwokerto angkatan 2019/2020, atas rasa kekeluargaan dan motivasi yang selalu diberikan.
7. Dan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis juga bagi pembaca. Penulis memohon kritik dan saran terhadap segala kekurangan sebagai acuan perbaikan tesis ini dan penelitian selanjutnya.

Purwokerto, 17 November 2021
Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
PENGESAHAN DIREKTUR	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	vi
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS ATAU BAHASA ARAB)	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	16
E. Sistematika Penulisan	17
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Deskripsi Konseptual	18
1. Daya Saing Madrasah	18
2. Kinerja Guru	23
3. Motivasi Kerja Guru	27
4. Kompetensi Guru	33
5. Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru, Kinerja Guru, dan Daya Saing Madrasah	38
B. Hasil Penelitian yang Relevan	39
C. Kerangka Berpikir	42
D. Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian	45
B. Tempat dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel	46
D. Variabel Penelitian	47
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Instrumen Penelitian	53
1. Daya Saing Madrasah	53
a. Definisi Konseptual	53
b. Definisi Operasional	54
c. Kisi-kisi Instrumen	54

2. Kinerja Guru	55
a. Definisi Konseptual	55
b. Definisi Operasional	55
c. Kisi-kisi Instrumen	55
3. Motivasi Kerja Guru	56
a. Definisi Konseptual	56
b. Definisi Operasional	56
c. Kisi-kisi Instrumen	56
4. Kompetensi Guru	57
a. Definisi Konseptual	57
b. Definisi Operasional	57
c. Kisi-kisi Instrumen	57
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	58
G. Teknik Analisis Data	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Deskripsi Data	64
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	78
C. Pengujian Hipotesis	87
D. Pembahasan Hasil Penelitian	101
E. Keterbatasan Penelitian	109
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	110
A. Simpulan	110
B. Implikasi	110
C. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN	116
Lampiran 1: Instrumen	123
Lampiran 2: Hasil uji coba	119
Lampiran 3: Kisi-kisi akhir Instrumen (sesudah uji coba)	138
Lampiran 4: Data hasil penelitian	140
Lampiran 5: Pengujian persyaratan Analisis	149
Lampiran 6: Pengujian hipotesis	156
Lampiran 7: Surat keterangan ijin melaksanakan penelitian	162
Lampiran 8: Surat keterangan telah melaksanakan penelitian	166
RIWAYAT HIDUP	170

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Peringkat Daya Saing Dunia Tahun 2019 Menurut GCI 4.0	2
Tabel 1.2	Angka Partisipasi Pendidikan Indonesia Tahun 2017 s.d 2019	3
Tabel 1.3	Rerata Nilai Ujian Nasional Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018.....	5
Tabel 1.4	Angka Partisipasi Kasar (APK) Madrasah per Jenjang Pendidikan Tahun 2018/2019 s.d. Tahun 2020/2021.....	5
Tabel 2.1	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	33
Tabel 2.2	Kerangka Keterampilan Abad 21 Menurut P21, enGauge-21CS, dan AT-21CS	36
Tabel 2.3	Dimensi dan Indikator IP-21CSS.....	37
Tabel 3.1	Daftar MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.....	47
Tabel 3.2	Data Jumlah Guru pada MTs Muhammadiyah Sampel	47
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel (Z) Daya Saing Madrasah.....	54
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)	55
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru (X_1).....	56
Tabel 3.6	Domain dan Indikator Kompetensi Guru Abad 21	57
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	59
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	59
Tabel 3.9	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	62
Tabel 4.1	Rangkuman Deskripsi Data.....	65
Tabel 4.2	Pedoman pengkategorian kecenderungan	65
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Daya Saing Madrasah	67
Tabel 4.4	Rumus Kategorisasi Variabel Daya Saing Madrasah	68
Tabel 4.5	Hasil Kategorisasi Variabel Daya Saing Madrasah	68
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	69
Tabel 4.7	Rumus Kategorisasi Variabel Kinerja Guru.....	70
Tabel 4.8	Hasil Kategorisasi Variabel Kinerja Guru	71
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru	72
Tabel 4.10	Rumus Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja Guru	73
Tabel 4.11	Hasil Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja Guru	74
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Guru	75
Tabel 4.13	Rumus Kategorisasi Variabel Kompetensi Guru	76
Tabel 4.14	Hasil Kategorisasi Variabel Kompetensi Guru	77
Tabel 4.15	Tabel uji normalitas metode Kolmogorov Smirnov persamaan regresi I.....	79
Tabel 4.16	Hasil uji normalitas metode Kolmogorov Smirnov	81
Tabel 4.17	Rangkuman hasil uji linearitas variabel kinerja guru dengan variabel motivasi kerja guru.....	82
Tabel 4.18	Rangkuman hasil uji linearitas variabel kinerja guru dengan variabel kompetensi guru	82
Tabel 4.19	Rangkuman hasil uji linearitas variabel daya saing madrasah dengan variabel motivasi kerja guru.....	83

Tabel 4.20	Rangkuman hasil uji linearitas variabel daya saing madrasah dengan variabel kompetensi guru	83
Tabel 4.21	Rangkuman hasil uji linearitas variabel daya saing madrasah dengan variabel kinerja guru.....	84
Tabel 4.22	Hasil uji multikolinearitas persamaan pertama	85
Tabel 4.23	Hasil uji multikolinearitas persamaan regresi II	85
Tabel 4.24	Hasil uji heteroskedastisitas persamaan regresi II.....	86
Tabel 4.25	Rangkuman Hasil uji regresi linear sederhana pengaruh motivasi kerja guru (X_1) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).....	88
Tabel 4.26	Rangkuman Hasil uji regresi linear sederhana pengaruh kompetensi guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).....	89
Tabel 4.27	Rangkuman Hasil uji regresi linear sederhana pengaruh kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)	90
Tabel 4.28	Rangkuman Hasil uji regresi linear berganda pengaruh motivasi kerja guru (X_1) dan Kompetensi Guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).....	92
Tabel 4.29	Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat regresi linear berganda I.....	93
Tabel 4.30	Rangkuman Hasil uji regresi linear berganda pengaruh motivasi kerja guru (X_1), kompetensi Guru (X_2), dan kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).....	93
Tabel 4.31	Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat regresi linear berganda I.....	94
Tabel 4.32	Rangkuman hasil analisis jalur model struktur I variabel motivasi kerja guru, kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.....	96
Tabel 4.33	Rangkuman hasil analisis jalur model struktur II variabel motivasi kerja guru, kompetensi guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga melalui variabel kinerja guru	97
Tabel 4.34	Tabel Pengaruh langsung, tidak langsung dan total	101

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Hubungan antar variabel penelitian.....	38
Bagan 3.1 Diagram Jalur Penelitian	58
Bagan 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Daya Saing Madrasah	63
Bagan 4.2 Diagram lingkaran variabel daya saing madrasah.....	64
Bagan 4.3 Histogram distribusi frekuensi variabel kinerja guru	66
Bagan 4.4 Diagram lingkaran variabel kinerja guru	67
Bagan 4.5 Histogram distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru	69
Bagan 4.6 Diagram lingkaran variabel motivasi kerja guru.....	70
Bagan 4.7 Histogram distribusi frekuensi variabel kompetensi guru.....	72
Bagan 4.8 Diagram lingkaran variabel kompetensi guru	73
Bagan 4.9 Histogram uji normalitas data penelitian persamaan regresi I	74
Bagan 4.10 Grafik P-Plot uji normalitas data penelitian persamaan regresi I	75
Bagan 4.11 Histogram uji normalitas data penelitian persamaan regresi II.....	76
Bagan 4.12 Grafik P-Plot uji normalitas data penelitian persamaan regresi II	76
Bagan 4.13 Grafik <i>Scatterplot</i> variabel terikat daya saing madrasah	83
Bagan 4.14 Diagram analisis jalur model struktur I.....	92
Bagan 4.15 Diagram analisis jalur model struktur II	94

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Instrumen
- Lampiran 2 : Hasil Uji Coba
- Lampiran 3 : Kisi-kisi akhir Instrumen (sesudah uji coba)
- Lampiran 4 : Data hasil penelitian
- Lampiran 5 : Pengujian Persyaratan Analisis
- Lampiran 6 : Pengujian Hipotesis
- Lampiran 7 : Surat keterangan ijin melaksanakan penelitian
- Lampiran 8 : Surat keterangan telah melaksanakan penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Presiden Joko Widodo mendeklarasikan 2020-2024 program pembangunan fokus membangun Sumber Daya Manusia (SDM), dengan jargon “SDM Unggul Indonesia Maju”.¹ Ini menunjukkan bahwa permasalahan pembangunan tidak sekedar infrastruktur, pembangunan SDM adalah hal yang urgen untuk dilakukan. Dalam hal ini, kehadiran negara menjadi sebuah keniscayaan dalam upaya pembangunan SDM agar mempunyai daya saing tinggi menghadapi persaingan global. Kualitas SDM adalah salah satu indikator dari daya saing suatu bangsa, kualitas SDM yang tinggi akan menaikkan tingkat daya saing suatu bangsa di mata dunia.

Disinyalir, daya saing bangsa Indonesia masih lemah. Menurut *Global Competitiveness Report (GCR) 2019* yang di rilis *World Economic Forum (WEF)* peringkat daya saing Indonesia turun 5 peringkat dari posisi 45 menjadi 50. Selain penurunan peringkat, Indonesia juga mengalami penurunan skor daya saing sebesar 0,3 poin ke posisi 64,6.² WEF mempublikasikan laporan pemeringkatan negara menggunakan *Global Competitiveness Index (GCI)* atau indeks daya saing global. GCI merupakan ukuran daya saing setiap negara dengan menggunakan 126 indikator yang dikelompokkan ke dalam 12 pilar, yaitu infrastruktur, kelembagaan, pendidikan dasar dan kesehatan, pendidikan tinggi dan pelatihan, lingkungan makro ekonomi, efisiensi pasar tenaga kerja, efisiensi pasar barang, kesiapan teknologi, inovasi, pengembangan pasar keuangan, ukuran pasar, dan kecanggihan bisnis.

¹ Fokus di SDM, “*Presiden Jokowi: Pembangunan SDM Memerlukan Kehadiran Negara*”, diakses melalui <http://ksp.go.id/fokus-di-sdm-presiden-jokowi-pembangunan-sdm-memerlukan-kehadiran-negara/>, 10 Mei 2020 Pukul 18:30.

² Klaus Schwab, *The Global Competitiveness Report 2019*, (Switzerland: WEF, 2019), diakses dari http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf pada tanggal 02 April 2021 pukul 11:06 WIB.

Tabel 1.1 Peringkat Daya Saing Dunia Tahun 2019 Menurut GCI 4.0

The Global Competitiveness Index 4.0 2019 Rankings

Covering 141 economies, the Global Competitiveness Index 4.0 measures national competitiveness—defined as the set of institutions, policies and factors that determine the level of productivity.

Rank	Economy	Diff. from 2018 ²		Rank	Economy	Diff. from 2018 ²		Rank	Economy	Diff. from 2018 ²				
		Score ¹	Rank			Score ¹	Rank			Score ¹	Rank			
1	Singapore	84.8	+1	+1.3	48	Mexico	64.9	-2	+0.3	95	Kenya	54.1	-2	+0.5
2	United States	83.7	-1	-2.0	49	Bulgaria	64.9	+2	+1.3	96	Kyrgyz Republic	54.0	+1	+1.0
3	Hong Kong SAR	83.1	+4	+0.9	50	Indonesia	64.6	-5	-0.3	97	Paraguay	53.6	-2	+0.3
4	Netherlands	82.4	+2	-	51	Romania	64.4	+1	+0.9	98	Guatemala	53.5	-2	+0.2
5	Switzerland	82.3	-1	-0.3	52	Mauritius	64.3	-3	+0.5	99	Iran, Islamic Rep.	53.0	-10	-1.9
6	Japan	82.3	-1	-0.2	53	Oman	63.6	-6	-0.8	100	Rwanda	52.8	+8	+1.9
7	Germany	81.8	-4	-1.0	54	Uruguay	63.5	-1	+0.8	101	Honduras	52.7	-	+0.2
8	Sweden	81.2	+1	-0.4	55	Kazakhstan	62.9	+4	+1.1	102	Mongolia	52.6	-	+0.1
9	United Kingdom	81.2	-1	-0.8	56	Brunei Darussalam	62.8	+6	+1.3	103	El Salvador	52.6	-	+0.2

Sumber: *The Global Competitiveness Report 2019* (WEF, 2019)

Bersumber data tersebut, di regional ASEAN, Indonesia tertinggal jauh dari posisi pertama yaitu Singapura. Begitu pula dari Malaysia serta Thailand yang berada diposisi 27 serta 40. Indeks daya saing Indonesia masih di atas Negara ASEAN yang lain, misalnya Brunei Darussalam dan Filipina yang masing-masing di posisi 56 dan 64.

Indikator daya saing suatu bangsa antara lain pendidikan dan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah penggerak kemajuan bangsa, meskipun SDA suatu bangsa melimpah apabila tidak didukung oleh kualitas SDM yang mumpuni tentu tidak optimal. SDM yang berkualitas merupakan hasil dari proses pendidikan. Pendidikan dan ekonomi bangsa memiliki hubungan timbal balik, SDM yang berkualitas dapat menumbuhkan susana bisnis yang kondusif sehingga mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Ekonomi yang tumbuh dengan baik juga akan mampu membantu peningkatan kualitas pendidikan.³

Berbicara tentang daya saing suatu bangsa tentu tidak lepas dari pendidikan yang berdaya saing. Selanjutnya, membahas pendidikan yang berdaya saing tentu berkaitan dengan pendidikan yang bermutu, karena mutu

³ Muhamad Faizul Amirudin, "Hubungan Pendidikan dan Daya Saing Bangsa", Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 1, (2019); 35-48.

dan kualifikasi pendidikan adalah salah satu modal atau sarana dalam bersaing.⁴

Namun, pendidikan yang berkualitas tidak serta merta dapat meningkatkan daya saing suatu bangsa. Apalah artinya pendidikan yang berkualitas sementara akses memperoleh pendidikan tersebut sulit. Pendidikan menjadi bermakna manakala semua lapisan masyarakat dapat memperoleh akses pendidikan tanpa terkecuali. Pendidikan dapat diakses dengan baik oleh masyarakat ditandai dengan angka partisipasi pendidikan yang tinggi. Menjadi tidak bermakna manakala peningkatan kualitas pelayanan pendidikan tidak diimbangi dengan semakin banyaknya masyarakat yang memperoleh layanan tersebut atau angka partisipasi pendidikan yang tinggi. Jika keduanya seiring sejalan, kualitas pendidikan tinggi dan angka partisipasi pendidikan juga tinggi maka kualitas dan kuantitas *output* pendidikan (SDM) juga baik. SDM yang berkualitas sebagaimana disebutkan sebelumnya merupakan indikator daya saing suatu bangsa. Semakin banyak SDM yang berkualitas menunjukkan daya saing bangsa yang semakin tinggi.

Angka partisipasi pendidikan yang dirilis BPS (update: 11 Februari 2020) secara umum mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Tabel 1.2 Angka Partisipasi Pendidikan Indonesia Tahun 2017 s.d 2019

Indikator	2017	2018	2019
Partisipasi Pendidikan Formal			
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 7 – 12 th	99.08	99.11	99.17
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 13 – 15 th	94.98	95.23	95.43
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 16 – 18 th	71.20	71.82	71.92
Angka Partisipasi Sekolah (APS) 19 – 24 th	24.67	24.29	23.28
Angka Partisipasi Kasar (APK) SD/MI	108.43	108.48	107.36
Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP/MTs	90.00	91.23	90.20
Angka Partisipasi Kasar (APK) SMA/MA	82.25	80.11	79.94
Angka Partisipasi Kasar (APK) PT	25.00	25.12	25.13
Angka Partisipasi Kasar (APM) SD/MI	97.14	97.48	97.58
Angka Partisipasi Kasar (APM) SMP/MTs	78.30	78.75	79.35
Angka Partisipasi Kasar (APM) SMA/MA	60.19	60.53	60.70
Angka Partisipasi Kasar (APM) PT	18.62	18.59	18.85

⁴ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), 184.

Partisipasi Pendidikan Formal dan Nonformal**)			
Angka_Partisipasi_Sekolah_(APS) 7 – 12 th	99.14	99.22	99.24
Angka_Partisipasi_Sekolah_(APS) 13 – 15 th	95.08	95.36	95.51
Angka_Partisipasi_Sekolah_(APS) 16 – 18 th	71.42	71.99	72.36
Angka_Partisipasi_Sekolah_(APS) 19 – 24 th	24.77	27.92	25.21
Angka_Partisipasi_Kasar_(APK)_SD/ MI/ Paket A	108.50	108.61	107.46
Angka_Partisipasi_Kasar_(APK) SMP/ MTs/Paket B	90.23	91.52	90.57
Angka_Partisipasi_Kasar_(APK)_SM/MA/ Paket C	82.84	80.68	83.98
Angka_Partisipasi_Murni_(APM)_SD/ MI/Paket A	97.19	97.58	97.64
Angka_Partisipasi_Murni_(APM)_SMP/ MTs/ Paket B	78.40	78.84	79.40
Angka_Partisipasi_Murni_(APM)_SM/ MA/ Paket C	60.37	60.67	60.84
Pendidikan yang Ditamatkan Penduduk 15 Tahun ke Atas			
Tidak/ belum sekolah	4.62	4.38	3.96
Tidak tamat SD	12.39	13.64	12.66
SD/ sederajat	28.03	25.63	25.13
SMP/ sederajat	21.71	21.24	22.31
SMA/ sederajat	33.25	35.11	35.95
Partisipasi PraSekolah (sedang)			
Usia 3 – 4 th	19.24	21.67	18.57
Usia 5 – 6 th	49.39	55.38	55.61
Usia 3 – 6 th	34.36	38.61	37.43
Partisipasi PraSekolah (pernah+sedang)			
Usia 3 – 4 th	20.41	22.25	19.26
Usia 5 – 6 th	71.82	74.20	73.31
Usia 3 – 6 th	46.20	48.35	46.79
Buta Huruf			
Angka Buta Huruf 10 th +	4.08	3.93	3.70
Angka Buta Huruf 15 th +	4.50	4.34	4.10
Angka Buta Huruf 15 – 44 th	0.94	0.86	0.76
Angka Buta Huruf 45 th +	11.08	10.60	9.92

Sumber: BPS-RI, Susenas 2015-2019

Menurut Menristek, Bambang Brodjonegoro, meskipun tingkat partisipasi sekolah di Indonesia tinggi, ternyata mutu pendidikan masih sangat rendah. Hal tersebut didasarkan pada skor PISA 2015, kompetensi matematika, literasi membaca, serta sains pelajar Indonesia tertinggal jauh dari negara-negara tetangga dan rata-rata negara OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*). Hal tersebut berakibat pada rendahnya keahlian dasar tenaga kerja Indonesia. Keahlian tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi di Indonesia setara keahlian tenaga kerja lulusan

SMA ke bawah di Denmark.⁵ Jika pendapat tersebut betul, maka bangsa Indonesia menghadapi tantangan besar berupa percepatan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia demi mengejar ketertinggalan dari negara lain.

Angka Partisipasi Sekolah (APS) Kabupaten Purbalingga tahun 2017 dan 2018 masih dibawah APS Nasional. Sebagai contoh APS Kabupaten Purbalingga untuk anak usia 13-15 tahun 2018 sebesar 94,24 sedangkan secara Nasional sebesar 95,51. Tidak hanya angka APS di Purbalingga yang berada di bawah angka APS nasional, dari sisi capaian nilai Ujian Nasional Purbalingga juga menduduki peringkat 19 dari 35 Kota/Kabupaten ditahun 2018 tingkat Propinsi Jawa Tengah.

Tabel 1.3 Rerata Nilai Ujian Nasional Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

No	Kode	Nama Kota/ Kabupaten	RERATA NILAI PADA MATA UJI				Rerata Nilai
			Bahasa Indonesia	Bahasa Inggris	MTK	IPA	
1	0301	Kota Semarang	74.81	59.49	56.04	56.88	61,81
2	0302	Kota Surakarta	77.35	62.57	59.40	60.90	65,06
3	0303	Kota Tegal	73.37	54.31	51.80	54.33	58,45
4	0304	Kota Pekalongan	73.56	54.71	52.50	55.30	59,02
5	0305	Kota Salatiga	80.86	64.72	64.25	65.52	68,84
6	0306	Kota Magelang	80.47	65.69	62.94	63.89	68,25
7	0307	Kab. Banyumas	72.69	52.23	50.17	53.77	57,22
8	0308	Kab. Banjarnegara	70.85	49.05	45.24	50.48	53,91
9	0309	Kab. Cilacap	70.08	49.77	48.02	51.48	54,84
10	0310	Kab. Purbalingga	72.90	50.54	50.86	55.92	57,56
11	0311	Kab. Kebumen	74.25	52.41	53.35	56.28	59,07
12	0312	Kab. Magelang	75.29	53.59	56.77	58.60	61,06
13	0313	Kab. Purworejo	76.00	53.66	55.94	58.11	60,93
14	0314	Kab. Temanggung	74.32	52.37	54.31	56.73	59,43
15	0315	Kab. Wonosobo	72.75	51.18	51.59	54.89	57,60

Sumber: <https://hasilun.puspendik.kemdikbud.go.id>

Programme for International Student Assessment. (PISA) tahun 2019 melakukan survei kemampuan pelajar dari 77 negara. Rilis hasil survei Indonesia berada di peringkat 72, peringkat 6 terbawah, masih jauh di bawah negara tetangga, Malaysia dan Brunei Darussalam. PISA sendiri merupakan studi internasional mengukur kemampuan literasi membaca, matematika, dan

⁵ Kontributor, "Menteri PPN Sebut Tingkat Partisipasi Sekolah di Indonesia Tinggi". Diakses melalui <https://mediaindonesia.com/read/detail/253006-menteri-ppn-sebut-tingkat-partisipasi-sekolah-di-indonesia-tinggi>, 12 Mei 2020, pukul 20:41.

sains bagi siswa berusia 15 tahun. Hasil survei PISA ini oleh ahli pendidikan dan pemerintah menjadi salah satu rujukan dalam menilai kualitas pendidikan di dunia.

Menurut Muhaimin pendidikan merupakan kunci kemajuan. Semakin baik pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat atau bangsa, maka semakin baik pula kualitas suatu bangsa tersebut.⁶ Kualitas pendidikan di Indonesia berbanding lurus dengan kenyataan pelayanan pembelajaran yang belum menggembirakan, seperti akses pendidikan, kurikulum, pembiayaan, kualitas pendidik serta tenaga kependidikan, fasilitas serta prasarana pembelajaran, pengelolaan pendidikan, dan evaluasi pendidikan.

Dilihat dari segi SDM pendidikan, guru adalah komponen utama yang harus ditingkatkan daya saingnya. Guru yang berdaya saing merupakan salah satu faktor penting dalam mendongkrak daya saing pendidikan. Meningkatkan daya saing pendidikan dalam konteks ini adalah meningkatkan daya saing guru. Selain meningkatkan daya saing pendidikan secara umum, daya saing guru juga berdampak pada daya saing lembaga pendidikan dimana Ia bekerja. Jika lembaga pendidikan memiliki guru-guru yang berdaya saing tinggi, maka lembaga pendidikan tersebut memiliki peluang lebih besar memenangkan persaingan dibandingkan dengan lembaga pendidikan yang memiliki guru dengan daya saing rendah.. Untuk meningkatkan daya saing guru maka sudah selayaknya guru harus terus-menerus berupaya meningkatkan profesionalitasnya, baik atas inisiatif sendiri atau lembaga pendidikan. Menurut peraturan yang berlaku, guru profesional harus menguasai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

Berdasarkan data hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015 menunjukkan bahwa kualitas dan kompetensi guru di Indonesia masih rendah. Ada 192 orang dari 1.6 juta guru se Indonesia yang mendapatkan

⁶ Muhaimin, Rekonstruksi Pendidikan Islam: Dari Paradigma Pengembangan, Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 73.

nilai 90 ke atas. Selebihnya nilai rata-rata hasil UKG dari sekian banyak guru Indonesia adalah 56.⁷ Hal ini menjadi rekomendasi bagi pemerintah, lembaga pendidikan dan khususnya masing-masing guru agar tergerak untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensi guru.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi guru mempengaruhi kualitas pembelajaran. Pembelajaran yang berkualitas berdampak pada kualitas pendidikan. Pendidikan yang berkualitas menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing, baik daya saing madrasah dimana guru tersebut bertugas atau lebih jauh lagi kompetensi guru merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan daya saing sebuah bangsa. Penelitian yang dilakukan oleh Fina Durriyatun Bahiyah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi pendidik terhadap variabel daya saing madrasah dengan kontribusi langsung sebesar 14,74%.⁸

Namun tidak serta merta guru dengan kompetensi yang baik dapat dipastikan akan memberikan kualitas kinerja yang baik dan menghasilkan output seperti yang diharapkan, sangat tergantung kepada motivasi kerja guru tersebut. Kompetensi guru yang baik jika diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerjanya akan meningkat. Sebaliknya kinerja yang rendah boleh jadi disebabkan oleh motivasi kerja dan kompetensi yang rendah.

Meskipun guru memiliki kompetensi yang sangat tinggi, manakala tidak dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi maka kompetensi yang ia miliki menjadi kurang bermanfaat. Guru dengan motivasi kerja yang rendah pasti tidak akan memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya secara optimal, sehingga kompetensi yang tinggi tersebut tidak dapat diwujudkan dalam bentuk kinerja yang tinggi. Padahal, tidak memanfaatkan kompetensi secara optimal yang ia miliki sebagai anugerah Allah SwT merupakan sebuah

⁷ Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 606 Tahun 2021 Tentang petunjuk Teknis Bantuan Kelompok Kerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Madrasah (Kkg/Mgmp/Mgbk/Kkm/Pokjawas Madrasah) Tahun Anggaran 2021.

⁸ Fina Durriyatun Bahiyah, *Pengaruh Pemberdayaan Pendidik, Komitmen Profesional Pendidik dan Kompetensi Pendidik Terhadap Daya Saing Madrasah Aliyah Di Kota Yogyakarta*, Tesis, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2019), 126.

keburukan atau boleh dikatakan celaka, Imam Al-Ghazali menuturkan, “Setiap manusia binasa kecuali orang yang berilmu. Orang yang berilmu akan binasa kecuali orang yang beramal (dengan ilmunya). Orang yang beramal juga binasa kecuali orang yang ikhlas (dalam amalnya). Namun orang yang ikhlas juga tetap harus waspada dan berhati-hati dalam beramal”.⁹

Kinerja guru merupakan hasil kerja dari guru tersebut yang dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi. Motivasi seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.¹⁰

Kinerja yang prima dari setiap anggota organisasi adalah faktor penting dalam era kompetisi. SDM yang memiliki kinerja yang prima merupakan modal atau investasi dalam menghadapi persaingan. Dengan demikian memperkokoh SDM adalah salah satu strategi dalam meningkatkan modal dalam rangka memenangkan persaingan.

Persaingan atau kompetisi antar lembaga pendidikan adalah sebuah keniscayaan, sebagaimana persaingan dalam ranah kehidupan lainnya. Persaingan tersebut jika dikelola secara positif akan berdampak positif pula, karena dengan adanya persaingan, lembaga pendidikan akan berlomba-lomba meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara optimal. Layanan pendidikan yang berkualitas sebagai wujud kinerja lembaga pendidikan tentu meningkatkan daya saing yang mana ditandai tingginya minat masyarakat untuk memperoleh layanan tersebut. Lembaga pendidikan dengan daya saing yang tinggi memiliki kemampuan memenangkan persaingan dalam artian positif yaitu keberadaan dan kebermanfaatan lembaga pendidikan tersebut akan senantiasa terjaga.

⁹ Sulung Nofrianto. “*The Golden Teacher*”, (Depok: PT Lingkar Pena Kreativa, 2008),75.

¹⁰ Multitama, “*Islamic Business Strategy for Entrepreneurship*”, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), 200.

Berlomba-lomba dalam kebaikan atau *fastabiqul khoirot* termaktub dalam al Quran surat al Baqarah ayat 148.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ اِنَّ مَا تَكُوْنُوْنَ اِيْتٍ بِكُمْ اللّٰهُ جَمِيْعًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلٰى
كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

Artinya: “Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Mahakuasa atas segala sesuatu. (Q.S. Al Baqarah: 148)

Fastabiqul khairat dalam tafsir al Qurtuby memiliki maksud bersegeralah pada ketaatan. Ketaatan dalam konteks ini adalah usaha meningkatkan kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja guru dalam rangka meningkatkan daya saing madrasah yang secara implisit memiliki makna menjaga kebermanfaatannya baik secara personal (pendidik dan tenaga pendidik) maupun kelembagaan (madrasah dan yayasan).

Seiring dengan meningkatnya kualitas pendidikan di setiap lembaga pendidikan, terjadi peningkatan kualitas SDM sebagai output dari proses pendidikan yang berkualitas. Selanjutnya peningkatan kualitas SDM akan berimbas kepada daya saing madrasah.

Persepsi sebagian masyarakat terhadap Madrasah kurang begitu baik, mereka memandang madrasah sebagai lembaga pendidikan nomor dua, pendidikan di Madrasah dianggap kalah kualitas dengan sekolah umum, khususnya madrasah swasta, ditunjukkan dengan minat masyarakat yang relatif lebih rendah jika dibandingkan sekolah negeri.

Namun dewasa ini anggapan masyarakat tersebut berangsur berubah, mulai muncul kesadaran bahwa pendidikan Agama juga penting. Saat ini banyak tumbuh dan berkembang madrasah yang mampu bersaing bahkan mengungguli lembaga pendidikan umum, baik dari sisi jumlah peminat atau prestasi. Animo madrasah tersebut tampak pada peningkatan Angka Partisipasi Kasar (APK) Madrasah. Disarikan dari buku APM dan APK Tahun 2018/2019, Tahun 2019/2020, dan Tahun 2020/2021 yang

dipublikasikan oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatin) Kemendikbud. APK Madrasah per jenjang pendidikan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.4 Angka Partisipasi Kasar (APK) Madrasah per Jenjang Pendidikan Tahun 2018/2019 s.d. Tahun 2020/2021

Jenjang	Tahun		
	2018/2019	2019/2020	2020/2021
MI	13,10	13,68	14,47
MTs	23,88	23,40	24,20
MA	10,40	10,47	11,74

Data pada tabel tersebut menunjukkan APK Madrasah per Jenjang Pendidikan dari Tahun 2018/2019 sampai dengan Tahun 2020/2021 relatif mengalami peningkatan. Perhitungan APK menggunakan persamaan $APK = (\text{Total siswa tiap jenjang pendidikan sederajat} : \text{penduduk usia sekolah di jenjang tersebut}) \times 100$.¹¹ Makin tinggi APK berarti makin banyak anak yang bersekolah di luar rentang usia sekolah di jenjang tersebut. Kenaikan APK Madrasah tersebut menunjukkan minat masyarakat terhadap madrasah semakin tinggi, dengan kata lain jumlah pesertadidik di Madrasah relatif mengalami peningkatan.

Kondisi yang menguntungkan tersebut dapat bergeser kembali jika madrasah tidak senantiasa daya saing, salah satu upayanya adalah menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan, karena mutu pendidikan merupakan salah satu modal utama dalam bersaing. Tentu bukan hanya meningkatkan kualitas pendidikan Agama yang menjadi ciri khas madrasah, namun kualitas pendidikan umum juga harus ditingkatkan. Tantangan persaingan antar lembaga pendidikan tidak akan pernah berakhir, baik persaingan sesama madrasah atau persaingan dengan lembaga pendidikan lainnya. Pastinya setiap lembaga pendidikan akan berupaya meningkatkan daya saing agar dapat menarik minat *stake holder* dunia pendidikan, sehingga dapat *survive* dan unggul.

¹¹ Tim Penyusun, "APK & APM SD, SMP, dan SMA (Termasuk Madrasah dan Sederajat)", (Jakarta: Pusdatin, 2021).

Pendidikan yang berkualitas menjadi modal dalam mewujudkan pendidikan yang berdaya saing. Pendidik yang berkualitas tidak mungkin terwujud apabila guru tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensinya dalam memberikan pelayanan pendidikan terbaik kepada peserta didik. Berbagai program peningkatan kompetensi guru menjadi tidak optimal apabila tidak didukung oleh motivasi guru yang tinggi dalam memperbaiki kualitas.

Keberhasilan madrasah merupakan kinerja guru, sehingga kinerja guru dapat dijadikan tolok ukur keberhasilan madrasah dan mutu madrasah. Bisa jadi secara kompetensi guru bermutu, namun menjadi tidak bermakna jika tidak didukung oleh kinerja yang baik. Oleh sebab itu, perhatian khusus terhadap kinerja para guru oleh pemangku kebijakan atau pimpinan merupakan sebuah keharusan. Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang tercermin mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi etos kerja, dan disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.¹²

Tugas guru pada realitanya tidak hanya mengajar semata, namun diawali dari proses perencanaan hingga evaluasi pembelajaran. Seluruh kegiatan tersebut dikerjakan secara berkesinambungan sebagai suatu rangkaian yang terus dievaluasi serta menjadi rutinitas. Rutinitas yang terasa berat dan membosankan, apabila guru memiliki motivasi kerja dan kompetensi yang rendah, sebaliknya rutinitas guru tersebut akan menjadi mudah dan menyenangkan apabila didukung kompetensi dan motivasi guru yang tinggi.

Fenomena pendidikan agama Islam menjadi faktor unggulan dan nilai tambah yang menjadi daya tarik di sekolah menjadi sebuah tantangan bagi madrasah.¹³ Jika kualitas pendidikan Agama di madrasah tidak lebih baik dari

¹² John Whitmore, *“Coaching for performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja”*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 104.

¹³ Imam Tholikhah, *“Strategi Peningkatan Daya Saing Madrasah: Studi Kasus Madrasah Ibtidaiyah Negeri Madiun”*, Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan, Volume 14, Nomor 2, Agustus 2016, 242.

pada pendidikan Agama di sekolah yang notabene alokasi waktu pendidikan Agama tidak sebanyak di madrasah, tentu berdampak pada daya saing madrasah baik langsung maupun tidak langsung.

Selain peningkatan kualitas pendidikan Agama Islam, kualitas pendidikan umum di madrasah juga tidak bisa dikesampingkan apabila madrasah ingin meningkatkan daya saing. Sementara ini jika dilihat dari pencapaian nilai Ujian Nasional (UN), dimana ada empat mata pelajaran umum yang diujikan, secara umum madrasah tsanawiyah (MTs) khususnya di Purbalingga masih tertinggal dari sekolah menengah pertama (SMP).

Pemerintah mengagendakan penghapusan UN mulai tahun 2021, namun pada tahun 2020 UN ditiadakan menyusul wabah Covid-19. Pemerintah melalui Kemdikbud mengambil kebijakan mengganti UN dengan AKM (Assesmen Kompetensi Minimal). Kebijakan tersebut bagi lembaga pendidikan yang tidak mengunggulkan pencapaian nilai UN sebagai daya tarik, tentu menguntungkan. Sebaliknya, lembaga pendidikan yang menjadikan pencapaian nilai UN sebagai daya tarik tentu tidak diuntungkan. Meskipun demikian, prestasi siswa di bidang pengetahuan umum tetap saja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi minat masyarakat dan faktor penentu dalam memilih sekolah atau madrasah. Selain pendidikan Agama, output nilai pengetahuan umum yang tinggi merupakan daya tarik yang kuat bagi masyarakat. Jadi, madrasah yang ingin mendapatkan minat masyarakat, harus unggul di bidang Agama tanpa mengesampingkan bidang umum.

Tantangan tersebut harus disikapi oleh pengelola madrasah dengan strategi yang baik. Pengelola madrasah dalam mengambil kebijakan strategis sebaiknya memperhatikan berbagai variabel yang dapat meningkatkan daya saing madrasah. Daya saing madrasah secara praktis dapat terindikasi oleh: *pertama*, jumlah pendaftar melampaui kapasitas ruang belajar yang tersedia. Semakin besar jumlah pendaftar pada madrasah semakin tinggi daya saing yang dimiliki madrasah tersebut. *Kedua*, memiliki prestasi kejuaraan setiap

tahun, baik bidang akademik atau non akademik, serendah-rendahnya tingkat kota/kabupaten, dan tertinggi berprestasi pada tingkat internasional.¹⁴

Selanjutnya, menurut Tolkhah ada tujuh variabel yang dapat mempengaruhi daya saing madrasah, yaitu: kepemimpinan kepala madrasah, kualitas pendidik terstandar, kualitas sarana dan prasarana, inovasi pembelajaran, prestasi madrasah, kualitas kerjasama, dan minat masyarakat.¹⁵

Penelitian secara spesifik tentang daya saing madrasah dan variabel yang dapat mempengaruhinya perlu dilakukan untuk membantu pengelola madrasah dalam upaya meningkatkan daya saing madrasah. Hasil penelitian dan analisis mengenai daya saing akan bermanfaat bagi pengelola madrasah, terutama bagi kepala madrasah sebagai sumber data dan rujukan dalam mengambil langkah strategis. Harapannya dengan langkah strategis yang tepat dan akurat, kelemahan dapat diperbaiki, kekuatan dapat ditingkatkan, ancaman dapat diminimalisir, dan tantangan dapat diatasi.

Madrasah di Purbalingga baik tingkat MI, MTs, maupun MA dewasa ini relatif mengalami peningkatan jumlah siswa. Selain itu berbagai macam prestasi telah diraih, baik tingkat kecamatan, kabupaten, nasional, bahkan internasional. Hal ini mengindikasikan bahwa daya saing madrasah mengalami peningkatan. Fenomena ini terjadi pula pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah. Data tersebut menjadi motivasi tersendiri bagi peneliti untuk mengkaji seberapa kuat faktor-faktor atau variabel yang mempengaruhi daya saing madrasah, khususnya daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.

Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah merupakan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) di bidang pendidikan. Menurut data yang dirilis situs “muhammadiyah.or.id” jumlah lembaga pendidikan yang dikelola Muhammadiyah terdiri dari SD/MI (2604), SMP/MTs (1772), SMA/SMK/MA (1143), Perguruan Tinggi (172). Tersebar dari Aceh hingga Papua. AUM bidang Pendidikan di Purbalingga sendiri ada 37 SD/MI, 7

¹⁴ Imam Tholkhah, “*Strategi Peningkatan Daya ...*”, 246.

¹⁵ Imam Tholkhah, “*Strategi Peningkatan Daya ...*”, 246-247.

SMA/SMK/MA, 17 SMP/MTs. Jumlah sekolah Muhammadiyah di Purbalingga di bawah naungan Kementerian agama atau disebut madrasah lebih banyak daripada sekolah yang berada di naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. MI ada sejumlah 35 dari 37 SD/MI, MTs ada 11 dari 17 SMP/MTs, dan MA ada 1 dari 7 SMA/SMK/MA. Khususnya di tingkat SMP/MTs.

Jika melihat amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan dengan jumlah yang begitu besar, maka wajar jika Muhammadiyah memberikan andil yang besar dalam peran serta meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sehingga peningkatan kualitas pendidikan di AUM bidang pendidikan merupakan sebuah langkah strategis dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Peningkatan kualitas pendidikan tidak lepas dari peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan yang notabene mereka yang berhadapan langsung pada permasalahan di dunia pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan dapat diupayakan dengan meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja guru dan tenaga pendidikan.

Selaras dengan jargon Muhammadiyah itu sendiri yaitu “Islam Berkemajuan”, upaya peningkatan kualitas di bidang pendidikan, khususnya di AUM bidang pendidikan dalam hal ini sekolah dan madrasah merupakan sebuah keniscayaan untuk menjaga eksistensi atau keberlangsungan di tengah bagi umat dan bangsa. Kemampuan dalam menjaga eksistensi tidak lepas dari tinggi rendahnya daya saing yang dimiliki oleh sekolah atau madrasah tersebut. Berdasarkan data, awalnya jumlah SMP Muhammadiyah sama dengan MTs Muhammadiyah yaitu 10 sekolah dan madrasah, kemudian 3 SMP Muhammadiyah di Purbalingga terpaksa ditutup karena jumlah siswa yang tidak memenuhi syarat. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa daya saing sekolah atau madrasah Muhammadiyah di Purbalingga harus senantiasa ditingkatkan. Meningkatkan daya saing salah satunya melalui peningkatan kualitas madrasah, hal ini penting dilakukan guna menjaga kepercayaan masyarakat dalam memilih sekolah atau madrasah, sehingga tidak terjadi kekurangan jumlah siswa yang berdampak pada penutupan.

Kualitas madrasah komponen utamanya adalah peningkatan kualitas SDM sebagaimana hasil penelitian Tolkhah, kualitas SDM utamanya tenaga pendidik merupakan poin penting yang memberikan pengaruh terhadap daya saing madrasah. Kualitas tenaga pendidik atau guru dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja guru tinggi menunjukkan kualitas kerja guru yang tinggi pula, sebaliknya kinerja guru rendah maka kualitas guru tersebut juga rendah. Kinerja guru yang baik didukung oleh motivasi guru yang tinggi dan kompetensi guru yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan kinerja guru terhadap daya saing madrasah. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan kinerja guru terhadap daya saing madrasah di Purbalingga lebih khusus di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se-Purbalingga sepanjang pengetahuan peneliti belum pernah dilakukan.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

Pengaruh Motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja guru terhadap daya saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se-Purbalingga menjadi fokus penelitian ini. Kompetensi guru sebagai salah satu variabel pada penelitian ini dipandang luas dan kompleks, sehingga dibatasi pada ranah kompetensi guru abad 21.

Rumusan masalah yang dapat diambil dari uraian dan batasan masalah di atas adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga?
- b. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga?
- c. Apakah terdapat pengaruh kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga?
- d. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru melalui kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga?

- e. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru melalui kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan serta rumusan masalah, penelitian ini bertujuan:

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.
- d. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja guru melalui kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.
- e. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru melalui kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap khazanah dunia pendidikan terutama dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan Islam.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dan analisis mengenai daya saing bermanfaat bagi pengelola madrasah, terutama bagi kepala madrasah sebagai sumber data dan rujukan dalam mengambil langkah strategis. Harapannya dengan langkah strategis yang tepat dan akurat, kelemahan dapat diperbaiki, kekuatan dapat ditingkatkan, ancaman dapat diminimalisir, dan tantangan dapat diatasi. Khususnya kebijakan dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan daya saing madrasah masing-masing. Lebih khusus lagi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi madrasah dalam menentukan variabel mana yang menjadi prioritas untuk segera ditingkatkan.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi ataupun rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut tentang peningkatan daya saing madrasah dengan variabel lainnya.

E. Sistematika Penulisan

Rancangan sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bab pertama berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan;
- 2) Bab kedua landasan teori berisi deskripsi konseptual mengenai variabel X_1 , X_2 , Y, dan Z. Pada bab kedua ini diuraikan juga tentang hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian;
- 3) Bab ketiga berisi metode penelitian yang menguraikan tentang paradigma dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data;
- 4) Bab keempat pembahasan hasil penelitian, membahas tentang deskripsi data, pengujian prasyarat analisis data, pengujian hipotesis, dan ulasan hasil penelitian;
- 5) Bab kelima berisi simpulan, implikasi, dan saran dari hasil penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Konseptual

1. Daya Saing Madrasah

Daya saing adalah sebuah frasa yang terdiri dari dua kata, yaitu “daya” dan “saing”. Kata “daya” menurut KBBI Online memiliki arti sebagai berikut: 1) kemampuan melakukan sesuatu ataupun kemampuan bertindak, 2.) kekuatan; tenaga (yang menimbulkan suatu bergerak, dan sebagainya), 3) muslihat, 4) akal; khtiar; upaya, 5) kemampuan untuk menciptakan kekuatan optimal dalam waktu yang minimun. Berikutnya, kata “saing” dimaknai sama dengan “bersaing” yang setelah itu di maknai dengan kata berlomba (atas mengatasi ataupun dahulu mendahului). Selanjutnya dalam KBBI Online, kata “daya saing” didefinisikan sebagai “kemampuan makhluk hidup untuk dapat tumbuh (berkembang) secara normal di antara makhluk hidup lainnya selaku pesaing dalam satu habitat (dalam satu bidang usaha, dan sebagainya)”.¹⁶

Secara konsepsional daya saing adalah hasil puncak dari bermacam keunggulan serta nilai lebih yang dipunyai untuk menciptakan sesuatu, baik berbentuk organisasi, produk ataupun jasa. Keunggulan yang merupakan hasil dari proses kerja serta kinerja dengan tingka mutu yang baik serta konsep manajemen yang profesional modern didukung bermacam sumber daya yang terbaik, misalnya bahan baku, SDM, dan pendanaan yang baik. Daya saing disini bukan dimaksud saling mengalahkan, menjatuhkan, atau menghancurkan tetapi daya bersaing atau kekuatan melakukan persaingan.¹⁷

Madrasah sebagai bagian dari kehidupan tidak luput dari persaingan. Tiap madrasah tentu berupaya senantiasa meningkatkan daya

¹⁶ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, diakses pada 26 Mei 2020 pukul 15:00 WIB.

¹⁷ Danang Sunyoto, *Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage)*, (Yogyakarta: CAPS, 2015), 30.

saingnya. Daya saing madrasah merupakan kemampuan madrasah melakukan upaya atau tindakan tertentu dalam rangka meningkatkan mutu pendidikannya supaya lebih unggul dan sanggup bersaing dengan satuan pendidikan lain yang setara (*equal*).¹⁸

Upaya dalam meningkatkan daya saing tersebut adalah berbagai tindakan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di madrasah dari berbagai segi. Mulai dari segi pelayanan, sarana, fasilitas prasarana, pembiayaan, inovasi program pendidikan, serta lain sebagainya.

Kuat atau lemahnya daya saing lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan erat satu sama lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing lembaga pendidikan antara lain: (1) kualitas layanan (*service quality*); (2) kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*); dan (3) kesadaran diri (*behavioral intentions*).¹⁹

Definisi pelayanan antara lain dikemukakan oleh Kotler dan Keller,

“A Service any Act or performance that one party can offer to another that is essentially intangible and does not result in the Ownership of anything, its production may or may no be a physical product”.²⁰

Kurang lebih maksudnya, pelayanan merupakan sejumlah tindakan atau kinerja yang ditawarkan oleh satu pihak ke pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak menghasilkan kepemilikan apapun, produk layanannya dapat dalam bentuk fisik ataupun non fisik. Sedangkan, kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan terkontrol untuk memenuhi keinginan pelanggan.²¹

Pelanggan madrasah adalah orangtua dan peserta didik yang terkait langsung dengan pelayanan pendidikan yang ada di madrasah. Terpenuhinya keinginan pelanggan merupakan syarat kepuasan dan

¹⁸Imam Tholkhah, “Strategi Peningkatan Daya ...”, 246.

¹⁹Ham dan Haydun dalam Buchari Alma, Manajemen *Corporate & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan*, Cet II (Bandung: Alfabeta, 2009), 99.

²⁰ Kotler Philip and Kevin Lane Keller, *Marketing Management*, (15e Global Edition. Pearson, 2016), 214.

²¹ Fandy Tjiptono, *Service, Quality & Satisfaction* Edisi Ke-4, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 59.

kepercayaan pelanggan. Pada akhirnya, minat masyarakat untuk menitipkan pendidikan di madrasah menjadi meningkat, sehingga salah satu indikator madrasah memiliki daya saing tinggi, yaitu pendaftar melebihi daya tampung terpenuhi.

Menurut Bitner dan Hubbert seperti yang dikutip oleh Min Kil Kim dkk,

“service quality has been defined as the consumer’s overall impression of the relative inferiority/superiority of the organization and its service. The service quality depends on; (a) tangibles (e.g., physical facilities, equipment, and appearance); (b) reliability (e.g., ability to perform the promised service); (c) responsiveness (e.g., willingness to help clients); (d) assurance (e.g., knowledge, competence, and courtesy of employees); and (e) empathy (e.g., caring, access, communication, and understanding)”.²²

Lima faktor yang menentukan kualitas pelayanan, yaitu: (1) Sesuatu yang tampak atau berwujud (*tangibles*); (2) Keandalan (*reliability*); (3) Daya tanggap (*responsiveness*); (4) Jaminan (*assurance*); dan (5) Empati (*empathy*).

Jika ditarik ke ranah pendidikan, maka kualitas pelayanan pendidikan dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang dimiliki madrasah, kemampuan dalam memberikan pelayanan sebagaimana yang dijanjikan, daya tanggap terhadap kebutuhan peserta didik dan warga madrasah, kompetensi dan sikap guru, pegawai, dan warga madrasah lainnya, serta kepedulian warga madrasah terhadap peserta didik juga lingkungan madrasah. Suatu organisasi (satuan pendidikan) potensial memiliki keunggulan (kualitas) apabila dapat menciptakan dan menawarkan nilai pelanggan yang lebih (*superior customer-value*) atau kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan yang lain.²³

²² Min Kil Kim etc, *Service Quality and Satisfaction Perspectives at the 2011 International Amateur Athletic Federation (IAAF) World Championship*, Journal of Research, Volume 8, issue 2. Diakses dari files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1034025.pdf, 15 Januari 2021 pukul 10.00 WIB.

²³ Agus Rahayu, “Analisis Sumber Daya Sekolah dan Program Penciptaan Nilai dalam Meningkatkan Daya Saing Sekolah”, *Educationist* Vol. IV No. 1 (2020): 48-56.

Kualitas layanan dalam pendidikan adalah wujud dari kinerja madrasah yang komponen utamanya adalah kinerja guru. Dijelaskan sebelumnya bahwa kualitas layanan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kuat lemahnya daya saing Lembaga pendidikan. Artinya, kinerja guru sebagai komponen utama kinerja madrasah mempengaruhi daya saing madrasah dengan kata lain kinerja guru menjadi faktor daya saing madrasah.

Kinerja (*performance*) dipengaruhi faktor kemampuan dan faktor motivasi.²⁴ Berdasarkan penjelasan teori-teori tersebut dapat ditarik kesimpulan selain kinerja guru, kemampuan atau kompetensi guru, dan motivasi kerja guru juga berpengaruh terhadap daya saing madrasah.

Menurut Michael Porter, hal-hal yang harus dikuasai atau dimiliki oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif adalah:²⁵

1. Teknologi
2. Tingkat entrepreneurship yang tinggi
3. Tingkat efisiensi/produktivitas yang tinggi dalam proses produksi
4. Kualitas serta mutu yang baik dari barang yang dihasilkan
5. Promosi yang meluas dan agresif
6. Pelayanan teknis maupun nonteknis yang baik (*service after sale*)
7. Tenaga kerja dengan tingkat keterampilan/pendidikan, etos kerja, kreativitas, serta motivasi yang tinggi
8. Skala ekonomis
9. Inovasi
10. Diferensiasi produk
11. Modal dan sarana serta prasarana lainnya yang cukup
12. Jaringan distribusi di dalam dan terutama di luar negeri yang baik dan *well-organized/managed*.

²⁴ Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016), 67.

²⁵ Tulus Tambunan. Perekonomian Indonesia: Teori dan Temuan Empiris. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 55.

13. Proses produksi yang dilakukan dengan sistem *just-in-time* (JIT).

Disebutkan salah satu yang harus dikuasai atau dimiliki oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif adalah tenaga kerja dengan tingkat keterampilan/pendidikan, etos kerja, kreativitas, serta motivasi yang tinggi. Jika ditarik ke ranah lembaga pendidikan, tenaga kerja adalah pendidik (guru) dan tenaga kependidikan, maka lembaga pendidikan perlu memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang terampil (kompeten), memiliki etos kerja, kreativitas, dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif (daya saing).

Senada dengan penelitian di atas, Tolkhah dalam penelitiannya menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi daya saing madrasah adalah kualitas pendidik yang sesuai standar.²⁶ Kualitas pendidik yang sesuai standar mencakup kompetensi yang memadai, motivasi kerja yang baik, dan kinerja yang prima.

Selanjutnya Tolkhah menyatakan kuat atau lemahnya daya saing madrasah secara praktis dapat diindikasikan dari dua hal, yaitu : 1) Jumlah pendaftar melebihi kapasitas ruang belajar yang tersedia; 2) Memperoleh prestasi setiap tahun dari berbagai kejuaraan akademik maupun non akademik di tingkat kabupaten, nasional, atau internasional.²⁷ Semakin banyak jumlah pendaftar mengindikasikan semakin tinggi daya saing yang dimiliki madrasah. Banyak prestasi yang diperoleh dan tinggi tingkat kejuaraannya berbanding linear dengan level daya saing. Semakin banyak prestasi yang dicapai madrasah dan semakin tinggi level kejuaraan yang didapat, maka semakin tinggi tingkat daya saingnya.

Berdasarkan uraian di atas, madrasah yang berdaya saing adalah madrasah yang memiliki keunggulan, dibuktikan dengan berbagai prestasi yang diraihinya baik di level kabupaten, nasional maupun internasional. Madrasah tersebut juga memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dari aspek ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan maupun

²⁶ Imam Tholkhah, "Strategi Peningkatan ...", 245.

²⁷ Imam Tholkhah, "Strategi Peningkatan ...", 246.

pendidikan karakter unggul yang ditanamkan, dibuktikan dengan akhlakul karimah peserta didiknya. Selanjutnya, madrasah berdaya saing juga dibuktikan dengan jumlah pendaftar setiap tahunnya melebihi kapasitas daya tampung madrasah.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, faktor-faktor daya saing madrasah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya variabel kinerja guru, motivasi kerja guru, dan kompetensi guru.

2. Kinerja Guru

Kata Kinerja dalam bahasa Inggris sepadan dengan kata *performance* yang memiliki arti: (1) prestasi kerja, seperti dalam konteks atau kalimat, “*high performance car*”, atau “mobil yang sangat cepat”; (2) penampilan kerja, seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performance*”, atau “penampilan tari-tarian rakyat”; (3) pelaksanaan kerja, seperti dalam konteks seperti dalam kalimat “*the performing his/her duties*” atau “dalam melakukan tugasnya”.²⁸ Senada dengan itu, kinerja dalam KBBI memiliki arti sebagai berikut: (1) perihal yang dicapai; (2) prestasi yang diperoleh; dan (3) penampilan kerja.²⁹

Menurut Byars dan Rue “*Performance refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual’s job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job*”. Pendapat Byars dan Rue diartikan bahwa kinerja atau performance mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan.³⁰

Menurut Smith performance atau kinerja adalah “.... Output derive from processes, human or otherwise”, jadi dikatakannya bahwa kinerja

²⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 45.

²⁹ KBBI, 2011, 122

³⁰ L. L Byars & L. W. Rue, *Human resources management. (3rd ed)*. (Boston: Irwin Inc, 1991), hal. 250.

merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.³¹ Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”, artinya prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.³²

Persyaratan penilaian kinerja harus memenuhi ukuran atau standar tertentu. Artinya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Menurut Mitchell dan Larson “*Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication*”.³³ Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Jika definisi kata kinerja tersebut ditarik pada ranah guru, maka kinerja guru adalah prestasi atau keberhasilan guru di dalam unjuk kerja atau dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Indikator-indikator dari keberhasilan kinerja guru antara lain: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar individu, (4) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.³⁴

Terdapat enam indikator standar kinerja guru menurut *The National Council for Accreditation of Teacher Education* sebagaimana dikutip oleh Supardi, yaitu: (1) pengetahuan, keterampilan, dan karakter; (2) sistem penilaian dan evaluasi unit; (3) pengalaman kerja dan praktek; (4)

³¹ A.W. Smith, *Management System Analysis and Applications*, (New York: Holt Saunders International Editions, 2003), 292.

³² Bernardin dan Russel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco, (Bandung: PT Armico, 2010), 324.

³³ T. R. Mitchell & J. R., jr. Larson, *People in organizations, an introduction to organizational behavior (3rd ed)*. (Singapore: Mc Graw Hill Book Company, 1987), 491.

³⁴ Supardi, *Kinerja Guru ...*, 73.

keberagaman; (5) kualifikasi bidang tugasnya, unjuk kerja, dan pengembangan diri; dan (6) tata kelola dan sumber daya.³⁵

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor tersebut adalah:³⁶

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan guru terdiri atas Kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge* dan *skill*). Dengan kata lain seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaansehari-hari, maka dapat dipastikan bahwa ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Maka dari itu, perlunya penetapan guru pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidinkannya. Dengan penempatan yang sesuai, akan membantu efektifitas dalam suatu pembelajaran.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian kinerja guru ditentukan oleh sejauh mana tingkat motivasi kerjanya. Semakin tinggi motivasi guru maka semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya, semakin rendah motivasi guru maka semakin rendah juga kinerjanya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mahmudi anatara lain:³⁷

- 1) Faktor personal, yaitu: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen yang dimiliki individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, yaitu: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

³⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, ... 49

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja SDM", (Bandung: PT Refika Aditama. Cet ke-II, 2006), 72.

³⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), 74.

- 3) Faktor tim, yaitu: kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dalam tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakkan dan sifat kekeluargaan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, dan kultur kerja dalam lembaga.
- 5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja internal.

Keduanya menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan (kompetensi) dan motivasi. Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kemampuan atau kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, meliputi: (1) menguasai bahan/materi pembelajaran; (2) mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi pembelajaran; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.³⁸

Kendati demikian, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik, belum tentu memiliki kinerja yang baik, karena kinerja guru tidak semata diperoleh melalui kemampuan kompetensi, tetapi kinerja guru juga berkaitan dengan kemampuan memotivasi diri untuk menunaikan tugas dengan baik dan memotivasi diri untuk terus berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan dari kompetensi guru plus kemampuan diri dan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan baik serta memacu diri secara terus menerus untuk berkembang. Esensi dari kinerja

³⁸ Abd. Madjid, Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 15.

guru ini tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang digelutinya, dalam hal ini proses pembelajaran di sekolah khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.³⁹

3. Motivasi Kerja Guru

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.⁴⁰ Luthans (2008: 158) mengemukakan bahwa “*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*”.⁴¹ Menurut Luthan motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Husaini Usman menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.⁴²

Beberapa pakar telah mengemukakan teori dan keyakinan mengenai berbagai hal yang dapat memotivasi seseorang di dalam organisasi. Berikut beberapa teori yang biasa dijadikan acuan dalam penelitian.

a. Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow kebutuhan manusia terbagi menjadi lima dan membentuk hierarki. Berikut ini hierarki kebutuhan menurut Maslow mulai dari yang paling tinggi hingga yang terendah.

³⁹ Abd. Madjid, Pengembangan....., 16.

⁴⁰ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 40.

⁴¹ F. Luthans, *Organizational Behavior*. (Singapura: The McGraw Hill Companies. Inc, 2008), 158.

⁴² Husaini Usman, Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 223.

- 1) kebutuhan fisiologis (*the physiological needs*), kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makanan, minuman, tidur, pakaian, dan lain-lain.
- 2) kebutuhan rasa aman (*security needs*), aman secara ekonomi, secara fisik, tidak mendapat terror, dan lain sebagainya.
- 3) kebutuhan rasa memiliki dan rasa cinta (*social needs*), seperti diterima dalam kelompok, menjalin persahabatan, membangun keluarga, dan lain sebagainya.
- 4) kebutuhan harga diri (*self-respect needs*), seperti pencapaian, status, tanggungjawab, reputasi.
- 5) kebutuhan eksistensi diri (*self-fulfillments needs*), mengaktualisasikan diri menjadi apa yang diinginkan, seperti pengembangan diri, pemenuhan ideologi.⁴³

Hierarki tersebut didasarkan pada asumsi, saat seseorang memperoleh kepuasan pada satu jenjang kebutuhan tertentu, kebutuhan orang tersebut akan beralih ketingkatan yang lebih tinggi. Hierarki kebutuhan Maslow digambarkan berbentuk piramida, ini menunjukkan semakin ke puncak atau semakin tinggi level kebutuhan, kuantitas individu yang dapat mencapainya semakin sedikit.

Kebutuhan dasar harus terpenuhi dahulu baik penuh ataupun sebagian untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi. Pemenuhan kebutuhan bersifat fluktuatif, maju dan mundur, kadang seseorang sudah mencapai level aktualisasi diri, tetapi tidak selamanya pada level tersebut.

b. Teori Motivasi Herzberg

Herzberg berpendapat ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi manusia yang disebut dengan *hygiene factor* dan *satisfier (motivator) factor*. *Hygiene factor* adalah faktor yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak bisa meningkatkan motivasi.

⁴³ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan ... , 40-43.

Pemenuhan faktor *Hygiene* tidak membuat pegawai atau karyawan senang atau puas, itu sekedar menghilangkan kekecewaan.⁴⁴

Hal-hal yang mempengaruhi *hygiene factor* antara lain lingkungan kerja (*working environment*), kerjasama antar pegawai (*interpersonal relations*), kebijakan organisasi (*organizational policies*), pengawasan (*supervition*), dan upah dan gaji (*wage and salary*).⁴⁵ Misalnya, lingkungan ruang kerja guru diatur sedemikian rupa menjadi mewah, menjadi indah, tempatnya luas, ber AC, menurut teori ini kondisi tersebut dapat memberi rasa puas tetapi tidak meningkatkan motivasi kerja.

Motivator factor adalah faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja. *Motivator factor* dipengaruhi oleh, prestasi (*achievement*), pengakuan (*Recognition*), *responsibility* (tanggungjawab), *work itself* (pekerjaan itu sendiri), *advancement* (kenaikan pangkat), dan pengembangan diri (*personal growth*).⁴⁶ Jadi, berdasarkan teori ini, seorang pemimpin perlu memperbaiki faktor *hygiene*, untuk memberikan kepuasan kerja atau mengurangi kekecewaan sekaligus meningkatkan *motivator factors* agar motivasi pegawai meningkat.

c. Teori X dan Teori Y McGregor

Motif melatarbelakangi setiap tindakan yang kita lakukan. Motif ini berperan dalam menimbulkan spirit untuk melakukan suatu pekerjaan dan pada akhirnya menentukan kinerja yang dihasilkan. Mengenai motif ini Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia; pandangan pertama pada dasarnya negatif,

⁴⁴ Hui-Chin Chu and Tsui Yang Kno, *Testing Herzberg's Two-Factor Theory in Educational Settings in Taiwan*, The Journal of Human Resource and Adult Learning, Vol. 11, No. 1, Juni 2015, diakses dari <http://www.hraljournal.com/Page/10%20HuichinChu&TsuiYangKuo.pdf>, tanggal 03 April 2021 pukul 13:48 WIB, 55-65.

⁴⁵ Hui-Chin Chu and Tsui Yang Kno, *Testing Herzberg's ...*, 55-65

⁴⁶ Hui-Chin Chu and Tsui Yang Kno, *Testing Herzberg's ...*, 55-65.

disebut Teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut Teori Y.⁴⁷

Teori X dan Y dikenal dalam konteks bagaimana memotivasi pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan harapan organisasi. Dalam teori X, upaya manajemen dalam mengelola SDM, merupakan proses mengarahkan, memotivasi, mengendalikan tindakan, memodifikasi perilaku agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tersirat dalam teori X, pegawai dipersepsikan malas, kurang ambisi, tidak suka tanggung jawab, lebih suka dipimpin, egois, acuh tak acuh terhadap kebutuhan organisasi.

Sisi humanisme organisasi sering dalam mengelola SDM sering kali dibentuk dari proposisi dan kepercayaan seperti itu. Pada suatu ekstrim manajemen dapat menjadi sangat keras atau kuat, metode untuk mengarahkan perilaku melibatkan paksaan dan ancaman yang biasanya disamakan, pengawasan ketat, kontrol ketat atas perilaku. Dampak negatifnya dapat menyebabkan perlawanan, penurunan output, antagonisme, sabotase terhadap tujuan manajemen.

Pada ekstrim lainnya pendekatan manajemen yang lunak menyebabkan pegawai memberi sedikit dengan harapan imbalan yang besar. Jalan tengah pendekatan keras dan lunak adalah pendekatan yang tegas tetapi adil. Pendekatan dalam Teori X seringkali terjebak dalam pendekatan *stick and carrot* (hadiah dan hukuman), jika bekerja diberi imbalan, jika tidak akan dihukum. Asumsi konvensional tentang sisi manusia dalam organisasi semacam ini menurut McGregor sudah tidak memadai.

Berkebalikan dengan Teori X, Teori Y mempersepsikan bahwa pegawai pada dasarnya tidak pasif, bertanggungjawab dan tahu kebutuhan organisasi. Motivasi dan potensi untuk mengembangkan diri, kapasitas untuk memikul tanggungjawab, kesiapan untuk

⁴⁷ Syaiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, (Jakarta: Pranamedia, 2018), 161-175.

mengarahkan perilaku menuju tujuan organisasi semuanya ada dalam diri pegawai. Tanggungjawab manajemenlah untuk memungkinkan orang mengenali dan mengembangkannya untuk diri mereka sendiri dan untuk organisasi.

Setiap orang tentu ada yang malas dan ada juga yang rajin, pada kadar tertentu persepsi terhadap kedua karakteristik pegawai ada benarnya. Kedudukan Teori X dan Y dapat lebih jelas melalui teori Hierarki Abraham Maslow. Jika kebutuhan fisiologi tercapai, maka ia tidak akan berkecukupan di kebutuhannya itu lagi. Kebutuhan ditingkat lebih tinggi mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhannya sosial menjadi motivator penting untuk perilakunya, seperti motif untuk berkolaborasi, diterima oleh rekan kerja, memberi dan menerima persahabatan. Jika ini pun telah terpenuhi motivasi berikutnya muncul, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan harga diri, reputasi, begitu seterusnya sampai motivasi tertinggi.

Arahan dan pengawasan yang ketat strategi bagi Teori X, pada dasarnya tidak berguna dalam memotivasi orang-orang yang kebutuhan pentingnya adalah sosial dan pemenuhan diri. Teori X cenderung berhenti pada kebutuhan dasar manusia dan tidak memberi peluang lebih besar bagi peningkatan motivasinya. Manajemen yang strategi pengembangan SDMnya menggunakan Teori X cenderung membuat pegawai mencari pelepasan motivasinya di luar organisasi, apa yang diterima organisasi menjadi tidak optimal. Untuk alasan ini dan banyak alasan lainnya McGregor menyarankan penggunaan Teori Y bagi pengembangan SDM.

d. Teori Motivasi Mc Clelland

Menurut Mc Clelland terdapat 3 kebutuhan dasar yang memotivasi manusia, yaitu kebutuhan untuk sukses (*Need for Achievement*), kebutuhan untuk afiliasi (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*).

Kebutuhan sukses, yaitu keinginan manusia untuk mencapai prestasi, reputasi, dan karir yang baik. Kebutuhan Afiliasi, yaitu kebutuhan manusia untuk membina hubungan dengan sesamanya, mencari teman yang bisa menemaninya, ingin dimiliki oleh orang-orang sekelilingnya, dan ingin memiliki orang-orang yang bisa menerimanya. Kebutuhan kekuasaan, keinginan seseorang untuk bisa mengontrol lingkungannya, termasuk mempengaruhi orang-orang sekelilingnya.

Bersumber berbagai teori tentang motivasi tersebut, menunjukkan bahwa terdapat banyak variabel atau faktor kemungkinan seseorang termotivasi. Hal ini sekaligus menunjukkan keunikan yang dimiliki oleh setiap individu pegawai. Oleh sebab itu, kebijakan atau pendekatan yang bisa memuaskan tiap orang adalah hal sulit bagi sebuah organisasi. Analisis mendalam tentang keunikan tersebut, misalnya untuk menjawab apa yang menyebabkan setiap orang termotivasi, adalah tidak praktis, sehingga diperlukan pemahaman secara komprehensif terhadap teori-teori tersebut. Kemudian, menerapkan teori yang paling mendekati bagi organisasi tertentu sesuai dengan nilai-nilai yang diinginkan organisasi tersebut.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung kepada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.⁴⁸ Prestasi yang dicapai serta keikutsertaan dalam kegiatan organisasi dapat dijadikan cerminan kinerja seorang guru.

Jika dikonstruksikan kepada guru selaku subyek, maka motivasi kerja guru tidak lain merupakan sesuatu proses yang diupayakan dapat menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁹

⁴⁸ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi, 71.

⁴⁹ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi, 72.

Sebagaimana motivasi kerja pada umumnya yang menyatakan ada dua dimensi (dimensi internal dan dimensi eksternal), begitu pula dengan motivasi kerja guru dapat ditelusuri dengan mengembangkan indikator dari dua dimensi tersebut. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru berdasarkan pendapat Uno dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja⁵⁰

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
Motivasi Eksternal	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

4. Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan kata serapan dari bahasa Inggris *competency*. Definisi *competency* menurut kamus Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus sebagai berikut "*an important skill that is needed to do a job*".⁵¹ Kurang lebih berarti, keterampilan penting yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Pengertian kompetensi menurut McAhsani sebagaimana dikutip oleh Mulyasa: "*...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, iffective, and psychomotor behaviors*".⁵² Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atau kecakapan yang dicapai seseorang, yang telah

⁵⁰ Hamzah B. Uno, Teori Motivasi ..., 73.

⁵¹ Definition of competency from the Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus © Cambridge University Press. Diakses dari <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competency>, tanggal 06 April 2021 pukul 17:58 WIB.

⁵² Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), 38.

menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat dengan baik melakukan perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik tertentu.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (Undang-Undang Guru dan Dosen), kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru ataupun dosen dalam melakukan tugas keprofesionalan.⁵³ Selain itu, kompetensi guru juga merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara bersama-sama akan membentuk profesi guru. Kompetensi tersebut meliputi penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, dan pengembangan pribadi dan profesionalisme.⁵⁴

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi 4 kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang menggambarkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

⁵³Departemen Agama RI, Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan (Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI, 2007), 74.

⁵⁴ Rina Febriana, *Kompetensi Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 4.

Cakupan kompetensi guru tersebut cukup luas dan kompleks, karena itu penelitian ini membatasi pada cakupan kompetensi pedagogik, khususnya kompetensi guru pada abad 21. Kompetensi guru abad 21 dalam hal ini merupakan pengembangan dari kompetensi pedagogik. Adanya perubahan karakteristik siswa mengakibatkan pola pembelajaran juga harus beradaptasi. Produk digital sudah tidak asing lagi bagi setiap kalangan, apalagi pada kalangan pelajar. Hal tersebut ditandai hampir semua siswa mempunyai *smartphone*. Tentunya gaya berkomunikasi mereka sangat jauh berbeda dengan gaya komunikasi pelajar pada era sebelumnya.

Kompetensi pendidik dituntut untuk selalu menyesuaikan kebutuhan peserta didik. Kompetensi pada dasarnya lebih dari sekedar pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga melibatkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan yang kompleks. Kompetensi menjadi sesuatu yang esensial pada pendidik dalam meraih keunggulan. Kebutuhan peserta didik tidaklah statis tetapi menyesuaikan perkembangan jaman, sehingga guru dituntut untuk selalu mengupgrade kompetensinya.

Memenuhi kebutuhan siswa tersebut maka seorang guru juga dituntut menguasai keterampilan yang akan diajarkan kepada siswa. Keterampilan tersebut sudah semestinya tercermin dalam pembelajaran yang akan dilaksanakan guru, sehingga pilihan metode, media dan pengelolaan kelas benar-benar meningkatkan keterampilan tersebut. Karena itulah menjadi keharusan kemampuan pedagogik guru menyesuaikan dengan karakteristik dan keterampilan yang diperlukan di abad 21.

Beberapa kerangka keterampilan yang dibutuhkan siswa abad 21 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.2 Kerangka Keterampilan Abad 21 Menurut P21, enGauge-21CS, dan AT-21CS⁵⁵

P21	enGauge-21CS	AT-21CS
<i>Pembelajaran & Inovasi</i>	<i>Berpikir Inventif</i>	<i>Cara Berpikir</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Kreatifitas dan Inovasi • Berpikir kritis dan Penyelesaian Masalah • Komunikasi • Kerjasama 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreativitas • Berpikir tingkat tinggi dan alasan yang masuk akal • Rasa ingin tahu • Mengambil resiko 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreatifitas dan Inovasi • Berpikir kritis • Membuat keputusan • Belajar untuk belajar • Metakognitif
Hidup dan Berkarir	Komunikasi Efektif	Cara Bekerja
<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan sosial dan lintas budaya • Kepemimpinan dan tanggungjawab • Fleksibel dan adaptif • Inisiatif dan mandiri • Produktif dan akuntabel 	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi interaktif • Tim dan kolaboratif • Keterampilan Interpersonal • Tanggung Jawab Pribadi, Sosial, dan Kewarganegaraan • Berpikir Inventif • Kemampuan Beradaptasi dan Mengelola Kompleksitas • Mandiri • Produktivitas Tinggi • Memprioritaskan, Merencanakan, dan Mengelola • Hasil • Penggunaan Alat Dunia Nyata yang Efektif • Kemampuan untuk Menghasilkan yang Relevan, Berkualitas Tinggi • Produk 	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi • Kolaborasi
Informasi, Media, dan Teknologi	Literasi Era Digital	Peralatan Kerja
<ul style="list-style-type: none"> • Literasi Informasi • Literasi Media • Literasi Teknologi 	<ul style="list-style-type: none"> • Literasi Informasi • Literasi Teknologi • Literasi Visual • Literasi Dasar • Literasi Ilmiah • Literasi Ekonomi • Literasi Multikultural • Kesadaran global 	<ul style="list-style-type: none"> • Literasi Informasi • Literasi TIK (informasi, media, dan teknologi)

⁵⁵ Afandi, dkk., *Development Frameworks of The Indonesian Partnership 21st-Century Skills Standards for Prospective Science Teachers: A Delphi Study*. JPII 8 (1) (2019), 91-102.

Penelitian ini dalam mengukur kompetensi guru abad 21 merujuk pada indikator hasil penelitian Afandi, dkk. Tiga kerangka keterampilan yang dinyatakan dalam tabel 2.2 menjadi rujukan utama dalam penelitian Afandi, dkk. Penelitian tersebut bertujuan untuk memperoleh “kumpulan keterampilan unik” yang dapat mewakili karakteristik pendidikan abad 21 untuk guru di Indonesia. Dimensi dan indikator keterampilan yang dimaksud diberi nama IP-21CSS. Berikut ini tabel dimensi dan Indikator IP-21CSS.

Tabel 2.3 Dimensi dan Indikator IP-21CSS⁵⁶

4Cs 1. <i>Creativity and Innovation,</i> 2. <i>Critical thinking (includes Sound Reasoning, Decision Making, and Risk Taking) and Problem Solving</i> 3. <i>Communication (includes Basic literacy)</i> 4. <i>Collaboration</i>	Kemampuan merancang ide baru atau menghasilkan produk baru (desain ulang) secara mandiri atau berkelompok. Kemampuan ini melibatkan banyak bentuk, termasuk imitasi, modifikasi, dan penemuan.
	Kemampuan untuk mengasosiasikan, menyelidiki, menafsirkan, dan memeriksa klaim, argumen, bukti, dan data menggunakan proses pemikiran rasional untuk memutuskan apakah akan percaya atau tidak dan untuk menemukan solusi terbaik.
	Kemampuan menggunakan berbagai model, metode, dan media yang dapat mendorong siswa untuk berpikir kritis dan kreatif serta mengembangkan keterampilan komunikasi dan kolaborasi siswa untuk memecahkan masalah.
	Kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain dalam rangka berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi yang memperkaya kualitas pribadi.
ICTs Skills 1. <i>Information Literacy</i> 2. <i>Media and Visual Literacy</i> 3. <i>Technology Literacy</i>	Kemampuan untuk mengakses dan menilai informasi dari berbagai sumber secara akurat dan kritis, menghasilkan penyampaian pesan media menggunakan berbagai alat, dan menggunakan alat teknologi yang berbeda, terutama teknologi digital.
	Mampu menerapkan berbagai model, metode, dan strategi pembelajaran yang memanfaatkan teknologi dan informasi digital.
Character Building 1. <i>Teachers attitudes (includes Leadership)</i>	Kemampuan untuk menunjukkan sikap ilmiah (rasa ingin tahu, kejujuran, ketelitian, keterbukaan, dan kehati-hatian), menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, menunjukkan kekuatan kepemimpinan, dan memiliki sikap dan karakter seorang guru.

⁵⁶ Afandi, dkk., *Development*, 91-102.

2. <i>Scientific Attitudes (includes Scientific literacy and Curiosity)</i>	Kemampuan mengajarkan nilai-nilai moral dan sikap ilmiah dalam proses belajar mengajar yang menuntun karakter peserta didik agar sesuai dengan jati diri bangsa Indonesia.
<i>Spiritual Values</i>	Kemampuan untuk percaya dan menghargai Sang Pencipta melalui ilmu pengetahuan dan menginternalisasinya dalam kehidupan sehari-hari.
1. <i>Religion beliefs</i>	
2. <i>Spiritual awareness</i>	Kemampuan untuk mengajarkan konsep Sang Pencipta kepada siswa melalui ilmu pengetahuan.

5. Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru, Kinerja Guru, dan Daya Saing Madrasah

Berdasarkan konsep daya saing madrasah, daya saing madrasah dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kuat lemahnya daya saing madrasah adalah SDM Madrasah. Porter menyebutkan salah satu faktor keunggulan kompetitif pada sebuah lembaga adalah tenaga kerja dengan tingkat keterampilan/pendidikan, etos kerja, kreativitas, serta motivasi yang tinggi. Tenaga kerja di madrasah adalah guru, dengan begitu madrasah yang ingin memiliki keunggulan kompetitif (berdaya saing) harus memperhatikan dan meningkatkan keterampilan/pendidikan, etos kerja, kreativitas, serta motivasi para guru.

Senada dengan itu, Tolkhah menyatakan bahwa kualitas tenaga pendidik yang terstandar menjadi salah satu faktor daya saing madrasah. Kualitas pendidik dapat diindikasikan dari motivasi kerja, kompetensi yang diwujudkan dalam bentuk kinerja pendidik. Semakin berkualitas tenaga pendidikan dalam hal ini guru, maka daya saing madrasah makin kuat atau tinggi. Robiatul Adawiyah juga menyatakan bahwa kompetensi guru adalah salah satu solusi yang dapat menjadikan pendidikan berdaya saing yang menghasilkan output yang dapat bersaing di segala bidang.

Selain kompetensi guru, porter juga menyebutkan motivasi tenaga kerja mempengaruhi daya saing perusahaan. Jika ditarik ke ranah pendidikan dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi daya saing madrasah. Selanjutnya motivasi kerja dan kompetensi guru akan terlihat pada kualitas layanan pendidikan, utamanya dalam proses belajar mengajar.

Kualitas layanan dalam pendidikan adalah wujud dari kinerja madrasah yang komponen utamanya adalah kinerja guru. Menurut Ham dan Haydun kualitas layanan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kuat lemahnya daya saing Lembaga pendidikan.⁵⁷ Artinya, kinerja guru sebagai komponen utama kinerja madrasah mempengaruhi daya saing madrasah dengan kata lain kinerja guru menjadi faktor daya saing madrasah.

Robbins menyatakan bahwa “kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*) $P = (A \times M)$, Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif”.⁵⁸ Orang yang memiliki motivasi rendah meskipun memiliki kemampuan dasar yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitupula, orang dengan motivasi yang tinggi, tetapi memiliki kemampuan dasar yang rendah maka menghasilkan kinerja rendah pula. Artinya, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi.

Berdasarkan pendapat Robbin tersebut, kinerja menjadi perantara motivasi kerja guru dan kompetensi guru dalam meningkatkan daya saing madrasah. Berdasarkan teori tersebut, maka dalam penelitian tentang daya saing madrasah ini, faktor atau variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, kompetensi dengan kinerja guru sebagai variabel intervening. Motivasi kerja dan kompetensi guru yang tinggi jika diwujudkan dalam kinerja guru yang prima akan berdampak pada peningkatan daya saing madrasah.

B. Hasil Penelitian yang relevan

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan terdapat beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan kajian ini. Berikut ini gambaran singkat penelitian-penelitian yang dimaksud.

⁵⁷ Ham dan Haydun dalam Buchari Alma, Manajemen ..., 99.

⁵⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1 dan 2*. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. (Jakarta: Prenhallindo, 2012), 187.

- a. Pengaruh Pemberdayaan Pendidik, Komitmen Profesional Pendidik dan Kompetensi Pendidik Terhadap Daya Saing Madrasah Aliyah Di Kota Yogyakarta, penelitian oleh Fina Durriyatun Bahiyyah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya saing Madrasah Aliyah di Kota Yogyakarta dipengaruhi oleh pemberdayaan, komitmen profesional, dan kompetensi pendidik secara sendiri-sendiri ataupun simultan, baik secara langsung atau tidak langsung.⁵⁹

Persamaan penelitian ini sama-sama menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing madrasah dan keduanya menguji teori melalui variabel yang pernah memiliki keterkaitan sebelumnya. Selain itu penggunaan analisis jalur sebagai metode dalam menganalisis data juga sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada populasi penelitian dan variabel atau faktor daya saing yang dijadikan kajian.

Pada penelitian ini mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel pengaruh pemberdayaan pendidik, komitmen profesional pendidik terhadap daya saing madrasah dengan memposisikan variabel kompetensi pendidik sebagai variabel intervening. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan penulis mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi guru, kompetensi guru terhadap daya saing madrasah dengan memposisikan variabel kinerja guru sebagai variabel intervening

- b. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung, penelitian oleh Fitri Asterina.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu dipengaruhi oleh motivasi kerja.⁶⁰

⁵⁹ Fina Durriyatun Bahiyyah, *Pengaruh ...*, 125-126.

⁶⁰ Fitri Asterina, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung*, Tesis, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2019), 97.

Persamaan penelitian ini pada dua variabel yang dikaji yaitu motivasi kerja dan kinerja guru. Keduanya menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya pada variabel-variabel lainnya, peneliti tidak mengkaji variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel disiplin guru. Selain itu pada penelitian yang dilakukan tersebut tidak menganalisis faktor tidak langsung, dengan kata lain tidak menggunakan variabel intervening, sedangkan pada penelitian penulis selain meneliti pengaruh langsung juga meneliti pengaruh tidak langsung, dimana kinerja guru menjadi variabel intervening.

c. Pendidikan yang Berdaya Saing oleh Robiatul Adawiyah, dkk.

Hasil penelitian yaitu salah satu solusi yang dapat menjadikan pendidikan berdaya saing yang menghasilkan output yang dapat bersaing di segala bidang adalah kompetensi guru.⁶¹

Persamaan penelitian ini sama-sama menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap daya saing pendidikan. Sedangkan perbedaan mendasarnya terletak pada pendekatan penelitian yang dilakukan. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

d. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah, penelitian oleh Riesminingsih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.⁶²

Persamaan dengan peneliti adalah sama-sama meneliti pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Perbedaannya peneliti tidak

⁶¹ Robiatul Adawiyah, dkk., *Pendidikan yang Berdaya Saing*, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP UNTIRTA 2017, 325-332.

⁶² Riesminingsih, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah*, Jurnal MIX, Vol. III No. 3 Oktober 2013: 263-271.

hanya berhenti pada pengaruh terhadap kinerja saja, tetapi dilanjutkan pada dampaknya terhadap daya saing madrasah.

C. Kerangka Berpikir

Daya saing madrasah yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya peminat yang melebihi daya tampung madrasah tersebut. Kinerja guru turut berperan dalam peningkatan daya saing madrasah. Kinerja guru yang baik akan memberikan dampak salah satunya dapat meningkatnya prestasi belajar siswa, dengan begitu akan memberikan dampak yang baik pada kepercayaan orangtua dalam menitipkan pendidikan putra-putrinya di madrasah tersebut.

Kinerja guru yang memadai maka proses belajar mengajar dapat diselesaikan dengan standar yang telah ditetapkan, banyak tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan target yang telah ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerjasama yang baik dari para guru, para guru memunculkan gagasan-gagasan dan tindakan-tindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dan semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggungjawab besar.⁶³

Robbins menyatakan bahwa “kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*) $P = (A \times M)$, Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif”.⁶⁴ Orang yang memiliki motivasi rendah meskipun memiliki kemampuan dasar yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitupula, orang dengan motivasi yang tinggi, tetapi memiliki kemampuan dasar yang rendah maka menghasilkan kinerja rendah pula. Artinya, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi.

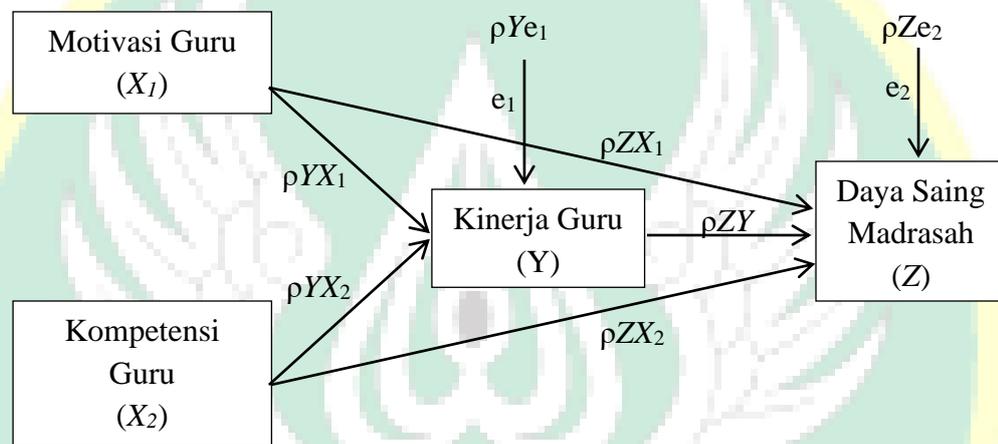
Apabila motivasi guru dapat terus ditingkatkan, kinerja guru akan lebih optimal dalam memberikan pelayanan pendidikan, dengan begitu peserta didik memperoleh pelayanan yang prima. Pelayanan yang prima tersebut akan

⁶³ Abd. Madjid, Pengembangan....., 132.

⁶⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1 dan 2*. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. (Jakarta: Prenhallindo, 2012), 187.

memberikan kesan positif pada diri anak, sehingga umpan balik dari mereka juga positif terhadap madrasah. Begitu juga, pelayanan prima yang diimbangi dengan kompetensi guru yang terus meningkat akan memberikan motivasi peserta didik dalam mengembangkan potensi dan berkompetisi meraih prestasi.

Berdasarkan pola pikir tersebut, peneliti menduga terdapat pengaruh motivasi guru, kompetensi guru, dan kinerja guru terhadap daya saing madrasah baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan penjelasan tersebut, kerangka berpikir penelitian dapat disajikan sebagai berikut.



Bagan 2.1. Hubungan antar variabel penelitian

Keterangan:

X_1 : Motivasi kerja guru

X_2 : Kompetensi Guru

Y : Daya saing madrasah

Z : Kinerja Guru

ρ_{ZX_1} : Koefisien jalur X_1 terhadap Z

ρ_{ZX_2} : Koefisien jalur X_2 terhadap Z

ρ_{YX_1} : Koefisien jalur X_1 terhadap Y

ρ_{YX_2} : Koefisien jalur X_2 terhadap Y

ρ_{ZY} : Koefisien jalur Z terhadap Y

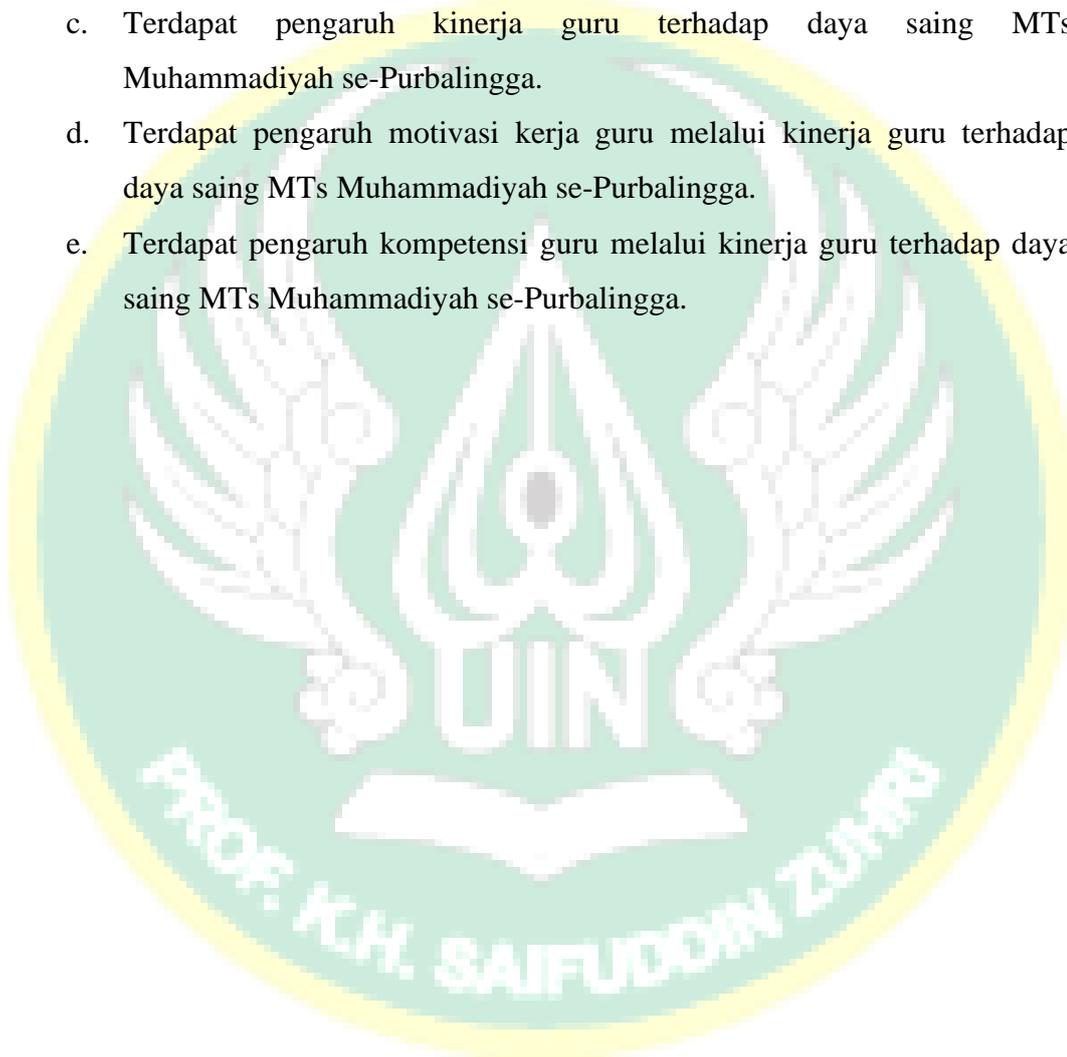
ρ_{Ye_1} : Koefisien jalur variabel lain terhadap Y diluar variabel X_1 dan X_2

ρ_{Ze_2} : Koefisien jalur variabel lain terhadap Z diluar variabel X_1 , X_2 dan Y

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka piker diatas, berikut hipotesis dalam penelitian ini.

- a. Terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.
- b. Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.
- c. Terdapat pengaruh kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.
- d. Terdapat pengaruh motivasi kerja guru melalui kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.
- e. Terdapat pengaruh kompetensi guru melalui kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan sesuatu pendekatan riset yang secara primer memakai paradigma *postpositivist* dalam meningkatkan ilmu pengetahuan (semacam pemikiran tentang karena akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, serta persoalan khusus, memakai pengukuran serta observasi, dan pengujian teori), memakai strategi riset semacam eksperimen serta survey yang membutuhkan informasi statistika.⁶⁵ Dalam tata cara riset ini tidak cuma terbatas buat mengumpulkan serta menyusun informasi tetapi informasi tersebut dianalisis serta diinterpretasikan.

Penelitian ini termasuk tipe penelitian *ex post facto*. Sesuai dengan namanya penelitian *ex post facto* digunakan untuk mempelajari suatu kejadian yang sudah terjadi dan kejadian itu sendiri terjadi bukan atas kendali peneliti. Artinya, kejadian itu sendiri sesungguhnya sudah terjadi dan penelitian berupaya menguak hubungan antara beberapa variabel tertentu pada peristiwa tersebut. Peneliti sama sekali tidak melaksanakan pengendalian terhadap variabel yang terpaut dengan kejadian tersebut. Dengan kata lain tidak terdapat kontrol terhadap variabel.⁶⁶

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di empat madrasah tsanawiyah Muhammadiyah yang berada di kabupaten Purbalingga yang dipilih secara random menggunakan metode *multistage random sampling*, dengan pertimbangan jarak geografis antara satu madrasah ke madrasah lain yang cukup jauh. Empat madrasah yang dimaksud yaitu MTs Muhammadiyah 02 Purbalingga, MTs Muhammadiyah 03 Purbalingga, MTs Muhammadiyah 07

⁶⁵ Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif Edisi Revisi*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 28.

⁶⁶ Muchlas Samani, *Kapita Selekta Metodologi Penelitian*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), 79.

Purbalingga, dan MTs Muhammadiyah 10 Purbalingga. di Kabupaten Purbalingga. Sedangkan waktu pelaksanaannya adalah bulan Mei s.d Agustus 2021.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga, yang terdiri dari 192 guru tersebar di 11 madrasah, baik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) atau Guru Tidak Tetap.

Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *multistage cluster sampling*. Metode multistage cluster sampling adalah proses pengambilan sampel yang dilakukan melalui dua tahap pengambilan sampel atau lebih.⁶⁷ Penarikan sampel dengan metode ini sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penarikan sampel dengan metode *cluster sampling*, hanya saja ada perluasan dalam penarikan sampelnya, yaitu tidak langsung dilakukan penarikan sampel pada elemen, tetapi melalui cluster terlebih dahulu. Langkah pertama adalah memilih beberapa madrasah sebagai *unit sampling primer* (PSU), pemilihan madrasah dihentikan sampai jumlah guru yang ada di madrasah tersebut sama dengan atau melebihi jumlah sampel yang diinginkan, kemudian seluruh guru yang ada di madrasah tersebut dijadikan sampel.

Penentuan jumlah sampel pendidik menggunakan rumus Slovin.

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

Keterangan :

n_s : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : batas toleransi ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang digunakan.

⁶⁷ William G. Cochran, "Sampling Technique". (John Wiley and Son Corporation: United States, 1977), hal.314.

Dalam pengambilan data sampel ini, maka hasil yang diperoleh melalui perhitungan dengan batas toleransi ketelitian sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n_s = \frac{192}{192 \cdot (0,1^2) + 1}$$

$$= \frac{192}{2,92} \approx 66$$

Madrasah tersebut adalah:

Tabel 3.1 Daftar MTs Muhammadiyah se-Purbalingga

No.	Nama Madrasah	Kecamatan	Jumlah Guru
1	MTs Muhammadiyah 01 Purbalingga	Purbalingga	28
2	MTs Muhammadiyah 02 Purbalingga	Bukateja	15
3	MTs Muhammadiyah 03 Purbalingga	Kejobong	24
4	MTs Muhammadiyah 04 Purbalingga	Pengadegan	18
5	MTs Muhammadiyah 05 Purbalingga	Karangmoncol	16
6	MTs Muhammadiyah 06 Purbalingga	Kutasari	16
7	MTs Muhammadiyah 07 Purbalingga	Kejobong	22
8	MTs Muhammadiyah 08 Purbalingga	Kemangkon	14
9	MTs Muhammadiyah 09 Purbalingga	Pengadegan	11
10	MTs Muhammadiyah 10 Purbalingga	Bojongsari	18
11	MTs Muhammadiyah 11 Purbalingga	Karangmoncol	10
Jumlah			192

Tabel 3.2 Data Jumlah Guru pada MTs Muhammadiyah Sampel

No.	Nama Madrasah	Kecamatan	Jumlah Guru
1	MTs Muhammadiyah 02 Purbalingga	Bukateja	15
2	MTs Muhammadiyah 03 Purbalingga	Kejobong	24
3	MTs Muhammadiyah 04 Purbalingga	Pengadegan	18
4	MTs Muhammadiyah 10 Purbalingga	Bojongsari	18
Jumlah			75

D. Variabel Penelitian

Tiga jenis variabel yang akan diukur dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen atau variabel terikat, variabel independen atau variabel bebas, dan variabel *interviening*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah daya saing madrasah (Z). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi

kerja guru (X_1) dan kompetensi guru (X_2). Sebagai variabel bebas sekaligus variabel *interviening* yaitu kinerja guru (Y).

E. Teknik Pengumpulan Data

Data pada penelitian adalah data kuantitatif dari empat jenis data yang didasarkan pada empat variabel penelitian, yaitu data tentang variabel X_1 , data tentang variabel X_2 , data tentang variabel Y , dan data tentang variabel Z . Sesuai dengan variabel penelitian, ada 4 sumber data yang akan dijangkau untuk keperluan penelitian ini. Keempat data tersebut, yaitu (1) data tentang daya saing madrasah, (2) data tentang motivasi kerja guru, (3) data tentang kompetensi guru, dan (4) data tentang kinerja kerja guru. Semua data dijangkau melalui angket yang akan diberikan kepada sampel penelitian. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer, yaitu data diambil langsung oleh peneliti.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya pengumpulan data menggunakan angket. Sebelum angket dijadikan instrumen pengumpul data, terlebih dahulu diadakan analisis *validitas instrument*. Analisis ini dilakukan melalui uji coba instrumen. Uji coba instrumen dimaksudkan, mengetahui kelayakan instrumen untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian. Uji coba instrumen dilakukan pada seluruh variabel, yakni variabel Z (daya saing madrasah), X_1 (motivasi kerja guru), X_2 (kompetensi guru), dan Y (kinerja guru).

1) Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran *Semantic Differential Technique*. Pertanyaan-pertanyaan pada skala ini digunakan untuk mengukur sikap orang terhadap kata, objek dan konsep. Jenis pertanyaan ini terdiri dari serangkaian pasangan kata sifat yang kontras (misalnya baik-buruk, menguntungkan-berbahaya) yang tertera pada ujung skala bipolar yang berlawanan. Skala diferensial semantik adalah jenis skala penilaian yang dirancang untuk mengukur makna konotatif dari objek, peristiwa dan konsep.

2) Uji Instrumen Penelitian

Kualitas pengumpulan data pada penelitian kuantitatif sangat ditentukan oleh kualitas instrumen. Instrumen data dinyatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan, apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya.

a) Uji Validitas Instrumen

Menurut Gay dalam Sukardi, valid tidaknya suatu instrumen tergantung pada sejauhmana kemampuannya dalam mengukur apa yang hendak diukur.⁶⁸ Validitas instrumen menunjukkan tingkat ketepatan (akurasi) instrumen/alat ukur yang digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Uji Validitas digunakan untuk mendeteksi apakah instrumen (kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur kelompok target penelitian. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila mampu menghasilkan data yang akurat dalam memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur.⁶⁹

Instrumen yang akan digunakan terlebih dahulu divalidasi oleh ahli dalam konteks ini adalah dosen pembimbing. Setelah dinyatakan valid diujikan kepada responden. Selanjutnya, validitas instrumen diukur dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dan y

N : jumlah responden

$\sum x$: jumlah skor x

$\sum y$: jumlah skor y

$\sum xy$: total perkalian antara variabel x dan variabel y

$\sum x^2$: jumlah kuadrat x

⁶⁸ Sukardi, *Metodologi Penelitian...*, 121.

⁶⁹ Azwar, S, *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*. (Yogyakarta: Sigma Alpha, 2012), 8.

$\sum y^2$: jumlah kuadrat y

Adapun ketentuannya adalah bila korelasi tiap faktor/butir tersebut positif dan besarnya $\geq 0,3$ maka faktor/butir tersebut memiliki validitas yang baik.⁷⁰

b) Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Ini berarti semakin reliabel suatu tes memiliki persyaratan maka semakin yakin kita dapat menyatakan bahwa dalam hasil suatu tes mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan tes kembali.⁷¹

Dalam kenyataannya suatu tes mempunyai hasil yang sempurna adalah tidak ada, dalam konteks ini berarti ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil yang biasanya terjadi di antara hasil dalam beberapa kali pengukuran. Reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah pengukuran (*error of measurement*), yakni apabila terdapat inkonsistensi hasil ukur ketika pengukuran ulang dilakukan pada kelompok sampel subjek yang berbeda dengan populasi yang sama. Oleh karenanya, instrumen ukur dalam riset yang sebelumnya telah diestimasi reliabilitasnya pada sampel subjek lain, tetap membutuhkan komputasi koefisien reliabilitas hasil ukur bagi data subjek penelitian. Pengujian reliabilitas instrumen dicari menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.⁷²

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{\bar{x}}^2} \right)$$

Keterangan:

k : mean kuadrat antara subyek

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung : Alfabeta, 2015), 286.

⁷¹ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 128.

⁷² Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 365.

$\sum S_i^2$: mean kuadrat keseluruhan

S_t^2 : varians total

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Sugiyono, instrumen dapat dinyatakan reliabel "... apabila koefisien reliabilitasnya minimal 0,6".⁷³ Interpretasi reliabilitas menurut Arikunto, sebagai berikut.

- 1) Antara 0,800 – 1,00 : Sangat Tinggi
- 2) Antara 0,600 – 0,800 : Tinggi
- 3) Antara 0,400 – 0,600 : Cukup
- 4) Antara 0,200 – 0,400 : Rendah
- 5) Antara 0,00 – 0,200 : Sangat Rendah⁷⁴

c) Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan guna mengetahui apakah data yang telah terkumpul memenuhi persyaratan untuk dianalisis atau tidak. Beberapa prasyarat yang harus dipenuhi dalam menghitung korelasi yakni uji normalitas dan uji linearitas.

(1) Uji Normalitas

Uji normalitas data berfungsi untuk mengidentifikasi kondisi sebaran data yang didapatkan berdistribusi normal atau tidak. Selain itu, uji normalitas menghasilkan sebuah asumsi yang berguna untuk menentukan jenis statistik apa yang akan dipakai untuk menganalisa data selanjutnya. Teknik pengujian ini dilakukan terhadap data seluruh variabel, yakni daya saing madrasah, kompetensi pendidik, komitmen profesional pendidik, serta pemberdayaan pendidik.

Uji normalitas data dilakukan dengan analisis *Kolmogorov Smirnov Test* (Z). Ketentuan dalam analisis ini apabila signifikansi yang didapat $\geq \alpha$, maka sampel data berdistribusi normal. Apabila

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung : Alfabeta, 2015), hal.221.

⁷⁴ Arikunto, S., *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (2nd ed.)*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 89.

signifikansi yang didapat $\leq \alpha$ maka distribusi data tidak normal. Taraf signifikansi pengujian ialah $\alpha = 0,05$.

(2) Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada memiliki hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Hal itu ditandai dengan kenaikan skor variabel bebas yang diikuti naiknya skor variabel terikat. Rumus untuk menguji linearitas data dituliskan sebagai berikut.

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} : harga garis regresi

RK_{reg} : rerata kuadrat regresi

RK_{res} : rerata kuadrat residu

(3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, nilai VIF dan Tolerance, nilai Eigenvalue dan Condition Index, serta nilai standar error koefisien beta atau koefisien regresi parsial.

Harapannya, tidak terjadi hubungan yang linier (*multikolinieritas*) diantara variabel bebas. Adanya hubungan antar variabel bebas menyebabkan:

- a. Ketelitian prediksi atau praduga menjadi rendah hingga tidak akurat

- b. Koefisien regresi akan bersifat stabil, karena adanya perubahan data kecil yang mengakibatkan perubahan signifikan pada variabel (Y)

Uji multikolinieritas menggunakan besaran tolerance (α) atau tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, serta variance inflation factor (VIF) atau faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat (standar deviasi). Apabila angka tolerance $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka pada kolom tolerance $\leq 0,1$ dan $VIF \geq 10$ maka terjadi *multikolinieritas*.

(4) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas berfungsi untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual dalam keseluruhan pengamatan pada model regresi linear. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Kriteria pengujian apabila koefisien signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika koefisien signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

F. Instrumen Penelitian

1) Daya Saing Madrasah

a) Definisi Konseptual

Daya saing adalah hasil puncak dari bermacam keunggulan serta nilai lebih yang dipunyai untuk menciptakan sesuatu, baik berbentuk organisasi, produk ataupun jasa. Keunggulan yang merupakan hasil dari proses kerja serta kinerja dengan tingkat mutu yang baik serta konsep manajemen yang profesional modern didukung bermacam sumber daya yang terbaik, misalnya bahan baku, SDM, dan pendanaan yang baik. Daya saing disini bukan dimaksud saling mengalahkan, menjatuhkan, atau menghancurkan tetapi daya bersaing atau kekuatan melakukan persaingan

b) Definisi Operasional

Daya saing merupakan suatu bentuk kemampuan yang memungkinkan kita untuk bertahan dalam kehidupan. Daya saing dalam konteks kehidupan madrasah sebagai penyelenggara proses pendidikan merupakan bentuk kemampuan atau kekuatan madrasah dalam bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya dari berbagai segi, baik pelayanan, fasilitas, sarana prasarana, produk (lulusan), SDM (*stakeholder* madrasah), pengembangan novasi madrasah, dan lain sebagainya agar bertahan hidup dalam dunia pendidikan.

c) Kisi-kisi Instrumen

Daya saing madrasah dalam penelitian ini diukur berdasarkan dua indikator, yaitu jumlah pendaftar yang melebihi kapasitas ruang belajar yang tersedia, dan memiliki prestasi kejuaraan setiap tahun.⁷⁵ Apabila jumlah pendaftar di madrasah melampaui kapasitas ruang yang dimiliki, maka daya saing madrasah itu tinggi. Semakin banyak pendaftar menunjukkan semakin tinggi daya saing madrasah. Banyaknya raihan prestasi madrasah juga menunjukkan daya saing madrasah tinggi. Semakin banyak prestasi yang diraih tiap tahunnya, menandakan daya saing madrasah semakin tinggi. Kisi-kisi instrumen daya saing madrasah mengacu pendapat Tolkhah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel (Z) Daya Saing Madrasah

Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
Jumlah pendaftar yang melebihi kapasitas ruang belajar yang tersedia	Ketersediaan ruang belajar	1,2
	Jumlah peserta didik baru setiap tahun	3,4
Memiliki prestasi kejuaraan setiap tahun	Prestasi yang dihasilkan setiap tahun	5,6,7
	Level prestasi yang dicapai madrasah	8,9

⁷⁵ Tholkhah. I., *Strategi peningkatan daya ...*, 246.

2) Kinerja Guru

a) Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah unjuk kerja atau penampilan kerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

b) Definisi Operasional

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggungjawabnya. Dalam hal ini, tugas-tugas rutin sebagai seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian atas tugas-tugas pembelajaran, serta melaksanakan pengajaran. Selain itu, seorang guru juga bertanggungjawab melakukan evaluasi/penilaian pembelajarn yang termasuk tugas rutin sebagai seorang guru.

c) Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel kinerja (Y) mengacu pada dimensi dan indikator Uno, tertuang dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
Kualitas Kerja	Menguasai bahan	1,2,3,4
	Mengelola kelas	5,6,7
Kecepatan/ Ketepatan Kerja	Menggunakan media atau sumber belajar	8,9,13,14
	Merencanakan program pengajaran	10,11,12
Inisiatif dalam Kerja	Memimpin kelas	15,16,17
	Melakukan penelitian hasil belajar siswa	18,19
Kemampuan Kerja	Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	20
	Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan	21
	Memahami dan mneyelenggarakan administrasi sekolah	22,23
	Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran	24

3) Motivasi Kerja Guru

a) Definisi Konseptual

Motivasi kerja guru tidak lain merupakan sesuatu proses yang diupayakan dapat menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan

b) Definisi Operasional

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Atau dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal.

c) Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen motivasi kerja guru mengacu pendapat Uno dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru (X_1)

Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
Motivasi Internal	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.	1,2
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	3
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	4,5
	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.	6,7
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	8
Motivasi Eksternal	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	9,10
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	11
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.	12
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	13

4) Kompetensi Guru

a) Definisi Konseptual

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru ataupun dosen dalam melakukan tugas keprofesionalan.

b) Definisi Operasional

Kompetensi guru merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan dalam bersikap kompetitif pada peningkatan kinerja, mampu menunjukkan kualitasnya, serta mampu memberikan peran dalam kinerjanya. Kompetensi guru secara umum mencakup kompetensi pribadi, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial.

c) Kisi-Kisi Instrumen

Cakupan kompetensi guru begitu luas dan kompleks, sehingga peneliti membatasi pengukuran kompetensi guru pada kompetensi guru yang dibutuhkan pada abad 21. Kisi-kisi kompetensi guru abad 21 mengacu pada dimensi dan indikator hasil penelitian Afandi, dkk, tertuang dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.6 Domain dan Indikator Kompetensi Guru Abad 21

Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
4Cs 1. <i>Creativity and Innovation,</i> 2. <i>Critical thinking (includes Sound Reasoning, Decision Making, and Risk Taking) and Problem Solving</i> 3. <i>Communication (includes Basic literacy)</i> 4. <i>Collaboration</i>	Kemampuan merancang ide baru atau menghasilkan produk baru (desain ulang) secara mandiri atau berkelompok. Kemampuan ini melibatkan banyak bentuk, termasuk imitasi, modifikasi, dan penemuan.	1,2
	Kemampuan untuk mengasosiasikan, menyelidiki, menafsirkan, dan memeriksa klaim, argumen, bukti, dan data menggunakan proses pemikiran rasional untuk memutuskan apakah akan percaya atau tidak dan untuk menemukan solusi terbaik.	3
	Kemampuan menggunakan berbagai model, metode, dan media yang dapat mendorong siswa untuk berpikir kritis dan kreatif serta mengembangkan	4,5,6

	keterampilan komunikasi dan kolaborasi siswa.untuk memecahkan masalah.	
	Kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi yang memperkaya kualitas pribadi.	7
ICTs Skills		
1. <i>Information Literacy</i>	Kemampuan untuk mengakses dan menilai informasi dari berbagai sumber secara akurat dan kritis, menghasilkan penyampaian pesan media menggunakan berbagai alat, dan menggunakan alat teknologi yang berbeda, terutama teknologi digital.	8,9,10,11
2. <i>Media and Visual Literacy</i>		
3. <i>Technology Literacy</i>		
	Mampu menerapkan berbagai model, metode, dan strategi pembelajaran yang memanfaatkan teknologi dan informasi digital.	12
Character Building		
1. <i>Teachers attitudes (includes Leadership)</i>	Kemampuan untuk menunjukkan sikap ilmiah (rasa ingin tahu, kejujuran, ketelitian, keterbukaan, dan kehati-hatian), menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, menunjukkan kekuatan kepemimpinan, dan memiliki sikap dan karakter seorang guru	13,14,15
2. <i>Scientific Attitudes (includes Scientific literacy and Curiosity)</i>		
	Kemampuan mengajarkan nilai-nilai moral dan sikap ilmiah dalam proses belajar mengajar yang menuntun karakter peserta didik agar sesuai dengan jati diri bangsa Indonesia.	16
Spiritual Values		
1. <i>Religion beliefs</i>	Kemampuan untuk percaya dan menghargai Sang Pencipta melalui ilmu pengetahuan dan menginternalisasinya dalam kehidupan sehari-hari.	17
2. <i>Spiritual awareness</i>		
	Kemampuan untuk mengajarkan konsep Sang Pencipta kepada siswa melalui ilmu pengetahuan.	18

5) Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrumen dilaksanakan pada bulan Mei 2021 dan dilakukan pada tiga madrasah tsanawiyah yang berbeda dengan tempat dilaksanakan penelitian, yakni di MTs Muhammadiyah 05 Purbalingga, MTs Muhammadiyah 06 Purbalingga, dan MTs Muhammadiyah 09 Purbalingga dengan jumlah total responden sebanyak 38 pendidik dan 64 butir

pernyataan. Uji validitas dan Reliabilitas instrumen diolah menggunakan program SPSS 25.0. Hasil pengolahan data validitas pada tiap variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah seluruh item	Jumlah item tidak valid	Nomor item tidak valid	Jumlah item valid
Motivasi kerja guru (X_1)	13	1	9	12
Kompetensi guru (X_2)	18	3	4,9,11	15
Kinerja guru (Y)	24	7	4,9,11,13,15,16,23	17
Daya saing madrasah (Z)	9	-	-	9

Hasil perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 25.0 ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja Guru (X_1)	0,693	Reliabel
Kompetensi Guru (X_2)	0,864	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,818	Reliabel
Daya Saing Madrasah (Z)	0,787	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, instrumen tersebut termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, ini bermakna bahwa instrumen dapat digunakan untuk melaksanakan penelitian lanjut.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sebagai langkah analisis guna menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel dalam bentuk kausalitas (sebab-akibat), bukan hubungan interaktif atau *reciprocal*. Variabel yang ada dalam korelasi ini merupakan variabel *independen (exogenous)*, dan variabel *dependen (endogenous)*.

Analisis dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel *intervening*. Analisis jalur menemukan jalur

bagian mana yang paling tepat dalam menghubungkan variabel independen menuju variabel dependen terakhir.⁷⁶

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁷⁷ Analisis deskriptif merupakan suatu bentuk penyajian data dalam distribusi frekuensi, grafik, tabel, atau diagram terkait nilai rerata, nilai tengah, nilai terbanyak dan simpangan baku.

Penyusunan distribusi frekuensi dimulai dalam beberapa tahap, sebagai berikut.

- a. Menghitung jumlah kelas interval dengan rumus Sturges
- b. Menghitung rentang data
- c. Menghitung panjang kelas.⁷⁸

Analisis deskriptif juga digunakan untuk memperoleh gambaran sebaran data penelitian pada tiap variabel secara kategorial.

1) Uji Hipotesis

a) Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi atau diubah. Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

x : variabel independen

α : konstanta (harga Y ketika harga $X = 0$)

β : koefisien regresi (ukuran kemiringan garis regresi)

⁷⁶ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 297.

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2016), 208.

⁷⁸ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 36.

Harga β didalam persamaan ini berfungsi sebagai koefisien korelasi, dengan makna jikalau β (koefisien korelasi) tinggi, maka harga β menjadi naik. Sebaliknya apabila koefisien korelasi rendah, harga β menjadi turun.

b) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda diselesaikan dengan model persamaan berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

dengan

Y = variabel dependen (terikat)

X = variabel independent (bebas)

a = konstanta (harga Y ketika harga X = 0)

β = koefisien regresi (ukuran kemiringan garis regresi)

Selanjutnya, uji signifikansi simultan dilakukan dengan uji F menggunakan rumus:

$$F = \frac{JK_{reg}/K}{JK_{res}/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

JK_{reg} : Jumlah Kuadrat Regresi

JK_{res} : Jumlah Kuadrat Residu

n : jumlah responden

k : jumlah kelompok dengan $F_t = F_\alpha (k : n - k - 1)$

Keterangan:

α : tingkat signifikansi

k : banyaknya kelompok

n : banyaknya responden

Kriteria uji yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima, dengan dk pembilang = k, dan dk penyebut = (n - k - 1), sementara taraf signifikansinya $\alpha = 0,05$. Berikut tabel interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 3.9 Interpretasi koefisien korelasi⁷⁹

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00	Tidak ada korelasi antara dua variabel
2.	0,00–0,25	Sangat lemah
3.	0,25–0,50	Cukup
4.	0,50–0,75	Kuat
5.	0,75–0,99	Sangat Kuat
6.	1,00	Sempurna

Harga α dan β dapat dicari pada rumus berikut,

$$\alpha = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$\beta = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Langkah berikutnya sehabis uji regresi simpel ialah uji signifikansi dengan memakai rumus t. Rumus t digunakan sebab simpangan baku pada populasi tersebut tidak dikenal. Rumus uji t tertera:

$$t_{\theta} = \frac{\beta}{sb}$$

Keterangan :

t_{θ} : nilai teoretis observasi

β : koefisien regresi

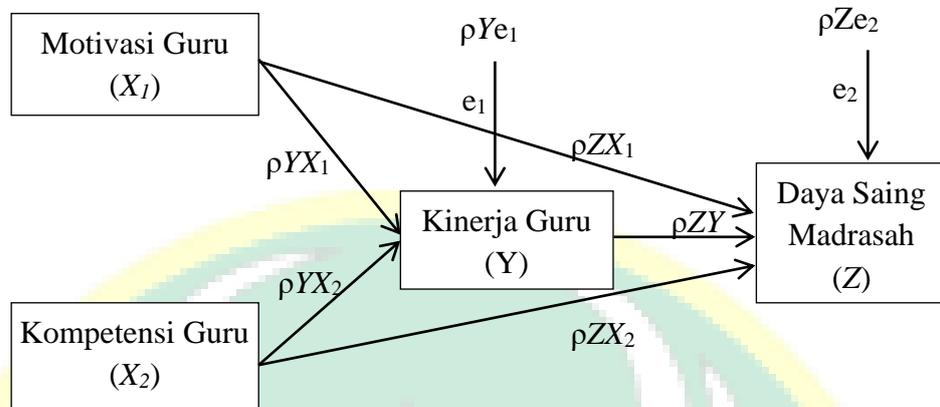
sb : standar deviasi

c) Analisis Jalur

Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan bagian dari analisis multivariat yaitu pengembangan analisis regresi linear yang mempelajari hubungan antar variabel dan menguji model hubungan antar variabel dengan wujud kausalitas (sebab-akibat), bukan hubungan *reciprocal* (interaktif). Nilai pengaruh secara langsung ataupun tidak

⁷⁹ Sarwono, J, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 186.

langsung didapatkan lewat analisis regresi memakai variabel intervening (variabel mediasi).⁸⁰



Bagan 3.1 Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan konstruksi diagram tersebut, dapat diambil persamaan sebagai berikut.

$$Y = pY_{X_1} \cdot (X_1) + pY_{X_2} (X_2) + e_1$$

$$Z = pZ_{X_1} (X_1) + pZ_{X_2} (X_2) + pZY(Y) + e_2$$

Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan berikut:

- a. Membuat model analisis regresi secara spesifik. Menyusun model hubungan antara X_1 dan X_2 dan model hubungan X_1 , X_2 , dan Y terhadap Z , dengan menyertakan model gambar sebagai hasil empirik.
- b. Menghitung koefisien jalur variabel eksogen dan endogen.
- c. Menghitung koefisien residual. Koefisien jalur residual ini dihitung menggunakan rumus $\sqrt{1 - r^2}$.
- c. Menghitung nilai signifikansi pola hubungan langsung dan tidak langsung.
- d. Menentukan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen.

⁸⁰ Sugiyono, *Statistik untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 297.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang melibatkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas berupa variabel motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan variabel kinerja guru yang sekaligus berperan sebagai variabel antara. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel daya saing madrasah.

Penelitian dilaksanakan di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga, yang terdiri dari empat madrasah sebagai sampel, yaitu MTs Muhammadiyah 02 Purbalingga, MTs Muhammadiyah 03 Purbalingga, MTs Muhammadiyah 04 Purbalingga, dan MTs Muhammadiyah 10 Purbalingga. Jumlah sampel responden yang diteliti sebanyak 75 guru. Berikut deskripsi hasil penelitian dari masing-masing data.

A. Deskripsi Data

Deskripsi hasil penelitian menggambarkan data hasil penelitian yang berisi analisis statistik deskriptif, sementara statistik inferensial menyajikan hasil uji hipotesis sebagai dasar pengambilan keputusan. Dalam deskripsi ini disajikan data seluruh variabel dalam distribusi frekuensi, grafik, tabel dengan perhitungan meliputi mean (M), modus (Mo), median (Me), dan standar deviasi (SD). *Mean* merupakan rata-rata hitung, modus adalah nilai dari data yang mempunyai frekuensi tertinggi atau nilai yang sering muncul dalam kelompok data sedangkan median yaitu nilai tengah dari gugusan data yang telah diurutkan (disusun) mulai dari data yang terkecil sampai data terbesar. Standar Deviasi (simpangan baku) adalah kelompok atau ukuran standar penyimpangan dari reratanya.

Tabel 4.1 Rangkuman Deskripsi Data

		Statistics			
		Motivasi Kerja Guru (X1)	Kompetensi Guru (X2)	Kinerja Guru (Y)	Daya Saing Madrasah (Z)
N	Valid	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0
Mean		63.40	79.11	91.17	41.85
Median		65.00	81	92	42
Mode		56	85 ^a	98	42
Std. Deviation		8.508	9.826	10.869	7.684
Variance		72.378	96.556	118.145	59.046
Range		35	45	45	33
Minimum		45	55	70	26
Maximum		80	100	115	59
Sum		4755	5933	6838	3139

Secara rinci deskripsi distribusi frekuensi masing-masing variabel disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Menentukan Banyak Kelas Interval

Rumus untuk menentukan banyak kelas interval yaitu menggunakan rumus Sturges yakni banyak kelas interval = $1 + 3,3 \log n$. Dimana n adalah jumlah responden.

2. Menentukan Rentang Data (*Range*)

Rentang data = skor maksimum – skor minimum

3. Menentukan Panjang Kelas Interval

$$\text{Panjang Interval Kelas} = \frac{\text{rentang data}}{\text{banyak kelas interval}}$$

Data variabel penelitian perlu dikategorikan dengan berpedoman pada kategorisasi sebagai berikut.

Tabel 4.2 Pedoman pengkategorian kecenderungan.⁸¹

Kategori	Kriteria
Sangat rendah	$X \leq M - 1,8SD$
Rendah	$M_i - 1,8SD < X \leq M - 0,6SD$
Sedang	$M - 0,6SD < X \leq M + 0,6SD$
Tinggi	$M + 0,6SD < X \leq M + 1,8SD$
Sangat tinggi	$X > M + 1,8SD$

⁸¹ Ahmad Saifudin, Penyusunan Skala Psikologi, (Jakarta: Kencana, 2020), 230.

Keterangan:

X = skor total

M = mean hipotetik

SD = standar deviasi hipotetik

Dimana nilai mean hipotetik (M) dan standar deviasi hipotetik (SD) diperoleh berdasarkan rumus berikut.

Mean hipotetik (M) = $\frac{1}{2}x(\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$

Standar deviasi hipotetik (SD) = $\frac{1}{6}x(\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$

1. Variabel Daya Saing Madrasah

Variabel daya saing madrasah (Z) diukur melalui angket yang terdiri dari 9 butir pernyataan dengan *semantic differential* yang terdiri dari 7 alternatif jawaban, dimana skor 7 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 59 dan skor terendah adalah 26.

Setelah dihitung menggunakan *SPSS 25 for Windows* diperoleh hasil *mean* sebesar 41.85, Median (Me) sebesar 42.00, Modus sebesar 42 dan standar deviasi sebesar 7.684. Untuk menentukan banyak kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 75$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log 75 = 7.19$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus = nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $59 - 26 = 33$. Sedangkan panjang kelas yaitu rentang kelas dibagi banyak kelas, yaitu $33/7 = 4,714$ dibulatkan ke atas menjadi 5.

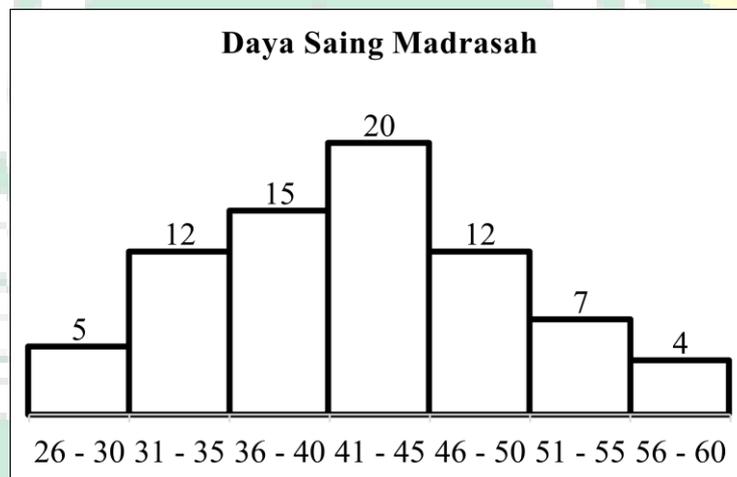
Distribusi frekuensi variabel daya saing madrasah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi frekuensi variabel daya saing madrasah

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	26 - 30	5	6,67 %
2	31 - 35	12	16,00 %
3	36 - 40	15	20,00 %
4	41 - 45	20	26,67 %
5	46 - 50	12	16,00 %
6	51 - 55	7	9,33 %
7	56 - 60	4	5,33 %
	Jumlah	75	100 %

Sumber: *Data Primer diolah, 2021*

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel daya saing madrasah di atas, dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut:



Bagan 4.1 Histogram distribusi frekuensi variabel daya saing madrasah

Tabel dan histogram tersebut, menunjukkan frekuensi variabel daya saing terbanyak terletak pada interval 4 sebanyak 20 guru (26.67%) dan paling sedikit terletak pada interval 7 Sebanyak 4 guru (5.33%).

Penentuan kecenderungan variabel daya saing madrasah, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata hipotetik (M) dengan rumus $M = 1/2 (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi hipotetik (SD) dengan rumus $SD = 1/6 (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan tersebut, mean hipotetik variabel daya saing madrasah 42.5 dan standar deviasi hipotetik adalah 5.5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 5 kriteria kecenderungan daya saing madrasah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Rumus Kategorisasi Variabel Daya Saing Madrasah

No	Kategori	Batasan Kecenderungan	Range Skor
1	Sangat Tinggi	$X > M + 1,8 SD$	$X > 52,4$
2	Tinggi	$M + 0,6 SD < X \leq M + 1,8 SD$	$45,8 < X \leq 52,4$
3	Cukup	$M - 0,6 SD < X \leq M + 0,6 SD$	$39,2 < X \leq 45,8$
4	Rendah	$M - 1,8 SD < X \leq M - 0,6 SD$	$32,6 < X \leq 39,2$
5	Sangat Rendah	$X \leq M - 1,8SD$	$X \leq 32,6$

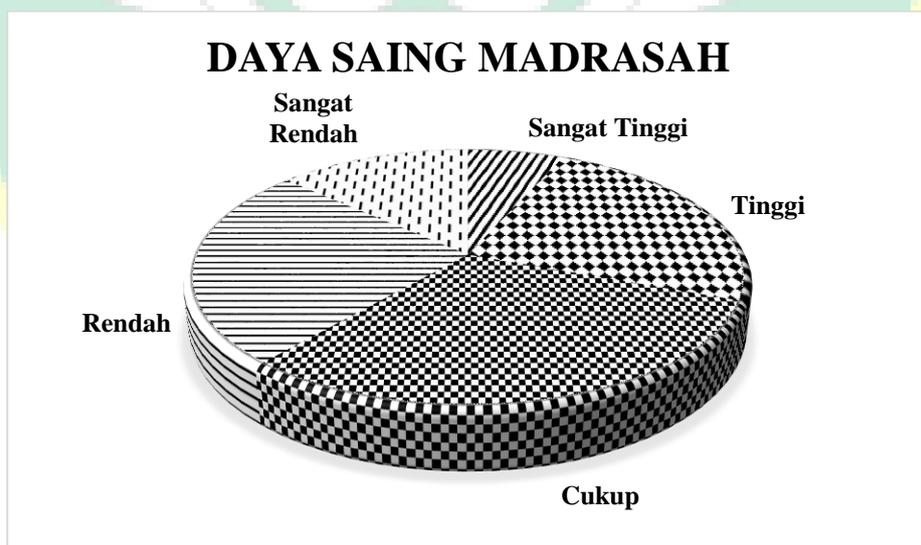
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan daya saing madrasah sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi Variabel Daya Saing Madrasah

No	Skor	Frekuensi		Ketagori
		Frekuensi	Persentase (%)	
1	$X > 52,4$	5	6,67	Sangat Tinggi
2	$45,8 < X \leq 52,4$	18	24,00	Tinggi
3	$39,2 < X \leq 45,8$	23	30,67	Cukup
4	$32,6 < X \leq 39,2$	19	25,33	Rendah
5	$X \leq 32,6$	10	13,33	Sangat Rendah
Jumlah		75	100	

Dari tabel diatas, dapat digambarkan dalam diagram lingkaran di bawah ini.



Bagan 4.2 Diagram lingkaran variabel daya saing madrasah

Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran di atas, dapat diketahui bahwa sejumlah 75 responden, responden yang memiliki kategori sangat

tinggi sebanyak 5 guru (6,67%), kategori tinggi sebanyak 18 guru (24,00%), kategori cukup sebanyak 23 guru (30,67%), kategori rendah sebanyak 18 guru (25,33%), dan kategori sangat rendah sebanyak 10 guru (13,33%). Jadi dapat disimpulkan bahwa, kecenderungan variabel daya saing madrasah berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 23 guru (30,67%) dari jumlah sampel berjumlah 75 responden.

2. Variabel Kinerja Guru

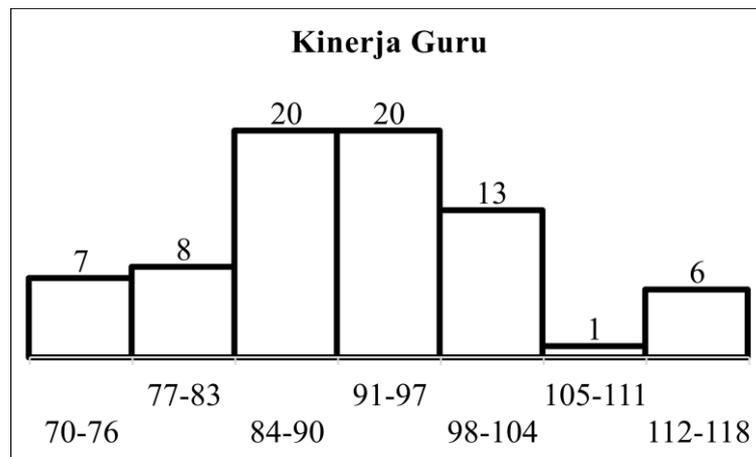
Variabel kinerja guru (Y) diukur melalui angket yaitu terdiri dari 24 butir pernyataan dengan *semantic differential* yang terdiri dari 7 alternatif jawaban. Dimana skor 7 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 115 dan skor terendah adalah 70. Setelah dihitung menggunakan SPSS 25 for Windows diperoleh hasil *mean* sebesar 91,17, Median (Me) sebesar 92, Modus sebesar 98 dan standar deviasi sebesar 10,87. Untuk menentukan banyak kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 75$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 75 = 7,19$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $115 - 70 = 45$. Sedangkan panjang kelas yaitu rentang kelas yaitu $45/7 = 6,43$ dibulatkan ke atas menjadi 7. Distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	70 - 76	7	9,33
2	77 - 83	8	10,67
3	84 - 90	20	26,67
4	91 - 97	20	26,67
5	98 - 104	13	17,33
6	105 - 111	1	1,33
7	112 - 118	6	8,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru diatas, dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut.



Bagan 4.3 Histogram distribusi frekuensi variabel kinerja guru

Tabel dan histogram tersebut, menunjukkan frekuensi variabel kinerja guru terbanyak terletak pada interval 84 – 90 dan interval 91 -97 sebanyak 20 guru (26,67%) dan paling sedikit terletak pada interval 105 – 111 sebanyak 1 guru (1,33%).

Penentuan kecenderungan variabel kinerja guru, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = 1/2 (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = 1/6 (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan tersebut, *mean* ideal variabel kinerja guru adalah 92,5 Standar deviasi ideal adalah 7,5. Dari perhitungan di atas dapat kategorikan dalam 5 kriteria kecenderungan kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 4.7 Rumus kategorisasi variabel kinerja guru

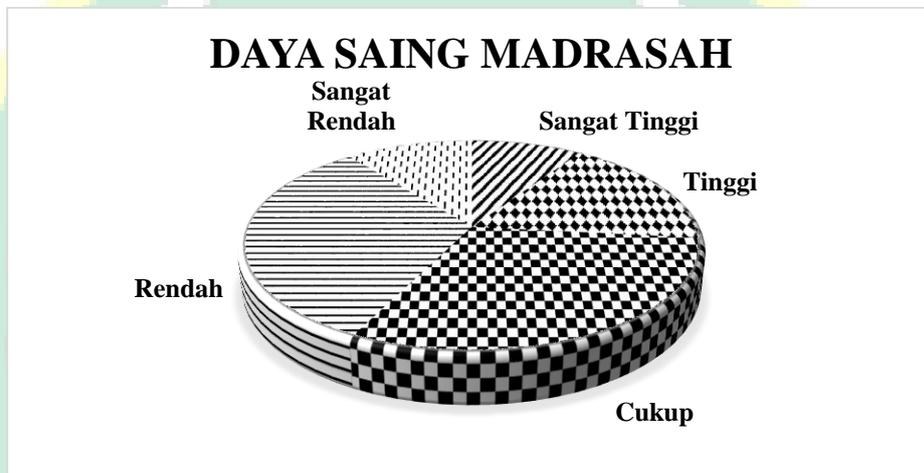
No.	Kategori	Batasan Kecenderungan	Range Skor
1	Sangat Tinggi	$X > M + 1,8 SD$	$X > 106,00$
2	Tinggi	$M + 0,6 SD < X \leq M + 1,8 SD$	$97,00 < X \leq 106$
3	Cukup	$M - 0,6 SD < X \leq M + 0,6 SD$	$88,00 < X \leq 97,00$
4	Rendah	$M - 1,8 SD < X \leq M - 0,6 SD$	$79,00 < X \leq 88,00$
5	Sangat Rendah	$X \leq M - 1,8SD$	$X \leq 79,00$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

No	Skor	Frekuensi		Ketagori
		Frekuensi	Persentase (%)	
1	$X > 106,00$	7	9,33	Sangat Tinggi
2	$97,00 < X \leq 106$	13	17,33	Tinggi
3	$88,00 < X \leq 97,00$	23	30,67	Cukup
4	$79,00 < X \leq 88,00$	24	32,00	Rendah
5	$X \leq 79,00$	8	10,67	Sangat Rendah
Jumlah		75	100	

Dari tabel diatas, dapat digambarkan dalam diagram lingkaran di bawah ini.



Bagan 4.4 Diagram lingkaran variabel kinerja guru

Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran di atas, dapat diketahui bahwa sejumlah 75 responden, responden yang memiliki kategori sangat tinggi sebanyak 7 guru (9,33%), kategori tinggi sebanyak 13 guru (17,33%), kategori cukup sebanyak 23 guru (30,67%), kategori rendah sebanyak 24 guru (32,00%), dan kategori sangat rendah sebanyak 8 guru (10,67%). Jadi dapat disimpulkan bahwa, kecenderungan variabel kinerja guru berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 24 guru (32,00%) dari jumlah sampel berjumlah 75 responden.

3. Variabel Motivasi Kerja Guru

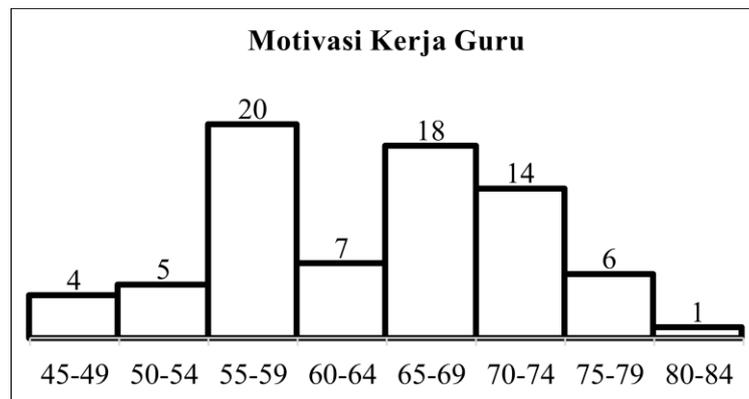
Variabel motivasi kerja guru (X_1) diukur melalui angket yaitu terdiri dari 12 butir pernyataan dengan *semantic differential* yang terdiri dari 7 alternatif jawaban. Dimana skor 7 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 80 dan skor terendah adalah 45. Setelah dihitung menggunakan SPSS 25 for Windows diperoleh hasil *mean* sebesar 63.4, median (Me) sebesar 65.00, Modus sebesar 56 dan standar deviasi sebesar 8,508. Untuk menentukan banyak kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 75$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 75 = 7,188$ dibulatkan ke atas menjadi 8 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $80 - 45 = 35$. Sedangkan panjang kelas yaitu rentang kelas yaitu $35/8 = 4,38$ dibulatkan ke atas menjadi 5. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	45 – 49	4	5,33
2	50 – 54	5	6,67
3	55 – 59	20	26,67
4	60 – 64	7	9,33
5	65 – 69	18	24,00
6	70 – 74	14	18,67
7	75 – 79	6	8,00
8	80 – 84	1	1,33
Jumlah		75	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru diatas, dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut.



Bagan 4.5 Histogram distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru

Tabel dan histogram tersebut, menunjukkan frekuensi variabel motivasi kerja guru terbanyak terletak pada interval 55 – 59 sebanyak 20 guru (26,67%) dan paling sedikit terletak pada interval 80 - 84 sebanyak 1 guru (1,33%).

Penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja guru, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = 1/2 (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = 1/6 (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan tersebut, *mean* ideal variabel motivasi kerja guru adalah 62,5 dan standar deviasi idealnya sebesar 5,83. Dari perhitungan di atas dapat kategorikan dalam 5 kriteria kecenderungan motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 4.10 Rumus Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja Guru

No.	Kategori	Batasan Kecenderungan	Range Skor
1	Sangat Tinggi	$X > M + 1,8 SD$	$X > 73,00$
2	Tinggi	$M + 0,6 SD < X \leq M + 1,8 SD$	$66,00 < X \leq 73,00$
3	Cukup	$M - 0,6 SD < X \leq M + 0,6 SD$	$59,00 < X \leq 66,00$
4	Rendah	$M - 1,8 SD < X \leq M - 0,6 SD$	$52,00 < X \leq 59,00$
5	Sangat Rendah	$X \leq M - 1,8SD$	$X \leq 52$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan motivasi kerja guru sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja Guru

No.	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase (%)	
1	$X > 73,00$	9	12,00	Sangat Tinggi
2	$66,00 < X \leq 73,00$	22	29,33	Tinggi
3	$59,00 < X \leq 66,00$	15	20,00	Cukup
4	$52,00 < X \leq 59,00$	22	29,33	Rendah
5	$X \leq 52$	7	9,33	Sangat Rendah
Jumlah		75	100	

Dari tabel diatas, dapat digambarkan dalam diagram lingkaran di bawah ini.



Bagan 4.6 Diagram lingkaran variabel motivasi kerja guru

Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran di atas, dapat diketahui bahwa sejumlah 75 responden, responden yang memiliki kategori sangat tinggi sebanyak 9 guru (12,00%), kategori tinggi sebanyak 22 guru (29,33%), kategori cukup sebanyak 15 guru (20,00%), kategori rendah sebanyak 22 guru (29,33%), dan kategori sangat rendah sebanyak 7 guru (9,33%). Jadi dapat disimpulkan bahwa, kecenderungan variabel motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi dan cukup yaitu sebanyak 23 guru (29,33%) dari jumlah sampel berjumlah 75 responden.

4. Variabel Kompetensi Guru

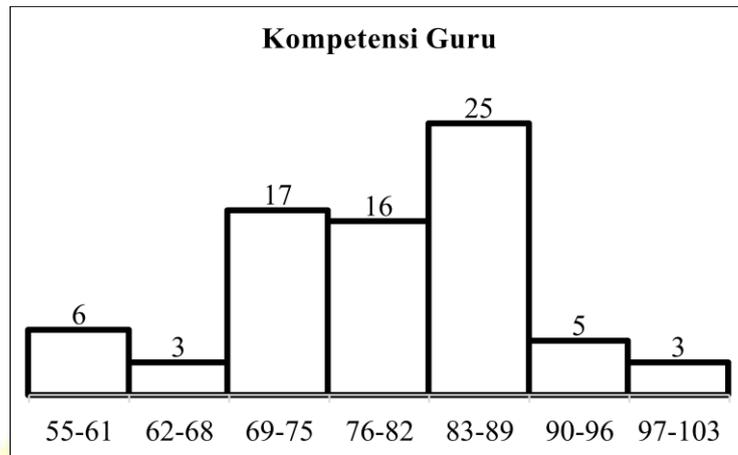
Variabel kompetensi guru (X_2) diukur melalui angket yaitu terdiri dari 18 butir pernyataan dengan *semantic differential* yang terdiri dari 7 alternatif jawaban. Dimana skor 7 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Dari butir pernyataan yang ada, diperoleh skor tertinggi 100 dan skor terendah adalah 55. Setelah dihitung menggunakan SPSS 25 for Windows diperoleh hasil *mean* sebesar 79,11, median (Me) sebesar 81, Modus sebesar 85 dan standar deviasi sebesar 8,45. Untuk menentukan banyak kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 75$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 75 = 7,19$ dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $100 - 55 = 45$. Sedangkan panjang kelas yaitu rentang kelas yaitu $45/7 = 6,43$ dibulatkan ke atas menjadi 7. Distribusi frekuensi variabel kompetensi guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Guru

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	55-61	6	8,00
2	62-68	3	4,00
3	69-75	17	22,67
4	76-82	16	21,33
5	83-89	25	33,33
6	90-96	5	6,67
7	97-103	3	4,00
Jumlah		75	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kompetensi guru diatas, dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut.



Bagan 4.7 Histogram distribusi frekuensi variabel kompetensi guru

Tabel dan histogram tersebut, menunjukkan frekuensi variabel kompetensi guru terbanyak terletak pada interval 83 – 89 sebanyak 25 guru (33,33%) dan paling sedikit terletak pada interval 62 – 68 dan interval 97 - 103 masing-masing sebanyak 3 guru (4,00%).

Penentuan kecenderungan variabel kompetensi guru, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = 1/2 (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = 1/6 (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan tersebut, *mean* ideal variabel kompetensi guru adalah 77,5 dan standar deviasi idealnya adalah 7,5. Dari perhitungan di atas dapat kategorikan dalam 5 kriteria kecenderungan kompetensi guru sebagai berikut.

Tabel 4.13 Rumus Kategorisasi Variabel Kompetensi Guru

No.	Kategori	Batasan Kecenderungan	Range Skor
1	Sangat Tinggi	$X > M + 1,8 SD$	$X > 91,00$
2	Tinggi	$M + 0,6 SD < X \leq M + 1,8 SD$	$82,00 < X \leq 91,00$
3	Cukup	$M - 0,6 SD < X \leq M + 0,6 SD$	$73,00 < X \leq 82,00$
4	Rendah	$M - 1,8 SD < X \leq M - 0,6 SD$	$64,00 < X \leq 73,00$
5	Sangat Rendah	$X \leq M - 1,8SD$	$X \leq 64,00$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kompetensi guru sebagai berikut.

Tabel 4.14 Hasil Kategorisasi Variabel Kompetensi Guru

No.	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase (%)	
1	$X > 91,00$	4	5,33	Sangat Tinggi
2	$82,00 < X \leq 91,00$	29	38,67	Tinggi
3	$73,00 < X \leq 82,00$	25	33,33	Cukup
4	$64,00 < X \leq 73,00$	10	13,33	Rendah
5	$X \leq 64,00$	7	9,33	Sangat Rendah

Dari tabel diatas, dapat digambarkan dalam diagram lingkaran di bawah ini.



Bagan 4.8 Diagram lingkaran variabel kompetensi guru

Berdasarkan tabel dan diagram lingkaran di atas, dapat diketahui bahwa sejumlah 75 responden, responden yang memiliki kategori sangat tinggi sebanyak 4 guru (5,33%), kategori tinggi sebanyak 29 guru (38,67%), kategori cukup sebanyak 25 guru (33,33%), kategori rendah sebanyak 10 guru (13,33%), dan kategori sangat rendah sebanyak 7 guru (9,33%). Jadi dapat disimpulkan bahwa, kecenderungan variabel kompetensi guru berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 29 guru (38,67%) dari jumlah sampel berjumlah 75 responden.

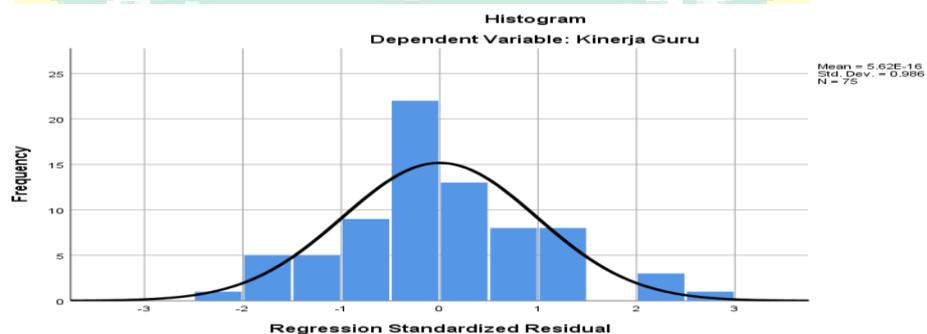
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik menjadi persyaratan yang harus dilakukan terlebih dahulu. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji utokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Berikut hasil uji asumsi pada penelitian ini.

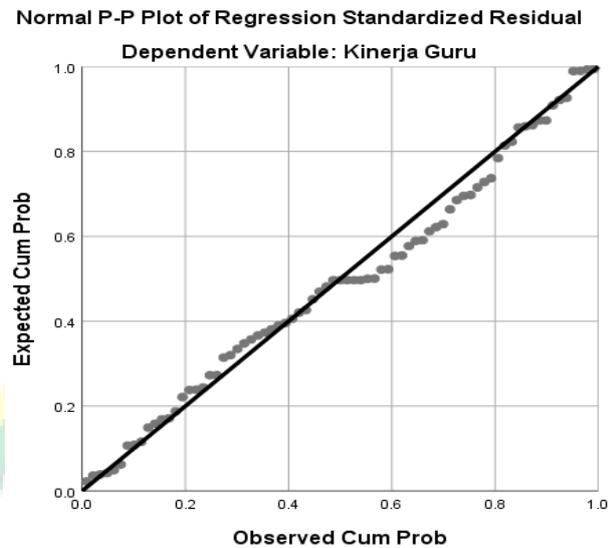
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang dapat ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal P-Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti garis lurus maka datanya normal. Pada penelitian ini selain menggunakan grafik normal P-Plot peneliti menggunakan histogram dan uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov.

Berikut grafik normal P-Plot dan Histogram untuk persamaan pertama. Pada persamaan regresi I, variabel kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan variabel motivasi kerja guru dan variabel kompetensi guru sebagai variabel independen.



Bagan 4.9 Histogram uji normalitas data penelitian persamaan regresi I



Bagan 4.10 Grafik P-Plot uji normalitas data penelitian persamaan regresi I

Histogram mengikuti garis normal dan grafik normal P-Plot menunjukkan data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil pengamatan dari histogram dan grafik normal P-Plot tersebut menunjukkan data berdistribusi normal. Memperkuat hasil pengamatan tersebut peneliti menguji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan hasil sebagai berikut.

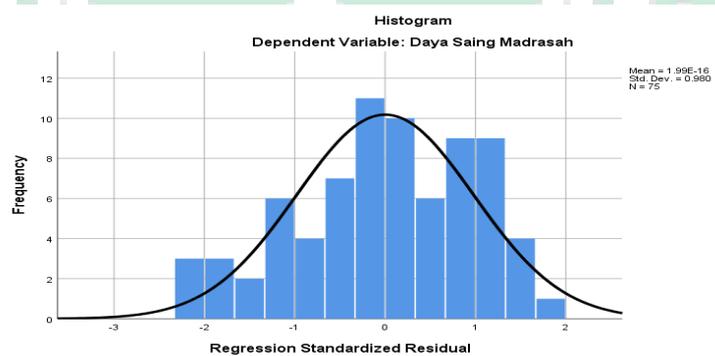
Tabel 4.15 Tabel uji normalitas metode Kolmogorov Smirnov persamaan regresi I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47612422
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.042
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

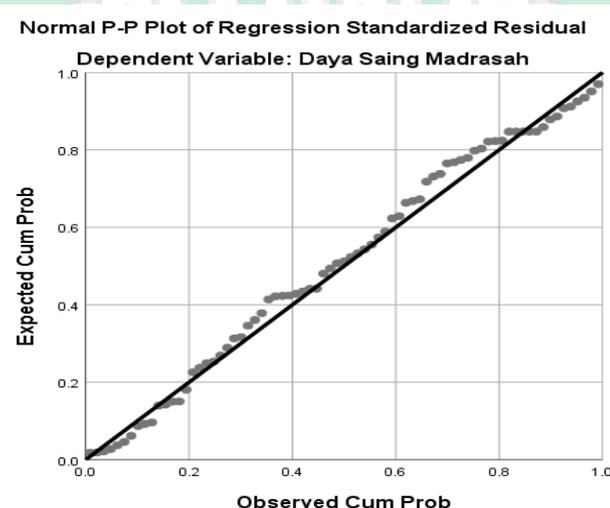
Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan output uji normalitas tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) pada uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah $0,200 > 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini khususnya data pada persamaan pertama berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat pengujian regresi linear.

Berikut grafik normal P-Plot dan Histogram untuk persamaan regresi II. Pada persamaan regresi II, variabel daya saing madrasah sebagai variabel dependen, sedangkan variabel motivasi kerja guru, variabel kompetensi guru, dan variabel kinerja madrasah sebagai variabel independen.



Bagan 4.11 Histogram uji normalitas data penelitian persamaan regresi II



Bagan 4.12 Grafik P-Plot uji normalitas data penelitian persamaan regresi II

Histogram tersebut mengikuti garis normal dan grafik normal P-Plot menunjukkan data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal. Hasil pengamatan dari histogram dan grafik normal P-Plot tersebut menunjukkan data berdistribusi normal. Memperkuat hasil pengamatan tersebut peneliti menguji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.16 Hasil uji normalitas metode Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47612422
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.042
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan output uji normalitas tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) pada uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah $0,200 > 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini khususnya data pada persamaan pertama berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat pengujian regresi linear.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai *Sig. deviation from linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika nilai *Sig. deviation from linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berikut hasil uji linearitas untuk persamaan pertama. Variabel kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan variabel motivasi kerja guru dan variabel kompetensi guru sebagai variabel bebas.

Tabel 4.17 Rangkuman hasil uji linearitas variabel kinerja guru dengan variabel motivasi kerja guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	7166.382	29	247.117	7.054	.000
		Linearity	5932.322	1	5932.322	169.348	.000
		Deviation from Linearity	1234.061	28	44.074	1.258	.241
	Within Groups		1576.364	45	35.030		
	Total		8742.747	74			

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar $0.241 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru dan memenuhi syarat untuk analisis regresi.

Tabel 4.18 Rangkuman hasil uji linearitas variabel kinerja guru dengan variabel kompetensi guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Guru	Between Groups	(Combined)	7371.797	28	263.278	8.834	.000
		Linearity	6272.488	1	6272.488	210.463	.000
		Deviation from Linearity	1099.309	27	40.715	1.366	.173
	Within Groups		1370.950	46	29.803		
	Total		8742.747	74			

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar $0.173 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kompetensi guru dengan kinerja guru dan memenuhi syarat untuk analisis regresi.

Berikut hasil uji linearitas untuk persamaan kedua. Variabel daya saing madrasah sebagai variabel terikat, sedangkan variabel motivasi kerja guru, variabel kompetensi guru, dan variabel kinerja guru sebagai variabel bebas.

Tabel 4.19 Rangkuman hasil uji linearitas variabel daya saing madrasah dengan variabel motivasi kerja guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Daya Saing Madrasah * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	3109.153	29	107.212	3.828	.000
		Linearity	2366.775	1	2366.775	84.512	.000
		Deviation from Linearity	742.378	28	26.514	.947	.553
	Within Groups		1260.233	45	28.005		
	Total		4369.387	74			

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar $0.553 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi kerja guru dengan daya saing madrasah dan memenuhi syarat untuk analisis regresi. Artinya, peningkatan motivasi kerja guru berbanding lurus dengan daya saing madrasah, semakin tinggi motivasi kerja guru semakin tinggi pula daya saing madrasah.

Tabel 4.20 Rangkuman hasil uji linearitas variabel daya saing madrasah dengan variabel kompetensi guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Daya Saing Madrasah * Kompetensi Guru	Between Groups	(Combined)	3014.237	28	107.651	3.654	.000
		Linearity	2439.708	1	2439.708	82.815	.000
		Deviation from Linearity	574.529	27	21.279	.722	.815
	Within Groups		1355.150	46	29.460		
	Total		4369.387	74			

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar $0.815 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kompetensi guru dengan daya saing madrasah dan memenuhi syarat untuk analisis regresi. Artinya, peningkatan kompetensi guru berbanding lurus dengan daya saing madrasah, semakin tinggi kompetensi guru semakin tinggi pula daya saing madrasah.

Tabel 4.21 Rangkuman hasil uji linearitas variabel daya saing madrasah dengan variabel kinerja guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Daya Saing Madrasah * Kinerja Guru	Between Groups	(Combined)	3237.791	29	111.648	4.440	.000
		Linearity	2694.852	1	2694.852	107.166	.000
		Deviation from Linearity	542.939	28	19.391	.771	.765
	Within Groups		1131.595	45	25.147		
	Total		4369.387	74			

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar $0.815 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kinerja guru dengan daya saing madrasah dan memenuhi syarat untuk analisis regresi. Artinya, peningkatan kinerja guru berbanding lurus dengan daya saing madrasah, semakin tinggi kinerja guru semakin tinggi pula daya saing madrasah.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas. Model regresi dengan metode OLS, salah satu asumsinya mensyaratkan bebas multikolinieritas (non-multikolinieritas). Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* untuk dua persamaan. Kriteria pengambilan keputusan, jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Persamaan pertama, variabel kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan variabel motivasi kerja guru dan variabel kompetensi guru sebagai variabel bebas. Persamaan kedua, variabel daya saing sebagai variabel terikat, sedangkan variabel motivasi kerja guru, variabel kompetensi guru, dan variabel kinerja guru sebagai variabel bebas. Berikut hasil uji multikolinearitas untuk persamaan pertama.

Tabel 4.22 Hasil uji multikolinearitas persamaan pertama

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	9.487	4.732		2.005	.049			
Motivasi Kerja Guru	.562	.096	.440	5.835	.000	.468	2.135	
Kompetensi Guru	.582	.083	.526	6.975	.000	.468	2.135	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Data pada tabel menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru memiliki nilai tolerance $0.468 > 0.1$ dan nilai VIF sebesar $2.135 < 10$, variabel motivasi kerja guru memiliki nilai tolerance $0.468 > 0.1$ dan nilai VIF sebesar $2.135 < 10$, dapat disimpulkan antar kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.23 Hasil uji multikolinearitas persamaan regresi II

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-11.720	4.604		-2.546	.013			
Motivasi Kerja Guru	.227	.111	.251	2.051	.044	.318	3.145	
Kompetensi Guru	.205	.102	.262	2.006	.049	.279	3.578	
Kinerja Guru	.252	.112	.356	2.255	.027	.192	5.213	

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Data pada tabel menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru memiliki nilai tolerance $0.318 > 0.1$ dan nilai VIF sebesar $3.145 < 10$, variabel motivasi kerja guru memiliki nilai tolerance $0.279 > 0.1$ dan nilai VIF sebesar $3.578 < 10$, variabel kinerja guru memiliki nilai tolerance $0.192 > 0.1$ dan nilai VIF sebesar $5.123 < 10$ dapat disimpulkan antar ketiga variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model persamaan regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan model persamaan regresi dapat digunakan pada penelitian ini.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu dalam suatu model regresi. Harapannya model regresi memenuhi salah satu syarat uji asumsi klasik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan uji *Spearman Rho* untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas pada data penelitian ini. Berikut hasil uji heteroskedastisitas *Spearman Rho* menggunakan SPSS 25.

Tabel 4.24 Hasil uji heteroskedastisitas persamaan regresi II

		Correlations				
		Motivasi Kerja Guru	Kompetensi Guru	Kinerja Guru	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Motivasi Kerja Guru	Correlation Coefficient	1.000	.696**	.813**	.058
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.624
		N	75	75	75	75
	Kompetensi Guru	Correlation Coefficient	.696**	1.000	.829**	.029
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.803
		N	75	75	75	75
	Kinerja Guru	Correlation Coefficient	.813**	.829**	1.000	-.015
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.900
		N	75	75	75	75
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.058	.029	-.015	1.000
		Sig. (2-tailed)	.624	.803	.900	.
		N	75	75	75	75

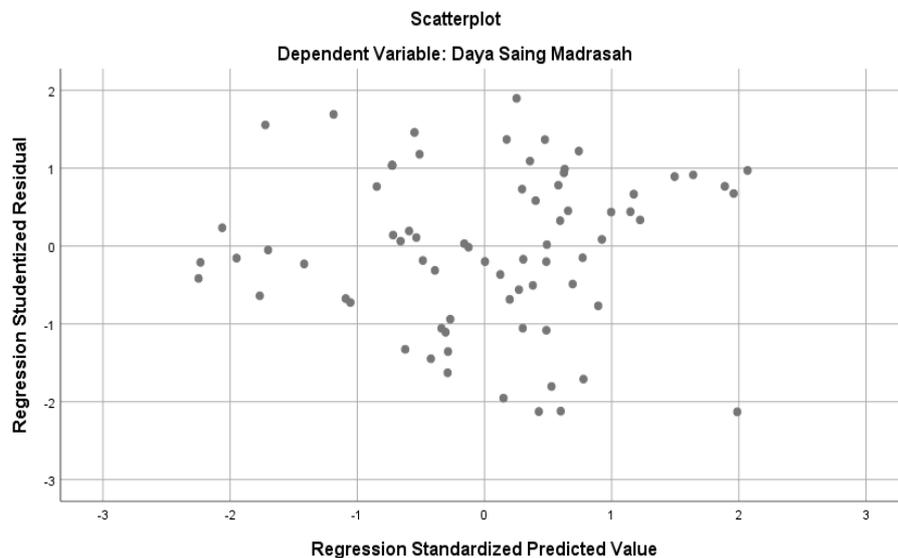
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel motivasi kerja guru mempunyai nilai signifikansi 0.624, variabel kompetensi guru mempunyai nilai signifikansi 0.803, dan variabel kinerja guru variabel kompetensi guru mempunyai nilai signifikansi 0.900. Nilai signifikansi untuk ketiga variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga memenuhi syarat pengujian regresi linear.

Selain itu gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui pengamatan terhadap grafik *scatterplot*. Berikut grafik *Scatterplot* hasil

pengolahan data menggunakan SPSS dengan variabel terikat yaitu daya saing madrasah.



Bagan 4.13 Grafik *Scatterplot* variabel terikat daya saing madrasah

Berdasarkan pengamatan terhadap grafik *scatterplot* tersebut, tidak tampak adanya pola tertentu yang teratur atau pola yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Keadaan ini menunjukkan atau tidak dapat terdeteksi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji asumsi klasik sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear yang berbasis *ordinary least square* (OLS) dalam penelitian ini terpenuhi, selanjutnya dapat dilakukan analisis jalur (*Path Analysis*) terhadap model regresi linear.

C. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Pada uji regresi linear sederhana, uji regresi yang pertama dilakukan dengan menguji struktural hubungan antara variabel yang mempengaruhi daya saing madrasah secara empiris.

- 1) Pengaruh motivasi kerja guru (X_1) terhadap daya saing madrasah tsanawiyah (Z) se-Purbalingga.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel motivasi kerja guru (X_1) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

H_1 = Terdapat pengaruh yang nyata antara variabel motivasi kerja guru (X_1) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

Tabel 4.25 Rangkuman Hasil uji regresi linear sederhana pengaruh motivasi kerja guru (X_1) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

Variabel	Koefisien		F	t	Sig.	R	R ²	Ket
	Unstandardized β	Standardized Coefficients Beta						
Motivasi Kerja Guru (X_1)	$\alpha = -0.292$	0.665	86.275	9.288	0.000	0.736	0.542	H_0 ditolak dan H_1 diterima

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Diketahui nilai konstanta (α) sebesar -0.292 sedangkan nilai motivasi kerja guru (β) sebesar 0.736, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Z = \alpha + \beta X_1 = -0.292 + 0.665X_1$. Nilai konstanta - 0.292, mengandung arti bahwa tanpa nilai dari variabel motivasi kerja guru, nilai daya saing madrasah sebesar -0.292. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.665 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel motivasi kerja guru menyebabkan nilai daya saing madrasah bertambah sebesar 0.665. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Z adalah positif.

Nilai korelasi (R) sebesar 0.736 dan koefisien determinasi (persentase pengaruh X_1 terhadap Z) sebesar 0.542 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja guru) terhadap variabel terikat (daya saing madrasah) sebesar 54,2%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

F_{hitung} menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja guru terhadap daya saing madrasah dengan nilai sebesar 86.275 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan taraf signifikansi tersebut, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

variabel daya saing madrasah dengan kata lain ada pengaruh variabel motivasi kerja guru (X_1) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).

Nilai $t_{hitung} = 9.288$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_1) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).

2) Pengaruh kompetensi guru (X_2) terhadap daya saing madrasah tsanawiyah (Z) se-Purbalingga.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel kompetensi guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

H_1 = Terdapat pengaruh yang nyata antara variabel kompetensi guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

Tabel 4.26 Rangkuman Hasil uji regresi linear sederhana pengaruh kompetensi guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

Variabel	Koefisien		F	t	Sig.	R	R ²	Ket
	Unstandardized β	Standardized Coefficients Beta						
Motivasi Kerja Guru (X_1)								
	$\alpha = -4.372$	0.584	92.294	9.607	0.000	0.747	0.558	H_0 ditolak dan H_1 diterima

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Diketahui nilai konstanta (α) sebesar -4.372 sedangkan nilai kompetensi guru (β) sebesar 0.747, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Z = \alpha + \beta X_2 = -4.372 + 0.584X_2$. Nilai konstanta -4.372, mengandung arti bahwa tanpa nilai dari variabel kompetensi guru, nilai daya saing madrasah sebesar -4.372. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.584 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel kompetensi guru menyebabkan nilai daya saing madrasah bertambah sebesar 0.584. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Z adalah positif.

Nilai korelasi (R) sebesar 0.747 dapat dimakanai tingkat keeratan hubungan antara variabel kinerja guru dan variabel daya saing madrasah dalam kategori kuat. Koefisien determinasi (persentase pengaruh X_2 terhadap Z) sebesar 0.558 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompetensi guru) terhadap variabel terikat (daya saing madrasah) sebesar 55.8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

F_{hitung} menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja guru terhadap daya saing madrasah dengan nilai sebesar 92.294 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan taraf signifikansi tersebut, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel daya saing madrasah dengan kata lain ada pengaruh variabelkompetensi guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).

Nilai $t_{hitung} = 9.607$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).

3) Pengaruh kinerja guru (Y) terhadap daya saing madrasah tsanawiyah (Z) se-Purbalingga.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

H_1 = Terdapat pengaruh yang nyata antara variabel kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

Tabel 4.27 Rangkuman Hasil uji regresi linear sederhana pengaruh kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

Variabel	Koefisien		F	t	Sig.	R	R ²	Ket
	Unstandardized β	Standardized Coefficients Beta						
Motivasi Kerja Guru (X_1)	0.555	0.785	117.480	10.839	0.000	0.785	0.617	H_0 ditolak dan H_1 diterima
	$\alpha = -8.765$							

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Diketahui nilai konstanta (α) sebesar -8.765 sedangkan nilai kinerja guru (β) sebesar 0.785, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Z = \alpha + \beta Y = -8.765 + 0.555Y$. Konstanta sebesar -8.765, mengandung arti bahwa tanpa nilai dari variabel kinerja guru, nilai daya saing madrasah sebesar -8.765. Koefisien regresi Y sebesar 0.555 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel kinerja guru menyebabkan nilai daya saing madrasah bertambah sebesar 0.555. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Y terhadap Z adalah positif.

Nilai korelasi (R) sebesar 0.785 mengandung arti tingkat keeratan hubungan antara variabel kinerja guru dan variabel daya saing madrasah dalam kategori kuat. Koefisien determinasi (persentase pengaruh Y terhadap Z) sebesar 0.617 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kinerja guru) terhadap variabel terikat (daya saing madrasah) sebesar 61,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

F_{hitung} menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja guru terhadap daya saing madrasah dengan nilai sebesar 117.480 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan taraf signifikansi tersebut, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel daya saing madrasah dengan kata lain ada pengaruh variabel kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).

Nilai $t_{hitung} = 10.839$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).

b. Regresi Linear Berganda

1) Pengaruh motivasi kerja guru (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap daya saing madrasah (Z)

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

H_1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

Tabel 4.28 Rangkuman Hasil uji regresi linear berganda pengaruh motivasi kerja guru (X_1) dan Kompetensi Guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

Variabel	Koefisien		F	t	Sig.	R	R ²	Ket
	Unstandardized β	Standardized Coefficients Beta						
Motivasi Kerja Guru (X_1)	$\alpha = -9.333$	0.369	63.000	3.930	0.000	0.798	0.636	H ₀ ditolak dan H ₁ diterima
Kompetensi Guru (X_2)		0.352		4.330	0.000			

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis data yang dirangkum dalam tabel tersebut diketahui nilai konstanta (α) sebesar -9.333 dengan koefisien regresi β_1 sebesar 0.369 untuk variabel motivasi kerja guru dan β_2 sebesar 0.352 untuk variabel kompetensi guru. Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi ganda $Z = -9.333 + 0.369X_1 + 0.352X_2$.

Konstanta sebesar -9.333 bermakna apabila variabel bebas tidak memberikan kontribusi ($X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$) terhadap Z , maka nilai $Z = -9.333$. Nilai koefisien regresi kedua variabel bebas tersebut bernilai positif baik pada X_1 maupun X_2 , ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja guru (X_1) meningkat 1% maka daya saing madrasah meningkat 0.369 dengan syarat nilai kompetensi guru bernilai tetap. Begitu pula pada variabel kompetensi guru (X_2), jika X_2 meningkat 1% maka daya saing madrasah meningkat 0.352

dengan syarat nilai motivasi kerja guru bernilai tetap. Tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.29 Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat

No	Variabel	Koefisien Korelasi	Tingkat hubungan
1.	Motivasi Kerja Guru (X_1)	$\beta_1 = 0.369$	Cukup
2.	Kompetensi Guru (X_2)	$\beta_2 = 0.352$	Cukup

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kedua variabel bebas dengan variabel terikat cukup kuat. Nilai Sig. motivasi kerja guru (X_1) dan kompetensi guru (X_2) keduanya sebesar $0.000 < 0.05$. Selanjutnya nilai F_{hitung} (63.000) $> F_{tabel}$ (2.73). Kedua hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga motivasi kerja guru dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh terhadap daya saing madrasah.

2) Pengaruh motivasi kerja guru (X_1), kompetensi guru (X_2), dan kinerja guru (Y) terhadap daya saing madrasah (Z)

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja guru (X_1), kompetensi guru (X_2), dan kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).

H_1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel variabel motivasi kerja guru (X_1), kompetensi guru (X_2), dan kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z).

Tabel 4.30 Rangkuman Hasil uji regresi linear berganda pengaruh motivasi kerja guru (X_1), kompetensi Guru (X_2), dan kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z)

Variabel	Koefisien		F	t	Sig.	R	R ²	Ket
	Unstandardized β	Standardized Coefficients Beta						
Motivasi Kerja Guru (X_1)	$\alpha = -11.720$	0.227	46.080	2.051	0.044	0.813	0.661	H ₀ ditolak dan H ₁ diterima
Kompetensi Guru (X_2)		0.205		2.006	0.049			
Kinerja Guru (Y)		0.252		2.255	0.027			

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis data yang dirangkum dalam tabel tersebut diketahui nilai konstanta (α) sebesar -11.720 dengan koefisien regresi β_1 sebesar 0.227 untuk variabel motivasi kerja guru, β_2 sebesar 0.205, dan β_3 sebesar 0.252 untuk variabel kompetensi guru. Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi ganda sebagai berikut $Z = -11.720 + 0.227X_1 + 0.205X_2 + 0.252X_3$.

Konstanta sebesar -11.720 bermakna apabila variabel bebas tidak memberikan kontribusi ($X_1 = 0$, $X_2 = 0$, dan $Y = 0$) terhadap Z , maka nilai $Z = -11.720$. Nilai koefisien regresi kedua variabel bebas tersebut bernilai positif baik pada X_1 , X_2 maupun Y , ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja guru (X_1) meningkat 1% maka daya saing madrasah meningkat 0.227 dengan syarat nilai kompetensi guru dan kinerja guru bernilai tetap. Jika X_2 meningkat 1% maka daya saing madrasah meningkat 0.205 dengan syarat nilai motivasi kerja guru dan kinerja guru bernilai tetap. Begitu pula pada variabel kinerja guru (Y), jika Y meningkat 1% maka daya saing madrasah meningkat 0.252 dengan syarat nilai motivasi kerja guru dan kompetensi guru bernilai tetap. Tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.31 Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat

No	Variabel	Koefisien Korelasi	Tingkat hubungan
1.	Motivasi Kerja Guru (X_1)	$\beta_1 = 0.227$	Cukup
2.	Kompetensi Guru (X_2)	$\beta_2 = 0.205$	Cukup
3.	Kinerja guru (Y)	$\beta_3 = 0.252$	Cukup

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan ketiga variabel bebas dengan variabel terikat cukup kuat. Nilai Sig. motivasi kerja guru (X_1) sebesar $0.044 < 0.05$, Sig. kompetensi guru (X_2) sebesar $0.049 < 0.05$, dan Sig. kinerja guru $0.027 < 0.05$. Selanjutnya nilai $F_{hitung} (46.080) > F_{tabel} (2.34)$. Kedua hasil perhitungan tersebut dapat

diinterpretasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kinerja guru secara simultan berpengaruh terhadap daya saing madrasah.

c. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel tak bebas. Pada analisis jalur ini memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tanpa melalui variabel antara atau variabel intervening. Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh di mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat melalui variabel lain yang disebut variabel intervening.

Sesuai dengan bagan pada kerangka berpikir, ada dua jalur model struktur yang diteliti pada penelitian ini. Analisis dua jalur model struktur tersebut dibahas dalam dua sub bahasan berikut.

1. Analisis jalur model struktur I

Analisis regresi pada jalur model struktur I mengukur pengaruh motivasi kerja guru (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap variabel intervening kinerja guru (Y). Berikut analisis regresi pada analisis jalur model struktur I.

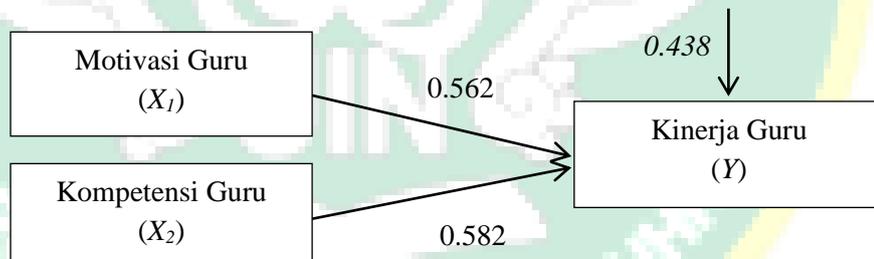
H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.

H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.

Tabel 4.32 Rangkuman hasil analisis jalur model struktur I variabel motivasi kerja guru, kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs Muhammadiyah se-Purbalingga

	Koefisien		F	t	Sig.	R	R ²	Ket
	Unstandardized β	Standardized Coefficients Beta						
Motivasi Kerja Guru (X_1)	$\alpha = 9.487$	$\beta = 0.562$	151.661	5.835	0.000	0.899	0.808	H ₀ ditolak dan H ₁ diterima
Kompetensi Guru (X_2)		$\beta = 0.582$		6.975	0.000			

Berdasarkan persamaan regresi model struktur I, $Y = pY_{X_1}(X_1) + pY_{X_2}(X_2) + e_1$ dan hasil analisis diatas diperoleh persamaan $Y = 0.562 X_1 + 0.582X_2 + e_1$. Nilai e_1 diperoleh melalui $e_1 = \sqrt{1 - 0.808} = 0.438$, jadi besarnya varian Y atau kinerja guru yang tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru (X_1) dan variabel kompetensi guru (X_2) adalah sebesar 0.438. Sehingga persamaan regresi model struktur I menjadi $Y = 0.562 X_1 + 0.582X_2 + 0.438$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut.



Bagan 4.14 Diagram analisis jalur model struktur I

Pengambilan keputusan dalam penerimaan hipotesis dapat diukur melalui besaran nilai t hitung antara variabel independen terhadap variabel intervening. Nilai t pada variabel motivasi kerja guru (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y), $t_{hitung} = 5.835 > t_{tabel} = 1.99$ Variabel kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) memiliki nilai $t_{hitung} = 3.527 > t_{tabel} = 1.99$ dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian kedua variabel bebas baik X_1 maupun X_2

dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening (*Y*) artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Selanjutnya, pengambilan keputusan signifikansi lainnya dari kedua variabel dapat dinilai dari nilai sig. $X_1 = 0,000$; $X_2 = 0,000$ keduanya kurang dari 0,05 yang bermakna bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Y*. Nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.808, yang menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel *Y* sebesar 80,8% sementara 19.2 % sisanya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

2. Analisis Jalur Model Struktur II

Analisis jalur pada model struktur II mengukur pengaruh motivasi kerja guru (X_1), kompetensi guru (X_2) terhadap variabel terikat daya saing madrasah (*Y*) melalui variabel intervening kompetensi pendidik (*Z*). Berikut rangkuman hasil analisis regresi pada analisis jalur model struktur II.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru (X_1), kompetensi guru (X_2) terhadap variabel terikat daya saing madrasah (*Y*) melalui variabel kompetensi guru (*Z*) MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru (X_1), kompetensi guru (X_2) terhadap variabel terikat daya saing madrasah (*Y*) melalui variabel kompetensi guru (*Z*) MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.

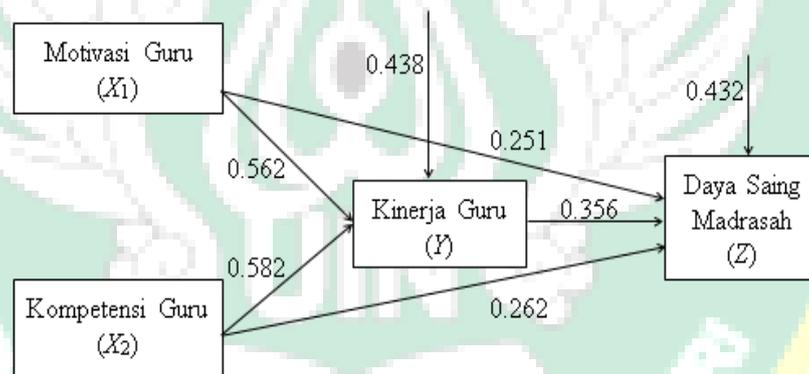
Tabel 4.33 Rangkuman hasil analisis jalur model struktur II variabel motivasi kerja guru, kompetensi guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga melalui variabel kinerja guru

Variabel	Koefisien		F	t	Sig.	R	R ²	Ket
	<i>Unstandardized β</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>						
Motivasi Kerja Guru (X_1)	0.227	0.251	46.080	2.051	0.044	0.813	0.661	Ho ditolak dan H ₁ diterima

Kompetensi Guru (X_2)		0.205	0.262		2.006	0.049			
Kinerja guru (Y)		0.252	0.356		2.255	0.027			

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

Berdasarkan persamaan regresi model struktur II, $Z = pZ_{X_1}(X_1) + pZ_{X_2}(X_2) + pZY(Y) + e_2$ dan hasil analisis diatas diperoleh persamaan $Z = 0.251(X_1) + 0.262(X_2) + 0.356(Y) + e_2$. Nilai e_2 diperoleh melalui $e_2 = \sqrt{1 - 0.813} = 0.432$, jadi besarnya varian Z atau daya saing madrasah yang tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru (X_1), variabel kompetensi guru (X_2) dan variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.432. Sehingga persamaan regresi model struktur II menjadi Hipotesis Penelitian. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut.



Bagan 4.15 Diagram analisis jalur model struktur II

Pengambilan keputusan dalam penerimaan hipotesis dapat diukur melalui besaran nilai t hitung antara variabel independen terhadap variabel terikat. Nilai t dengan taraf signifikansi 5% pada variabel motivasi kerja guru (X_1) terhadap variabel daya saing madrasah (Z), $t_{hitung} = 2.051 > t_{tabel} = 1.992$. Variabel kompetensi guru (X_2) terhadap variabel daya saing madrasah (Z) memiliki nilai $t_{hitung} = 2.006 > t_{tabel} = 1.992$. Variabel kinerja guru (Y) terhadap variabel daya saing madrasah (Z) memiliki nilai $t_{hitung} = 2.255 > t_{tabel} = 1.992$. Dengan demikian kedua variabel bebas baik X_1

maupun X_2 dan variabel intervening Y dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Z) artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

3. Koefisien jalur variabel eksogen dan endogen

a. pY_{X_1} : Koefisien jalur X_1 terhadap Y

Berdasarkan analisis sebelumnya diketahui nilai signifikansi X_1 sebesar $0.000 < 0.050$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y . Diketahui nilai B *Standardized* yang diberikan X_1 terhadap Y sebesar 0.562. Pengaruh langsung diperoleh dengan mengkuadratkan nilai B *Standardized* tersebut, yaitu $0.562^2 = 0.3158$ atau dalam bentuk persentase sebesar 31.58%.

b. pY_{X_2} : Koefisien jalur X_2 terhadap Y

Berdasarkan analisis sebelumnya diketahui nilai signifikansi X_1 sebesar $0.000 < 0.050$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y . Diketahui nilai B *Standardized* yang diberikan X_1 terhadap Y sebesar 0.582. Pengaruh langsung diperoleh dengan mengkuadratkan nilai B *Standardized* tersebut, yaitu $0.582^2 = 0.3387$ atau dalam bentuk persentase sebesar 33.87%.

c. pZ_{X_1} : Koefisien jalur X_1 terhadap Z

Berdasarkan analisis sebelumnya diketahui nilai signifikansi X_1 sebesar $0.044 < 0.050$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Z . Diketahui nilai B *Standardized* yang diberikan X_1 terhadap Z sebesar 0.251. Pengaruh langsung diperoleh dengan mengkuadratkan nilai B *Standardized* tersebut, yaitu $0.251^2 = 0.0630$ atau dalam bentuk persentase sebesar 6.30%.

d. pZ_{X_2} : Koefisien jalur X_2 terhadap Z

Berdasarkan analisis sebelumnya diketahui nilai signifikansi X_2 sebesar $0.049 < 0.050$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Y . Diketahui nilai B *Standardized* yang diberikan X_2 terhadap Y sebesar 0.262. Pengaruh langsung diperoleh dengan mengkuadratkan nilai B *Standardized* tersebut, yaitu $0.262^2 = 0.0686$ atau dalam bentuk persentase sebesar 6.87%.

e. pZ_Y : Koefisien jalur Y terhadap Z

Berdasarkan analisis sebelumnya diketahui nilai signifikansi Y sebesar $0.027 < 0.050$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Y terhadap Z . Diketahui nilai B *Standardized* yang diberikan Y terhadap Z sebesar 0.356. Pengaruh langsung diperoleh dengan mengkuadratkan nilai B *Standardized* tersebut, yaitu $0.356^2 = 0.1267$ atau dalam bentuk persentase sebesar 12.67%.

f. Analisis pengaruh X_1 terhadap Z melalui Y

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Z sebesar 0.0630 atau dalam bentuk persentase sebesar 6.30%, yang merupakan hasil kuadrat nilai B *Standardized* X_1 (0.262). Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui Y merupakan perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z , yaitu $0.562 \times 0.356 = 0.2001$ atau 20.01%. Pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Z adalah penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu $0.0630 + 0.2001 = 0.2631$ atau 26.31%. Nilai pengaruh langsung (0.0630) < nilai pengaruh tidak langsung (0.2001), bermakna bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z .

g. Analisis pengaruh X_2 terhadap Z melalui Y

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Z sebesar 0,0686 atau dalam bentuk persentase sebesar 6,87%, yang merupakan hasil kuadrat nilai B Standardized X_1 (0.251). Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui Y merupakan perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z , yaitu $0.582 \times 0.356 = 0,2072$ atau 20,72%. Pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Z adalah penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu $0.0686 + 0.2072 = 0,2758$ atau 27.58%. Nilai pengaruh langsung (0.0686) < nilai pengaruh tidak langsung (0.2072), bermakna bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z .

Secara ringkas, nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.34 Tabel Pengaruh langsung, tidak langsung dan total

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Koefisien Jalur	Pengaruh		
			Langsung	Tidak langsung	Total
X_1	Y	0.562	31.58%		
X_2	Y	0.582	33.87%		
X_1	Z	0.251	6.30%	20.01%	26.31%
X_2	Z	0.262	6.87%	20.72%	27.58%
Y	Z	0.356	12.67%		
X_1 dan X_2	Z	0.661	66.1%		

Sumber: Hasil olahan data dengan SPSS, 2021

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se Kabupaten Purbalingga, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung antara dua variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial.

1. Pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi guru terhadap daya saing secara simultan di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa pengujian hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa motivasi kerja dan kompetensi para guru secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap daya saing madrasah pada tingkat korelasi cukup.

Motivasi kerja dan kompetensi para guru di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga cukup mempengaruhi daya saing madrasah. Hal ini terbukti dari persentase sebesar 63.6% secara bersama-sama kompetensi dan motivasi mempengaruhi daya saing madrasah dan sisanya sebesar 36.4 % daya saing madrasah di pengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar model. Oleh karena itu, Kepala madrasah sebagai pimpinan hendaknya terus menjaga kondisi ini sehingga daya saing madrasah dapat meningkat. Meningkatnya daya saing madrasah tentu menjaga eksistensi madrasah.

2. Pengaruh motivasi kerja guru dan kompetensi terhadap kinerja guru secara simultan di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa pengujian hipotesis menggunakan uji F membuktikan bahwa motivasi kerja dan kompetensi para guru secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riesminingsih (2013) tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah.

Motivasi kerja dan kompetensi para guru di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga cukup tinggi pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hal ini terbukti dari persentase sebesar 80,8% secara bersama-sama kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja guru dan sisanya sebesar 19.2 % kinerja guru di pengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar model. Oleh karena itu, Kepala madrasah sebagai pimpinan hendaknya terus menjaga kondisi ini sehingga kinerja sekolah akan meningkat yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi siswa di bidang akademik,

bertambah siswa-siswi SD/MI yang masuk ke MTs Muhammadiyah sehingga akan berpengaruh pada naiknya daya saing madrasah.

3. Pengaruh motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kinerja guru secara simultan terhadap daya saing madrasah di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga

Daya saing madrasah dipengaruhi oleh kualitas SDM yang ada di madrasah, utamanya adalah SDM guru, sebagaimana penelitian-penelitian sebelumnya. Kualitas SDM guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja guru. Berdasarkan teori-teori tersebut memiliki hubungan sebab akibat (*causal*), dari teori-teori tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja guru mempengaruhi daya saing madrasah.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori tersebut. Hasil penelitian dan analisis menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru (X_1), kompetensi guru (X_2), dan kinerja guru (Y) terhadap daya saing madrasah (Z). Pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja guru (X_1), kompetensi guru (X_2), dan kinerja guru (Y) terhadap daya saing madrasah (Z) dilakukan dengan cara melihat nilai R square yakni sebesar 0.661 atau dalam persentase 66.1%. Sisanya sebesar 33.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

4. Pengaruh motivasi kerja guru, kompetensi guru, terhadap daya saing madrasah melalui kinerja guru di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga

Berdasarkan pengukuran nilai signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja guru (X_1) terhadap daya saing madrasah (Z) sebesar $0.044 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Z . Disamping itu, pada taraf signifikansi 5% nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar $2.051 < 1.992$ (t_{tabel}), yang berarti keduanya memberikan makna penolakan terhadap hipotesis nol, dengan kata lain hipotesis alternatif diterima. Meskipun

demikian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel X_1 terhadap Z memiliki persentase yang cukup kecil yaitu 6.30%, memungkinkan adanya faktor lain yang memberikan pengaruh lebih. Kontribusi langsung yang diberikan X_1 terhadap Z senilai 0.251 dikuadratkan, menjadi 0.0630 atau dalam bentuk persentase sebesar 6.30%. Kontribusi secara tidak langsung X_1 terhadap Z sebesar 20.01%, ini menunjukkan bahwa kinerja guru memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap daya saing madrasah melalui peningkatan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh secara langsung terhadap daya saing madrasah, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. Pengaruh tersebut bersifat positif, maknanya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka daya saing madrasah cenderung semakin tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya, dapat dilihat diantaranya yaitu memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas dengan target yang jelas, serta lebih mengutamakan prestasi jabatan. Adanya dorongan untuk berprestasi akan membuat guru bekerja keras untuk meningkatkan kualitas kerjanya dalam mengembangkan madrasah. Selain motivasi dari dalam diri (*intrinsic*), motivasi ekstrinsik yang besar akan mempengaruhi guru dalam bekerja.

Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.⁸² Siagian mengemukakan definisi motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.⁸³ Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

⁸² Robbins SP, dan Judge, Perilaku Organisasi, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 325.

⁸³ Sondang Siagian P, Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan Kesepuluh. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 120.

Kontribusi guru di madrasah salah satunya dinyatakan dalam wujud kinerja guru, jika guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi maka secara otomatis kinerjanya meningkat. Hal ini selaras dengan penelitian Anita, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MI Negeri Kragean dan MI Negeri Wirasaba dengan kontribusi 38,5% dan 74,6%.⁸⁴ Begitu pula hasil penelitian Aji Munandar, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 38,8%.⁸⁵

Motivasi kerja yang terpancar pada kinerja guru memberikan pengaruh baik langsung ataupun tidak langsung pada daya saing madrasah di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru dan mempengaruhi daya saing madrasah secara signifikan. Motivasi kerja guru MTs Muhammadiyah se-Purbalingga yang cenderung tinggi dan cukup tentunya perlu ditingkatkan agar berada pada level motivasi yang lebih tinggi. Madrasah perlu melakukan upaya peningkatan motivasi kerja guru agar kinerja guru dapat meningkat dan berimbas kepada naiknya daya saing madrasah.

Berdasarkan analisis data di atas, dapat dinyatakan variabel intervening dalam penelitian ini yaitu kinerja guru, dapat menjembantani atau memediasi pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap variabel daya saing madrasah. Variabel motivasi kerja guru mempengaruhi variabel kinerja guru, selanjutnya variabel kinerja guru mempengaruhi variabel daya saing madrasah.

Hasil analisis pengaruh kompetensi guru (X_2) terhadap daya saing madrasah melalui kinerja guru diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar

⁸⁴ Anita, "Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga", Tesis, IAIN Purwokerto, 2017, 136.

⁸⁵ Aji Munandar, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas", Tesis, IAIN Purwokerto, 2019, 116.

0,049 < 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Z . Selain itu, pada taraf signifikansi 5% nilai t_{hitung} variabel kompetensi guru sebesar $2.006 > 1,992$ (t_{tabel}), yang berarti keduanya memberikan penolakan terhadap hipotesis nol. Kontribusi langsung yang diberikan X_2 terhadap Z senilai 0.262 dikuadratkan, menjadi 0.0686 atau dalam bentuk persentase sebesar 6.87%. Kontribusi secara tidak langsung X_2 terhadap Z sebesar 20.72%, ini menunjukkan bahwa kompetensi guru memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap daya saing madrasah melalui peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru berpengaruh secara langsung terhadap daya saing madrasah, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. Pengaruh tersebut bersifat positif, maknanya semakin tinggi kompetensi guru, maka daya saing madrasah cenderung semakin tinggi. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat dilihat diantaranya dapat membuat karya inovatif untuk pembelajaran, dapat memodifikasi alat peraga atau media pembelajaran, melakukan penelitian sebagai bentuk pengembangan keprofesian berkelanjutan, mampu berkolaborasi dengan rekan kerja, memanfaatkan teknologi dan informasi digital dalam pembelajaran, dan sebagainya.

Produk jasa pendidikan, yaitu ilmu pengetahuan, merupakan produk yang tidak dapat terlihat, mengingat hal tersebut maka kompetensi guru dalam mentransferkan ilmu pengetahuan diperlukan menciptakan keunggulan daya saing institusi pendidikan. Kekinian guru diharapkan mampu dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang membutuhkan kompetensi abad 21.

Kompetensi guru abad 21 kini menjadi modal yang harus dimiliki oleh setiap guru sehingga dapat melaksanakan tugas keprofesionalnya sehari-hari sesuai dengan kebutuhan pendidikan di sekolah (kurikulum), tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Keberhasilan kegiatan pembelajaran yang berlangsung di madrasah tentu tidak lepas dari faktor kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa tanpa adanya kompetensi guru yang mantap dalam mengelola pembelajaran, maka tentunya akan menghambat untuk memperoleh hasil pembelajaran yang semakin optimal sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Krismawintari menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi orangtua dalam memilih sekolah diantaranya guru yang memiliki kompetensi dan *softskill*.⁸⁶ Bosseti dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil yang serupa bahwa 24% orang tua yang menjadi responden mempertimbangkan faktor guru sebagai pertimbangan dalam pemilihan sekolah. Kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru sebagai sumber daya manusia di sekolah berperan penting dalam menciptakan daya saing bagi sekolah.

Menurut Spencer, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).⁸⁷

Sebagaimana hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap daya saing jika kompetensi tersebut linear dengan kinerja guru. Upaya meningkatkan daya saing madrasah dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru, dengan begitu kinerja guru akan meningkat dan kemudian berimbas kepada meningkatnya daya saing madrasah.

⁸⁶ Krismawintari, *Faktor-faktor yang Dipertimbangkan Orang Tua dalam Memilih Sekolah (Studi pada SMPK 1 Harapan Denpasar)*, Jurnal Ekonomi dan Pariwisata Vol. 11; No. 01; 2016: 31-44.

⁸⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2012), 10.

Kinerja guru yang merupakan variabel intervening dalam penelitian ini yang menjembantani atau memediasi pengaruh variabel kompetensi guru terhadap variabel daya saing madrasah. Variabel kompetensi guru mempengaruhi variabel kinerja guru, selanjutnya variabel kinerja guru mempengaruhi variabel daya saing madrasah.

Hasil analisis pengaruh kinerja guru (Y) terhadap daya saing (Z) MTs Muhammadiyah se-Purbalingga membuktikan adanya nilai signifikansi Y sebesar $0.027 < 0.050$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Y terhadap Z. Pengaruh langsung di antara dua variabel tersebut sebesar 12.67%.

Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas di dalam pembelajaran. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁸⁸ Hal ini dapat diartikan bahwa prestasi belajar peserta didik dapat menjadi parameter kinerja guru. Semakin baik prestasi belajar siswa menunjukkan semakin baik kinerja guru. Selanjutnya, semakin banyak peserta didik yang berprestasi maka akan berdampak pada meningkatnya daya saing madrasah tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kinerja guru berpengaruh terhadap daya saing madrasah sebesar 12.67%, angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru bukan satu-satunya faktor penentu daya saing madrasah, daya saing madrasah 87.33% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Demikian pula untuk meningkatkan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan kompetensi guru semata.

⁸⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, ... 54.

Sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja 31.58%, artinya ada pengaruh dari faktor lainnya sebesar 68.42%. Begitu pula dengan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 33.87%, artinya daya saing madrasah dipengaruhi faktor lainnya sebesar 66.13%.

Meskipun besar pengaruh kinerja terhadap daya saing hanya 12.67%, tidak berarti upaya meningkatkan daya saing madrasah melalui kinerja guru tidak menjadi prioritas madrasah atau bahkan diabaikan. Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja guru yang baik berdampak positif terhadap peningkatan kualitas peserta didik dalam meraih prestasi. Kepercayaan masyarakat terhadap madrasah tentu akan meningkat manakala banyak pesertadidik pada madrasah tersebut yang mengalami peningkatan prestasi.

E. Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini:

1. Instrumen data penelitian ini menggunakan angket/kuesioner, sementara kuesioner memiliki keterbatasan.
2. Penelitian terbatas pada variabel, wilayah dan subyek tertentu, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada kelompok dan jumlah yang lebih besar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Kabupaten Purbalingga.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Kabupaten Purbalingga.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Kabupaten Purbalingga.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru melalui kinerja guru terhadap daya saing MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru melalui kinerja guru terhadap daya saing madrasah MTs Muhammadiyah se-Purbalingga.

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan di atas dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut: Peningkatan kinerja guru secara linear meningkatkan daya saing madrasah. Kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru dan kompetensi guru. Oleh karenanya, peningkatan motivasi kerja guru dan kompetensi guru sangat penting guna mendorong peningkatan daya saing madrasah.

C. Saran

Berikut beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti:

1. Bagi pemangku kebijakan di MTs Muhammadiyah se-Purbalingga, upaya meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi guru perlu dilakukan agar kinerja guru menjadi lebih tinggi dan akhirnya berkontribusi dalam meningkatkan daya saing madrasah masing-masing.
2. Bagi peneliti lain disarankan dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi daya saing

madrasah dan mengembangkan penelitian ini menggunakan model analisis yang berbeda.

3. Penilaian daya saing madrasah perlu dilakukan secara objektif guna menghindari timbulnya subjektivitas penelitian.
4. Penelitian ini belum komprehensif disebabkan tinjauan daya saing yang hanya dilihat dari variabel yang terbatas, sehingga pada kebutuhan penelitian berikutnya bagi yang berminat dapat meneliti daya saing madrasah berdasarkan faktor lain seperti budaya kerja, kepemimpinan kepala madrasah, atau hubungan masyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Robiatul, dkk. 2017. *Pendidikan yang Berdaya Saing*. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP UNTIRTA.
- Afandi, dkk., Development Frameworks of The Indonesian Partnership 21st-Century Skills Standards for Prospective Science Teachers: A Delphi Study. *JPII* 8 (1) (2019), 91-102.
- Altares, et al. 2003. *Elementary statistics: A modern approach*. Manila: Rex Bookstore, Inc.
- Alma, Buchari. 2009. *Manajemen Corporate & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan*, Cet II. Bandung: Alfabeta.
- Amirudin, Muhamad Faizul. 2019. *Hubungan Pendidikan dan Daya saing Bangsa*. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 1
- Asterina, Fitri. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anita. 2017. "Motivasi dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kragean dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga", Tesis. IAIN Purwokerto.
- Arikunto, S. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (2nd ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asterina, Fitri. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung*, Tesis. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Bahiyah, Fina Durriyatun. 2019. *Pengaruh Pemberdayaan Pendidik, Komitmen Profesional Pendidik dan Kompetensi Pendidik Terhadap Daya saing Madrasah Aliyah Di Kota Yogyakarta*, Tesis. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico.
- Byars, L. L & Rue, L. W. 1991. *Human resources management. (3rd ed)*. Boston: Irwin Inc.
- Chu, Hui-Chin and Kno, Tsui Yang, Testing Herzberg's Two-Factor Theory in Educational Settings in Taiwan, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 11, No. 1, Juni 2015, diakses dari <http://www.hraljournal.com/Page/10%20HuichinChu&TsuiYangKuo.pdf>, tanggal 03 April 2021 pukul 13:48 WIB.

- Definition of competency from the Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus © Cambridge University Press. Diakses dari <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competency>, tanggal 06 April 2021 pukul 17:58 WIB
- Departemen Agama RI. 2007. Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan. Jakarta: Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama RI.
- Emzir. 2019. Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif Edisi Revisi. Depok: Rajawali Pers.
- Febriana, Rina. 2019. Kompetensi Guru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Frances, Z. Heflin dalam Sunyoto, Danang. 2015. Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage). Yogyakarta: CAPS.
- Fokus di SDM, Presiden Jokowi: Pembangunan SDM Memerlukan Kehadiran Negara (2019, 7 Agustus). Ksp.go.id. Diakses melalui <http://ksp.go.id/fokus-di-sdm-presiden-jokowi-pembangunan-sdm-memerlukan-kehadiran-negara/>, 10 Mei 2020 Pukul 18:30.
- Hilmi, Atep Hilman. 2018. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, Khazanah Akademia Vol. 02; No. 01.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/> Diakses pada 26 Mei 2020.
- Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 606 Tahun 2021 Tentang petunjuk Teknis Bantuan Kelompok Kerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Madrasah (Kkg/Mgmp/Mgbk/Kkm/Pokjawas Madrasah) Tahun Anggaran 2021
- Krismawintari. Faktor-faktor yang Dipertimbangkan Orang Tua dalam Memilih Sekolah (Studi pada SMPK 1 Harapan Denpasar), Jurnal Ekonomi dan Pariwisata Vol. 11; No. 01; 2016: 31-44.
- Kontributor, "Menteri PPN Sebut Tingkat Partisipasi Sekolah di Indonesia Tinggi". Diakses melalui <https://mediaindonesia.com/read/detail/253006-menteri-ppn-sebut-tingkat-partisipasi-sekolah-di-indonesia-tinggi>, 12 Mei 2020, pukul 20:41.
- Kim, Min Kil etc, "Service Quality and Satisfaction Perspectives at the 2011 International Amateur Athletic Federation (IAAF) World Championship", Journal of Research, Volume 8, issue 2. Diakses dari <files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1034025.pdf>, 15 Januari 2021 pukul 10.00 WIB.
- KBBI, 2011.
- Luthans, F. 2008. Organizational Behavior. Singapura: The McGraw Hill Companies. Inc.

- Madjid, Abd. 2016. Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Menteri PPN Sebut Tingkat Partisipasi Sekolah di Indonesia Tinggi (2019, 13 Agustus). Diakses melalui <https://mediaindonesia.com/read/detail/253006-menteri-ppn-sebut-tingkat-partisipasi-sekolah-di-indonesia-tinggi>, 12 Mei 2020, pukul 20:41.
- Mitchell, T. R. & Larson, J. R., jr. 1987. *People in organizations, an introduction to organizational behavior (3rd ed)*. Singapore: Mc Graw Hill Book Company.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mulyasa. 2003. Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasana, Dedi. 2012. Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Multitama. 2006. Islamic Business Strategy for Entrepreneurship. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Muhaimin. 2009. Rekonstruksi Pendidikan Islam: Dari Paradigma Pengembangan, Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Munandar Aji. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, Tesis. IAIN Purwokerto.
- Philip, Kotler and Lane Keller. 2016. *Marketing Management*, Pearson: 15th Global Edition.
- P, Sondang Siagian. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahayu, Agus. 2020. Analisis Sumber Daya Sekolah dan Program Penciptaan Nilai dalam Meningkatkan Daya Saing Sekolah. *Educationist* Vol. IV No. 1.
- Riesminingsih. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah, *Jurnal MIX*, Vol. III No. 3 Oktober 2013: 263-271.
- Robbins, Stephen P.. 2012. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1 dan 2. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Sagala, Syaiful. 2018. Pendekatan dan Model Kepemimpinan. Jakarta: Pranamedia.
- Saifudin, Ahmad. 2020. Penyusunan Skala Psikologi. Jakarta: Kencana.

- Samani, Muchlas. 2020. Kapita Selekta Metodologi Penelitian. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Sarwono, J. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Schwab, Klaus. 2019. The Global Competitiveness Report 2019. Switzerland: WEF, diakses dari <http://www3.weforum.org/docs/WEFTheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf> pada tanggal 02 April 2021 pukul 11:06 WIB.
- Smith, A.W. 2003. Management System Analysis and Applications. New York: Holt Saunders International Editions.
- SP, Robbins, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Supardi. 2016. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sukardi. 2018. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Statistik untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage). Yogyakarta: CAPS.
- Tambunan, Tulus. 2001. Perekonomian Indonesia: Teori dan Temuan Empiris. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tholkhah, Imam. 2017. Strategi peningkatan daya saing madrasah; Studi kasus Madrasah Ibtidaiyah Negeri Madiun. Jurnal penelitian pendidikan agama dan keagamaan. Jakarta: Balitbang dan Diklat Kemenag RI.
- Tjiptono, Fandy. 2016. Service, Quality & Satisfaction Edisi Ke-4. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Uno, Hamzah B. 2017. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2006. Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Whitmore, John. 1997. Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran 1 : Instrumen

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KINERJA GURU TERHADAP DAYA SAING MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH SE PURBALINGGA

No. Responden :

Pengantar

Daya saing madrasah merupakan kemampuan madrasah dalam melakukan tindakan atau usaha tertentu dalam meningkatkan kualitas pendidikannya agar lebih unggul dan mampu bersaing dengan satuan pendidikan lain yang setara. Daya saing suatu madrasah dapat dinilai melalui motivasi kerja, kompetensi dan kinerja yang ada pada guru-guru di madrasah tersebut. Motivasi dan kompetensi pendidik merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh motivasi, kompetensi dan kinerja guru terhadap daya saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se Purbalingga. Demi ketercapaian tujuan penelitian ini, mengharap kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan dan pernyataan yang disediakan berupa kuesioner (terlampir) dengan keadaan yang sebenarnya. Selanjutnya apabila terdapat pertanyaan yang kurang berkenan, peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya. Demikian, atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket tersebut, peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti

Siswogo

A. Identitas Responden

1. Bapak/Ibu bekerja di madrasah ini selama
 - a. Kurang dari 3 tahun
 - b. 3 – 5 tahun
 - c. Lebih dari 5 tahun.
2. Pendidikan terakhir Bapak/Ibu
 - a. D3
 - b. S1
 - c. S2
 - d. S3
3. Status ketenagaan Bapak/Ibu
 - a. Honorer
 - b. PNS
 - c. PNS bersertifikasi
 - d. Non-PNS bersertifikasi
4. Tingkat pendapatan Bapak/Ibu
 - a. Rp. 500.000 – Rp. 2.000.000
 - b. Rp. 2.000.000 – Rp. 2.500.000
 - c. Rp. 2.500.000 – Rp. 3.000.000
 - d. > Rp. 3.000.000

B. Petunjuk Pengisian

1. Setiap pertanyaan atau pernyataan, pilihlah satu jawaban angka yang paling sesuai atau menggambarkan kondisi Bapak/Ibu, lalu beri tanda silang (X) pada pilihan angka yang disediakan.
2. Memohon kesediaan Ibu/Bapak dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak bernilai salah atau benar.
4. Setelah diisi mohon dikumpulkan kepada peneliti
5. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, peneliti menyampaikan terimakasih.
6. Contoh pengisian:

No	Pernyataan	Rentang Jawaban							
		7	6	5	4	3	2	1	
1	Ketersediaan ruang belajar			X					Tidak lengkap

DAYA SAING MADRASAH

No	Pernyataan	Rentang Jawaban								
		7	6	5	4	3	2	1		
1	Ketersediaan ruang belajar	Sangat lengkap	7	6	5	4	3	2	1	Tidak lengkap
2	Kelengkapan media pembelajaran	Sangat lengkap	7	6	5	4	3	2	1	Tidak lengkap
3	Jumlah peserta didik baru setiap tahun	Melebihi kuota	7	6	5	4	3	2	1	Kurang dari kuota
4	Kesesuaian jumlah peserta didik dengan ruang belajar	Sangat sesuai	7	6	5	4	3	2	1	Tidak sesuai
5	Bapak/Ibu mengikuti kompetisi mewakili madrasah	Sebulan sekali	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
6	Keikutsertaan peserta didik madrasah dalam berbagai kompetisi	Sebulan sekali	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
7	Madrasah mendapatkan prestasi setiap tahunnya	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
8	Kancah prestasi yang dicapai madrasah tingkat nasional	Setiap tahun	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
9	Kancah prestasi yang dicapai madrasah tingkat provinsi	Setiap tahun	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah

MOTIVASI KERJA GURU

No	Pernyataan	Rentang Jawaban								
		7	6	5	4	3	2	1		
1	Tanggungjawab terhadap tugas.	Bertanggung jawab	7	6	5	4	3	2	1	Tidak bertanggung jawab
2	Pelaksanaan tugas yang diberikan kepada anda.	Tepat waktu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak tepat waktu
3	Target dalam melaksanakan tugas.	Jelas	7	6	5	4	3	2	1	Tidak jelas
4	Perasaan anda saat melaksanakan tugas	Senang	7	6	5	4	3	2	1	Tidak senang
5	Perasaan anda setelah selesai mengerjakan tugas	Tidak lelah	7	6	5	4	3	2	1	Sangat lelah
6	Keinginan untuk lebih unggul dalam pekerjaan	Kuat	7	6	5	4	3	2	1	Lemah

7	Jika diberi kesempatan untuk mengikuti pengembangan diri (Diklat, Workshop, Bintek, dll)	Senang	7	6	5	4	3	2	1	Tidak senang
8	Kualitas hasil pekerjaan.	Penting	7	6	5	4	3	2	1	Tidak penting
9	Pemenuhan kebutuhan hidup	Penting	7	6	5	4	3	2	1	Tidak penting
10	Pemenuhan kebutuhan kerja	Penting	7	6	5	4	3	2	1	Tidak penting
11	Mendapat pujian atas hasil kerja oleh atasan atau rekan kerja	Suka	7	6	5	4	3	2	1	Tidak suka
12	Harapan mendapatkan insentif setelah bekerja	Besar	7	6	5	4	3	2	1	Kecil
13	Perhatian dari teman dan atasan	Penting	7	6	5	4	3	2	1	Tidak penting

KOMPETENSI GURU ABAD 21

No	Pernyataan		Rentang Jawaban							
1	Membuat karya inovatif untuk pembelajaran	Setiap tahun	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
2	Memodifikasi alat peraga atau media pembelajaran	Setiap tahun	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
3	Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) atau penelitian lainnya	Setiap tahun	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
4	Menggunakan model pembelajaran <i>cooperative learning</i>	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
5	Menggunakan berbagai metode pembelajaran (variatif)	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
6	Menggunakan media dalam pembelajaran	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
7	Berkolaborasi dengan rekan kerja	Sangat Baik	7	6	5	4	3	2	1	Buruk
8	Menggunakan internet sebagai sumber belajar	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Pernah
9	Kemampuan mengoperasikan komputer/laptop	Mahir	7	6	5	4	3	2	1	Buruk

10	Kemampuan memanfaatkan HP dalam pembelajaran	Mahir	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Mampu
11	Mengecek kebenaran informasi digital sebelum membagikan	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Pernah
12	Memanfaatkan teknologi dan informasi digital dalam pembelajaran	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Pernah
13	Kemampuan untuk menunjukkan sikap ilmiah (rasa ingin tahu, kejujuran, ketelitian, keterbukaan, dan kehati-hatian)	Tinggi	7	6	5	4	3	2	1	Rendah
14	Beradaptasi dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat	Sangat Baik	7	6	5	4	3	2	1	Buruk
15	Kekuatan kepemimpinan, dan memiliki sikap dan karakter seorang guru	Sangat Baik	7	6	5	4	3	2	1	Buruk
16	Mengajarkan nilai-nilai moral dan sikap ilmiah dalam proses belajar mengajar yang menuntun karakter peserta didik agar sesuai dengan jati diri bangsa Indonesia.	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
17	Percaya dan menghargai Sang Pencipta melalui ilmu pengetahuan dan menginternalisasinya dalam kehidupan sehari-hari.	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
18	Mengajarkan konsep Sang Pencipta kepada siswa melalui ilmu pengetahuan	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah

KINERJA GURU

No	Pernyataan		Rentang Jawaban							
1	Bahan ajar sesuai dengan kompetensi inti dan kompetensi dasar	Sesuai	7	6	5	4	3	2	1	Tidak sesuai
2	Penguasaan terhadap bahan ajar	Baik	7	6	5	4	3	2	1	Buruk

3	Keterampilan menjawab dan memberikan pertanyaan dari siswa	Baik	7	6	5	4	3	2	1	Buruk
4	Penguasaan siswa terhadap materi pelajaran (ketuntasan belajar)	Tinggi	7	6	5	4	3	2	1	Rendah
5	Membuat kesepakatan peraturan kelas dengan siswa	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
6	Penerapan peraturan dalam kelas.	Tegas	7	6	5	4	3	2	1	Tidak tegas
7	Penataan tempat duduk siswa.	Sering	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
8	Menggunakan media pembelajaran dalam proses pembelajaran	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
9	Kesesuaian media pembelajaran dengan materi pelajaran	Sesuai	7	6	5	4	3	2	1	Tidak sesuai
10	Membuat dan menggunakan RPP tiap pertemuan	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Pernah
11	Membuat Lembar Capaian Kinerja Harian (Agenda Kegiatan Harian)	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Pernah
12	Membuat catatan pembelajaran (jurnal pembelajaran) tiap akhir pertemuan	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak Pernah
13	Media pembelajaran yang digunakan meningkatkan pemahaman siswa	Meningkat	7	6	5	4	3	2	1	Tidak meningkat
14	Sumber belajar yang digunakan multikanal dan bervariasi	Variatif	7	6	5	4	3	2	1	Monoton
15	Menggerakkan siswa untuk belajar	Tinggi	7	6	5	4	3	2	1	Rendah
16	Memberikan teladan bahwa guru juga selalu belajar	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
17	Kondisi kelas pada proses pembelajaran	Kondusif	7	6	5	4	3	2	1	Tidak kondusif
18	Menganalisis hasil belajar siswa	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
19	Melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK)	Setiap tahun	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah

20	Metode pembelajaran yang digunakan	Variatif	7	6	5	4	3	2	1	Monoton
21	Membimbing siswa yang mengalami masalah dalam pembelajaran	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
22	Kelengkapan administrasi guru (prota, promes, rpp, dll)	Lengkap	7	6	5	4	3	2	1	Tidak lengkap
23	Melakukan remedial teaching dan atau pengayaan	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah
24	Menerapkan hasil penelitian dalam meningkatkan kualitas pembelajaran	Selalu	7	6	5	4	3	2	1	Tidak pernah



Lampiran 2: Hasil Uji Coba

Responden	MOTIVASI KERJA GURU (X1)														KOMPETENSI GURU (X2)																		
	No. Item Pernyataan													Total	No. Item Pernyataan													Total					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		14	15	16	17	18
R.1	5	3	2	6	6	6	7	7	7	7	6	5	6	73	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	7	6	82
R.2	7	1	1	7	5	5	7	6	6	6	5	5	5	66	4	4	1	6	6	3	4	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	96
R.3	6	4	3	5	4	4	5	5	6	6	3	4	4	59	5	4	5	1	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	7	7	93
R.4	6	6	3	7	4	3	7	7	7	7	7	7	7	78	5	3	1	2	4	5	7	4	4	6	4	6	7	5	6	7	7	7	90
R.5	7	5	3	7	5	5	7	7	7	7	7	6	6	79	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	126
R.6	7	2	1	6	3	6	4	7	7	7	7	6	6	69	5	6	2	4	4	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	102
R.7	7	1	1	7	1	1	7	7	7	7	1	7	1	55	1	1	2	3	7	7	1	3	3	4	3	3	7	7	5	7	7	7	78
R.8	7	1	1	7	6	7	7	7	7	7	7	4	7	75	6	5	7	2	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	111
R.9	7	1	2	7	4	6	7	6	6	6	5	5	5	67	5	4	4	4	6	6	6	5	6	6	6	7	6	6	6	6	5	5	99
R.10	7	2	1	7	5	5	7	7	7	7	1	3	6	65	1	3	1	5	3	5	6	6	5	6	4	7	7	5	5	5	7	7	88
R.11	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	94
R.12	6	2	1	5	2	6	5	6	7	7	4	5	6	62	5	3	2	4	4	4	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	90
R.13	7	4	4	7	4	7	7	7	7	7	1	1	1	64	4	4	2	4	5	7	7	6	6	6	4	7	7	7	7	7	7	7	104
R.14	7	2	1	7	4	7	7	7	4	7	4	5	7	69	5	4	1	4	7	6	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	108
R.15	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	7	6	74	5	5	2	4	4	4	5	5	6	5	3	4	4	6	5	5	7	6	85
R.16	7	4	4	7	3	7	7	7	7	7	1	5	7	73	5	2	3	5	7	5	7	6	7	7	3	4	7	7	7	6	7	5	100
R.17	6	7	6	6	6	5	5	5	5	5	6	7	6	75	5	5	4	4	5	5	6	6	6	5	3	6	5	6	6	6	7	7	97
R.18	7	1	1	7	6	6	6	7	7	7	7	5	7	74	5	5	4	5	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	106
R.19	6	7	2	7	6	6	7	7	7	7	6	6	6	80	5	5	2	6	6	5	6	6	6	6	3	6	6	6	6	7	7	7	101
R.20	6	3	3	7	5	4	4	7	7	7	3	2	2	60	5	5	1	6	6	6	5	5	5	7	3	7	7	6	5	7	7	7	100
R.21	7	3	3	5	3	5	6	7	7	7	5	7	7	72	2	4	1	4	4	5	6	6	6	5	3	5	5	6	5	6	6	7	86
R.22	5	5	2	6	6	6	6	6	5	6	3	3	3	62	2	3	2	3	5	5	6	6	6	6	7	6	6	7	4	7	7	6	94
R.23	6	2	3	6	4	5	5	5	6	6	4	4	6	62	3	2	1	2	2	3	3	6	6	5	7	3	3	5	5	5	6	5	72
R.24	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	66	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88

R.25	5	6	6	4	4	5	5	5	7	6	4	4	4	65	4	4	5	3	4	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	86
R.26	7	2	1	7	6	7	7	7	7	6	5	5	5	72	6	5	4	5	6	7	6	5	6	7	4	6	7	7	6	6	6	6	105
R.27	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	5	6	6	79	5	5	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	108	
R.28	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	6	7	6	86	5	5	5	5	5	6	5	6	3	7	5	7	6	6	5	7	7	7	102
R.29	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	6	58	4	4	3	4	4	5	4	4	6	5	7	5	4	4	4	4	6	5	82
R.30	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	7	82	7	7	6	3	6	7	7	7	3	7	5	7	6	7	7	6	7	7	112
R.31	4	4	3	5	4	3	6	4	6	6	1	1	4	51	3	4	3	7	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	7	6	6	84
R.32	7	2	4	7	1	6	7	7	7	7	5	5	7	72	5	4	5	6	6	7	7	6	4	5	5	7	6	7	6	7	7	7	107
R.33	7	3	1	7	6	6	7	7	5	7	5	6	7	74	5	2	3	5	4	7	7	6	5	5	5	6	5	7	7	7	7	7	100
R.34	6	3	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	7	7	7	3	7	7	7	7	6	7	5	7	7	7	7	7	7	7	119
R.35	7	1	2	7	6	6	7	7	7	7	6	5	7	75	3	4	4	3	6	7	7	6	6	6	5	7	7	7	7	7	7	7	106
R.36	7	2	2	6	6	6	6	7	6	6	5	6	6	71	6	5	2	5	5	6	6	6	6	6	4	6	5	6	6	7	6	6	99
R.37	7	6	6	7	6	6	6	7	7	7	6	6	7	84	5	4	2	3	5	5	5	6	5	5	4	5	5	6	5	7	6	6	89
R.38	7	2	3	7	6	4	5	7	7	7	7	7	7	76	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	7	7	7	7	7	7	7	87

Responden	KINERJA GURU (Y)																								DAYA SAING MADRASAH (Z)										
	No. Item Pernyataan																								Total	No. Item Pernyataan									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
R.1	6	5	5	5	5	6	5	5	6	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5	3	3	105	5	4	3	7	1	1	2	1	1	25
R.2	7	7	7	4	6	7	6	6	6	6	3	7	6	6	6	1	7	6	1	6	6	7	6	1	131	5	4	5	7	2	3	4	3	3	36
R.3	5	6	6	3	6	6	6	5	5	5	4	7	6	6	6	6	6	5	6	6	6	4	5	132	3	2	2	5	1	3	3	2	2	23	
R.4	7	7	7	4	7	7	7	6	7	6	5	5	4	5	1	1	1	7	1	6	6	6	7	6	126	7	3	2	6	1	2	5	1	4	31
R.5	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	161	4	5	3	6	7	5	5	6	7	48
R.6	6	6	6	6	7	6	6	6	4	6	6	6	6	6	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	133	5	4	1	6	3	4	3	2	2	30
R.7	7	3	7	7	7	7	7	4	4	7	3	7	3	7	1	1	7	7	3	7	7	7	7	7	134	7	5	5	7	1	7	4	2	3	41
R.8	6	7	6	6	7	7	7	6	6	7	5	7	6	6	1	1	7	6	7	6	7	7	6	6	143	5	5	5	5	1	3	4	3	3	34
R.9	6	6	6	6	7	7	6	6	6	5	5	5	6	6	2	2	6	5	4	7	6	6	6	6	133	6	6	4	5	2	3	5	2	3	36
R.10	5	6	5	5	5	6	5	6	7	3	3	3	5	5	6	3	5	7	4	5	7	5	4	5	120	5	5	7	6	2	5	4	5	5	44

R.11	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	6	6	5	130	5	5	6	6	6	5	5	4	4	46
R.12	6	6	6	5	6	7	6	4	6	3	4	7	5	6	2	2	6	5	5	6	7	6	5	4	125	5	5	6	5	1	5	7	2	3	39
R.13	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	6	6	3	6	1	1	7	7	3	7	7	7	6	6	140	7	7	7	7	1	6	6	4	5	50
R.14	7	7	7	3	7	7	7	6	7	7	7	5	7	7	7	1	1	7	4	1	7	7	7	3	130	6	5	5	5	1	7	3	1	1	34
R.15	5	6	6	4	7	7	7	5	5	4	3	3	3	4	5	5	7	5	3	4	5	5	5	4	117	7	5	6	6	3	5	5	3	3	43
R.16	7	7	6	3	7	7	7	5	3	6	2	7	5	7	1	4	6	4	3	6	4	7	4	5	123	5	3	2	3	1	5	1	4	3	27
R.17	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	2	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	3	6	130	5	6	5	6	2	6	6	2	2	40
R.18	7	7	6	6	7	6	7	6	7	6	2	7	6	6	1	1	7	6	4	6	7	6	6	6	136	6	5	5	6	5	5	4	5	5	46
R.19	7	7	6	6	7	6	6	6	7	7	4	7	6	6	2	1	7	7	2	6	7	7	5	4	136	5	4	6	4	1	5	5	4	4	38
R.20	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	4	7	6	5	2	1	7	7	1	5	7	7	6	5	136	5	5	5	5	3	4	5	6	3	41
R.21	5	4	5	6	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4	3	1	4	4	1	4	7	4	4	1	93	5	5	6	5	1	5	6	4	4	41
R.22	4	5	5	6	5	6	5	6	5	5	7	6	3	5	4	2	7	6	4	5	7	6	4	6	124	3	4	6	5	3	6	5	4	5	41
R.23	6	6	5	5	6	6	5	7	7	5	3	4	6	5	4	2	4	6	1	4	4	5	3	3	112	4	4	5	3	1	3	5	2	2	29
R.24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	115	5	4	5	5	1	4	3	1	4	32
R.25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	4	4	4	4	4	4	6	114	5	5	4	5	3	4	4	5	4	39
R.26	7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	3	7	3	6	4	5	6	7	4	7	7	6	4	6	139	6	6	6	6	3	6	5	6	4	48
R.27	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	7	6	6	6	2	6	6	5	6	6	6	4	6	135	5	4	5	5	4	6	5	5	5	44
R.28	6	6	6	6	7	6	7	7	3	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	138	5	4	6	6	1	6	6	4	5	43
R.29	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	6	5	4	2	5	100	5	5	5	4	4	5	4	4	3	39
R.30	7	7	6	6	6	6	7	6	7	7	5	7	6	6	6	6	7	6	7	7	7	7	4	7	153	6	6	6	7	7	7	6	4	4	53
R.31	5	5	5	5	5	5	6	4	5	3	5	6	5	5	4	5	5	6	3	5	5	6	5	3	116	3	3	4	5	3	5	4	4	4	35
R.32	7	6	6	5	7	7	7	6	6	7	3	7	6	6	5	5	7	7	4	6	7	6	3	6	142	3	3	3	7	1	5	5	4	4	35
R.33	7	7	7	5	7	7	7	7	6	6	2	7	7	6	5	5	7	7	4	6	7	6	6	6	147	7	6	6	7	2	5	5	2	4	44
R.34	7	7	7	5	7	7	7	7	7	6	5	5	5	7	5	5	7	7	7	5	7	6	4	7	149	6	6	6	5	2	5	3	4	2	39
R.35	7	7	7	3	7	7	7	7	7	6	4	5	4	7	5	5	7	7	3	5	7	7	4	7	142	5	6	6	7	2	4	7	4	2	43
R.36	6	7	7	5	6	7	3	6	6	5	3	3	7	5	2	4	7	5	2	4	6	5	5	5	121	7	6	6	6	3	6	7	6	5	52
R.37	6	6	6	5	7	7	6	5	6	5	4	6	6	5	6	6	5	6	3	5	6	6	6	6	135	5	5	5	5	1	4	1	1	1	28
R.38	7	7	7	4	7	7	5	7	7	6	5	5	4	7	5	3	7	5	2	7	7	5	4	5	135	3	4	3	3	2	3	4	4	4	30

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Uji Realibilitas

Variabel Motivasi Kerja Guru (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.693	13

Uji Realibilitas

Variabel Kompetensi Guru (X2)

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	18

**Uji Realibilitas
Variabel Kinerja Guru (Y)
Reliability**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	24

**Uji Realibilitas
Variabel Daya Saing Madrasah (Z)
Reliability
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

HASIL UJI VALIDITAS

Vairabel Motivasi Kerja Guru (X1)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
X1	Pearson Correlation	1	-.489**	-.359*	.633**	-.081	.273	.392*	.703**	.337*	.531**	.145	.334*	.250	.350*
	Sig. (2-tailed)		.002	.027	.000	.629	.097	.015	.000	.039	.001	.386	.040	.130	.031
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	-.489**	1	.770**	-.334*	.289	.012	-.161	-.374*	-.193	-.303	.114	.160	-.009	.332*
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.041	.079	.945	.335	.021	.247	.065	.494	.336	.956	.042
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3	Pearson Correlation	-.359*	.770**	1	-.313	.193	.078	-.224	-.399*	-.098	-.319	.124	.174	.047	.351*
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.056	.245	.642	.175	.013	.557	.051	.457	.295	.777	.031
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X4	Pearson Correlation	.633**	-.334*	-.313	1	.148	.217	.591**	.746**	.291	.554**	.123	.149	.109	.389*
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.056		.374	.191	.000	.000	.076	.000	.461	.372	.517	.016
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X5	Pearson Correlation	-.081	.289	.193	.148	1	.396*	.122	.047	-.087	-.087	.471**	.142	.266	.553**
	Sig. (2-tailed)	.629	.079	.245	.374		.014	.465	.778	.603	.605	.003	.394	.106	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X6	Pearson Correlation	.273	.012	.078	.217	.396*	1	.332*	.309	.053	.196	.266	.027	.386*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.097	.945	.642	.191	.014		.042	.059	.753	.238	.106	.874	.017	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X7	Pearson Correlation	.392*	-.161	-.224	.591**	.122	.332*	1	.505**	.266	.457**	-.027	.140	.146	.382*
	Sig. (2-tailed)	.015	.335	.175	.000	.465	.042		.001	.106	.004	.871	.402	.383	.018
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

X8	Pearson Correlation	.703**	-.374*	-.399*	.746**	.047	.309	.505**	1	.528**	.799**	.200	.308	.202	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.013	.000	.778	.059	.001		.001	.000	.228	.060	.223	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X9	Pearson Correlation	.337*	-.193	-.098	.291	-.087	.053	.266	.528**	1	.693**	.109	.083	.010	.290
	Sig. (2-tailed)	.039	.247	.557	.076	.603	.753	.106	.001		.000	.516	.619	.955	.077
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X10	Pearson Correlation	.531**	-.303	-.319	.554**	-.087	.196	.457**	.799**	.693**	1	.079	.162	.171	.370*
	Sig. (2-tailed)	.001	.065	.051	.000	.605	.238	.004	.000	.000		.638	.331	.306	.022
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X11	Pearson Correlation	.145	.114	.124	.123	.471**	.266	-.027	.200	.109	.079	1	.612**	.645**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.386	.494	.457	.461	.003	.106	.871	.228	.516	.638		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X12	Pearson Correlation	.334*	.160	.174	.149	.142	.027	.140	.308	.083	.162	.612**	1	.530**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.040	.336	.295	.372	.394	.874	.402	.060	.619	.331	.000		.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X13	Pearson Correlation	.250	-.009	.047	.109	.266	.386*	.146	.202	.010	.171	.645**	.530**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.130	.956	.777	.517	.106	.017	.383	.223	.955	.306	.000	.001		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.350*	.332*	.351*	.389*	.553**	.539**	.382*	.468**	.290	.370*	.718**	.665**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.031	.042	.031	.016	.000	.000	.018	.003	.077	.022	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Kompetensi Guru (X2)

		Correlations																		
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	Total
X1	Pearson Correlation	1	.688**	.558**	.122	.419**	.339*	.492**	.436**	.212	.545**	.176	.349*	.141	.247	.497**	.156	.063	.074	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.467	.009	.037	.002	.006	.201	.000	.290	.032	.399	.135	.002	.350	.705	.659	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.688**	1	.553**	.232	.302	.308	.400*	.437**	.137	.482**	.154	.475**	.094	.098	.213	.054	.113	.244	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.161	.066	.060	.013	.006	.411	.002	.356	.003	.575	.558	.199	.749	.499	.139	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3	Pearson Correlation	.558**	.553**	1	.026	.414**	.435**	.264	.279	-.045	.274	.381*	.235	.153	.211	.310	-.015	-.008	-.004	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.875	.010	.006	.109	.090	.790	.096	.018	.156	.359	.204	.058	.931	.963	.981	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X4	Pearson Correlation	.122	.232	.026	1	.232	.156	.168	.161	.074	.091	-.068	.179	-.001	.046	-.069	.235	-.021	.005	.285
	Sig. (2-tailed)	.467	.161	.875		.162	.350	.314	.333	.660	.588	.685	.281	.996	.785	.682	.156	.898	.976	.083
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X5	Pearson Correlation	.419**	.302	.414**	.232	1	.585**	.269	.239	.156	.506**	-.069	.331*	.623**	.637**	.507**	.496**	.247	.246	.690**
	Sig. (2-tailed)	.009	.066	.010	.162		.000	.103	.149	.351	.001	.682	.042	.000	.000	.001	.002	.135	.136	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X6	Pearson Correlation	.339*	.308	.435**	.156	.585**	1	.508**	.331*	-.101	.387*	.005	.493**	.505**	.593**	.496**	.463**	.223	.414**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.037	.060	.006	.350	.000		.001	.042	.545	.016	.978	.002	.001	.000	.002	.003	.178	.010	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X7	Pearson Correlation	.492**	.400*	.264	.168	.269	.508**	1	.705**	.338*	.570**	.080	.618**	.357*	.389*	.599**	.333*	.214	.291	.741**
	Sig. (2-tailed)																			
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.109	.314	.103	.001		.000	.038	.000	.632	.000	.028	.016	.000	.041	.196	.076	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X8	Pearson Correlation	.436**	.437**	.279	.161	.239	.331*	.705**	1	.393*	.544**	.243	.433**	.117	.416**	.466**	.292	.186	.238	.671**	
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.090	.333	.149	.042	.000		.015	.000	.141	.007	.486	.009	.003	.076	.263	.150	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X9	Pearson Correlation	.212	.137	-.045	.074	.156	-.101	.338*	.393*	1	.322*	.247	.018	.017	.071	.241	-.104	-.048	-.194	.274	
	Sig. (2-tailed)	.201	.411	.790	.660	.351	.545	.038	.015		.049	.135	.917	.922	.671	.145	.536	.775	.244	.096	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X10	Pearson Correlation	.545**	.482**	.274	.091	.506**	.387*	.570**	.544**	.322*	1	.152	.545**	.514**	.294	.446**	.199	.274	.168	.709**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.096	.588	.001	.016	.000	.000	.049		.363	.000	.001	.073	.005	.231	.096	.312	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X11	Pearson Correlation	.176	.154	.381*	-.068	-.069	.005	.080	.243	.247	.152	1	.086	-.134	-.099	-.029	-.100	-.150	-.221	.221	
	Sig. (2-tailed)	.290	.356	.018	.685	.682	.978	.632	.141	.135	.363		.606	.423	.552	.865	.551	.370	.182	.183	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X12	Pearson Correlation	.349*	.475**	.235	.179	.331*	.493**	.618**	.433**	.018	.545**	.086	1	.578**	.394*	.520**	.435**	.307	.521**	.716**	
	Sig. (2-tailed)	.032	.003	.156	.281	.042	.002	.000	.007	.917	.000	.606		.000	.014	.001	.006	.061	.001	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X13	Pearson Correlation	.141	.094	.153	-.001	.623**	.505**	.357*	.117	.017	.514**	-.134	.578**	1	.596**	.572**	.487**	.456**	.527**	.584**	
	Sig. (2-tailed)	.399	.575	.359	.996	.000	.001	.028	.486	.922	.001	.423	.000		.000	.000	.002	.004	.001	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X14	Pearson Correlation	.247	.098	.211	.046	.637**	.593**	.389*	.416**	.071	.294	-.099	.394*	.596**	1	.667**	.646**	.412*	.442**	.629**	
	Sig. (2-tailed)	.135	.558	.204	.785	.000	.000	.016	.009	.671	.073	.552	.014	.000		.000	.000	.010	.005	.000	

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X15	Pearson Correlation	.497**	.213	.310	-.069	.507**	.496**	.599**	.466**	.241	.446**	-.029	.520**	.572**	.667**	1	.459**	.390*	.445**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.002	.199	.058	.682	.001	.002	.000	.003	.145	.005	.865	.001	.000	.000		.004	.015	.005	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X16	Pearson Correlation	.156	.054	-.015	.235	.496**	.463**	.333*	.292	-.104	.199	-.100	.435**	.487**	.646**	.459**	1	.412*	.571**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.350	.749	.931	.156	.002	.003	.041	.076	.536	.231	.551	.006	.002	.000	.004		.010	.000	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X17	Pearson Correlation	.063	.113	-.008	-.021	.247	.223	.214	.186	-.048	.274	-.150	.307	.456**	.412*	.390*	.412*	1	.720**	.372*
	Sig. (2-tailed)	.705	.499	.963	.898	.135	.178	.196	.263	.775	.096	.370	.061	.004	.010	.015	.010		.000	.022
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X18	Pearson Correlation	.074	.244	-.004	.005	.246	.414**	.291	.238	-.194	.168	-.221	.521**	.527**	.442**	.445**	.571**	.720**	1	.446**
	Sig. (2-tailed)	.659	.139	.981	.976	.136	.010	.076	.150	.244	.312	.182	.001	.001	.005	.005	.000	.000		.005
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.692**	.641**	.577**	.285	.690**	.693**	.741**	.671**	.274	.709**	.221	.716**	.584**	.629**	.716**	.520**	.372*	.446**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.083	.000	.000	.000	.000	.096	.000	.183	.000	.000	.000	.000	.001	.022	.005	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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



HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Kinerja Guru (Y) Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	Total
X1	Pearson Correlation	1	.684**	.817**	.082	.721**	.652**	.560**	.538**	.309	.677**	-.178	.505**	.209	.618**	-.185	-.187	.419**	.461**	-.070	.537**	.483**	.584**	.153	.163	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.623	.000	.000	.000	.000	.059	.000	.285	.001	.209	.000	.266	.262	.009	.004	.676	.001	.002	.000	.360	.329	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.684**	1	.656**	-.144	.576**	.573**	.418**	.424**	.437**	-.029	.328*	.343*	.416**	-.016	-.028	.418**	.369*	.069	.329*	.397**	.444**	.036	.119	.626**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.387	.000	.000	.009	.000	.006	.863	.045	.035	.009	.925	.867	.009	.022	.679	.043	.014	.005	.829	.477	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3	Pearson Correlation	.817**	.656**	1	-.009	.712**	.751**	.478**	.515**	.193	.575**	-.057	.390*	.068	.559**	-.142	-.109	.489**	.470**	-.059	.542**	.599**	.494**	.214	.215	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.957	.000	.000	.002	.001	.246	.000	.736	.015	.684	.000	.395	.514	.002	.003	.726	.000	.000	.002	.196	.196	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X4	Pearson Correlation	.082	-.144	-.009	1	.036	-.098	.019	.134	-.237	.223	.246	.172	.072	-.056	-.080	-.160	.212	.386*	.330*	.146	.288	.145	.292	.330*	.285
	Sig. (2-tailed)	.623	.387	.957		.829	.558	.911	.423	.152	.177	.136	.301	.669	.739	.634	.336	.202	.017	.043	.382	.079	.386	.075	.043	.083
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X5	Pearson Correlation	.721**	.576**	.712**	.036	1	.792**	.682**	.487**	.102	.644**	.047	.410*	.146	.518**	-.304	-.154	.454**	.391*	.067	.448**	.436**	.504**	.405*	.316	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.829		.000	.000	.002	.541	.000	.778	.010	.382	.001	.063	.356	.004	.015	.690	.005	.006	.001	.012	.054	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X6	Pearson Correlation	.652**	.573**	.751**	-.098	.792**	1	.493**	.414**	.222	.446**	.016	.292	.058	.446**	-.199	-.188	.460**	.312	-.071	.308	.451**	.482**	.302	.170	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.558	.000		.002	.010	.180	.005	.923	.075	.728	.005	.231	.259	.004	.057	.673	.060	.005	.002	.065	.306	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X7	Pearson Correlation	.560**	.418**	.478**	.019	.682**	.493**	1	.290	.009	.542**	.071	.643**	-.005	.481**	-.062	.094	.343*	.480**	.322*	.513**	.288	.647**	.258	.384*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.002	.911	.000	.002		.077	.958	.000	.673	.000	.976	.002	.713	.575	.035	.002	.049	.001	.079	.000	.118	.017	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X8	Pearson Correlation	.538**	.718**	.515**	.134	.487**	.414**	.290	1	.308	.507**	.178	.124	.259	.375*	.154	-.017	.390*	.517**	.121	.222	.364*	.286	.009	.325*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.423	.002	.010	.077		.060	.001	.284	.457	.116	.020	.357	.921	.016	.001	.469	.181	.025	.082	.960	.047	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X9	Pearson Correlation	.309	.424**	.193	-.237	.102	.222	.009	.308	1	.052	-.130	-.084	-.013	.187	-.008	-.115	.059	.215	-.136	.079	.261	.108	-.050	-.039	.185
	Sig. (2-tailed)	.059	.008	.246	.152	.541	.180	.958	.060		.758	.435	.617	.941	.261	.963	.493	.725	.194	.417	.639	.114	.520	.763	.817	.267
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X10	Pearson Correlation	.677**	.437**	.575**	.223	.644**	.446**	.542**	.507**	.052	1	.161	.615**	.220	.608**	-.166	-.147	.477**	.413**	.120	.519**	.377**	.684**	.168	.339*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.177	.000	.005	.000	.001	.758		.335	.000	.184	.000	.318	.378	.002	.010	.475	.001	.020	.000	.312	.038	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X11	Pearson Correlation	-.178	-.029	-.057	.246	.047	.016	.071	.178	-.130	.161	1	.119	-.078	.093	.050	-.019	.020	.078	.356*	.189	.097	.192	.062	.225	.252
	Sig. (2-tailed)	.285	.863	.736	.136	.778	.923	.673	.284	.435	.335		.476	.642	.578	.765	.909	.907	.642	.028	.256	.563	.249	.711	.175	.127
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X12	Pearson Correlation	.505**	.328*	.390*	.172	.410*	.292	.643**	.124	-.084	.615**	.119	1	.227	.613**	-.124	-.116	.456**	.356*	.258	.649**	.383*	.774**	.190	.209	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.045	.015	.301	.010	.075	.000	.457	.617	.000	.476		.170	.000	.459	.488	.004	.028	.118	.000	.018	.000	.253	.209	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

X13	Pearson Correlation	.209	.343*	.068	.072	.146	.058	-.005	.259	-.013	.220	-.078	.227	1	.146	.133	.092	.170	-.034	.162	.025	.026	.139	-.059	-.138	.262
	Sig. (2-tailed)	.209	.035	.684	.669	.382	.728	.976	.116	.941	.184	.642	.170		.381	.425	.584	.308	.840	.330	.884	.877	.406	.723	.407	.112
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X14	Pearson Correlation	.618**	.416**	.559**	-.056	.518**	.446**	.481**	.375**	.187	.608**	.093	.613**	.146	1	-.065	-.029	.544**	.287	.294	.629**	.398*	.690**	.035	.355*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.739	.001	.005	.002	.020	.261	.000	.578	.000	.381		.700	.864	.000	.081	.073	.000	.013	.000	.833	.029	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X15	Pearson Correlation	-.185	-.016	-.142	-.080	-.304	-.199	-.062	.154	-.008	-.166	.050	-.124	.133	-.065	1	.702**	.065	.179	.305	-.147	-.115	-.185	-.379*	.104	.176
	Sig. (2-tailed)	.266	.925	.395	.634	.063	.231	.713	.357	.963	.318	.765	.459	.425	.700		.000	.698	.283	.063	.378	.492	.266	.019	.534	.291
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X16	Pearson Correlation	-.187	-.028	-.109	-.160	-.154	-.188	.094	-.017	-.115	-.147	-.019	-.116	.092	-.029	.702**	1	.027	.045	.459**	-.074	-.277	-.166	-.345*	.348*	.197
	Sig. (2-tailed)	.262	.867	.514	.336	.356	.259	.575	.921	.493	.378	.909	.488	.584	.864	.000		.871	.790	.004	.657	.093	.320	.034	.032	.236
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X17	Pearson Correlation	.419**	.418**	.489**	.212	.454**	.460**	.343*	.390*	.059	.477**	.020	.456**	.170	.544**	.065	.027	1	.307	.302	.338*	.503**	.521**	.066	.194	.646**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.002	.202	.004	.004	.035	.016	.725	.002	.907	.004	.308	.000	.698	.871		.061	.066	.038	.001	.001	.692	.244	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X18	Pearson Correlation	.461**	.369*	.470**	.386*	.391*	.312	.480**	.517**	.215	.413**	.078	.356*	-.034	.287	.179	.045	.307	1	.239	.283	.513**	.446**	.283	.500**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.004	.022	.003	.017	.015	.057	.002	.001	.194	.010	.642	.028	.840	.081	.283	.790	.061		.149	.086	.001	.005	.085	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X19	Pearson Correlation	-.070	.069	-.059	.330*	.067	-.071	.322*	.121	-.136	.120	.356*	.258	.162	.294	.305	.459**	.302	.239	1	.277	.132	.168	-.020	.634**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.676	.679	.726	.043	.690	.673	.049	.469	.417	.475	.028	.118	.330	.073	.063	.004	.066	.149		.092	.428	.313	.904	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X20	Pearson Correlation	.537**	.329*	.542**	.146	.448**	.308	.513**	.222	.079	.519**	.189	.649**	.025	.629**	-.147	-.074	.338*	.283	.277	1	.484**	.499**	.068	.308	.616**
	Sig. (2-tailed)	.001	.043	.000	.382	.005	.060	.001	.181	.639	.001	.256	.000	.884	.000	.378	.657	.038	.086	.092		.002	.001	.685	.060	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X21	Pearson Correlation	.483**	.397*	.599**	.288	.436**	.451**	.288	.364*	.261	.377*	.097	.383*	.026	.398*	-.115	-.277	.503**	.513**	.132	.484**	1	.340*	.128	.217	.568**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.000	.079	.006	.005	.079	.025	.114	.020	.563	.018	.877	.013	.492	.093	.001	.001	.428	.002		.037	.445	.190	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X22	Pearson Correlation	.584**	.444**	.494**	.145	.504**	.482**	.647**	.286	.108	.684**	.192	.774**	.139	.690**	-.185	-.166	.521**	.446**	.168	.499**	.340*	1	.311	.255	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.002	.386	.001	.002	.000	.082	.520	.000	.249	.000	.406	.000	.266	.320	.001	.005	.313	.001	.037		.057	.122	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X23	Pearson Correlation	.153	.036	.214	.292	.405*	.302	.258	.009	-.050	.168	.062	.190	-.059	.035	-.379*	-.345*	.066	.283	-.020	.068	.128	.311	1	.195	.212
	Sig. (2-tailed)	.360	.829	.196	.075	.012	.065	.118	.960	.763	.312	.711	.253	.723	.833	.019	.034	.692	.085	.904	.685	.445	.057		.240	.202
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X24	Pearson Correlation	.163	.119	.215	.330*	.316	.170	.384*	.325*	-.039	.339*	.225	.209	-.138	.355*	.104	.348*	.194	.500**	.634**	.308	.217	.255	.195	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.329	.477	.196	.043	.054	.306	.017	.047	.817	.038	.175	.209	.407	.029	.534	.032	.244	.001	.000	.060	.190	.122	.240		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.665**	.626**	.658**	.285	.666**	.550**	.689**	.630**	.185	.701**	.252	.638**	.262	.693**	.176	.197	.646**	.678**	.538**	.616**	.568**	.692**	.212	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.083	.000	.000	.000	.000	.267	.000	.127	.000	.112	.000	.291	.236	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.202	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

HASIL UJI VALIDITAS

Variabel Daya Saing Madrasah (Z)

		Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
X1	Pearson Correlation	1	.608**	.358*	.406*	-.001	.249	.175	-.098	-.015	.435**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.011	.997	.132	.294	.559	.931	.006
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.608**	1	.651**	.340*	.250	.388*	.420**	.220	.060	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.037	.130	.016	.009	.184	.721	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3	Pearson Correlation	.358*	.651**	1	.201	.070	.512**	.496**	.272	.209	.678**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.227	.677	.001	.002	.099	.207	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X4	Pearson Correlation	.406*	.340*	.201	1	.179	.173	.305	-.016	.126	.454**
	Sig. (2-tailed)	.011	.037	.227		.282	.298	.063	.926	.453	.004
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X5	Pearson Correlation	-.001	.250	.070	.179	1	.296	.208	.534**	.462**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.997	.130	.677	.282		.071	.211	.001	.004	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X6	Pearson Correlation	.249	.388*	.512**	.173	.296	1	.325*	.358*	.335*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.132	.016	.001	.298	.071		.046	.027	.040	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X7	Pearson Correlation	.175	.420**	.496**	.305	.208	.325*	1	.353*	.435**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.294	.009	.002	.063	.211	.046		.030	.006	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X8	Pearson Correlation	-.098	.220	.272	-.016	.534**	.358*	.353*	1	.654**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.559	.184	.099	.926	.001	.027	.030		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X9	Pearson Correlation	-.015	.060	.209	.126	.462**	.335*	.435**	.654**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.931	.721	.207	.453	.004	.040	.006	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	.435**	.686**	.678**	.454**	.586**	.669**	.682**	.643**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

REKAPAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS

a. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel motivasi kerja guru

No	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keputusan
1	0.350	0.3202	0.031	Valid
2	0.332	0.3202	0.042	Valid
3	0.351	0.3202	0.031	Valid
4	0.389	0.3202	0.016	Valid
5	0.553	0.3202	0.000	Valid
6	0.539	0.3202	0.000	Valid
7	0.382	0.3202	0.018	Valid
8	0.468	0.3202	0.003	Valid
9	0.290	0.3202	0.077	Tidak Valid
10	0.370	0.3202	0.022	Valid
11	0.718	0.3202	0.000	Valid
12	0.665	0.3202	0.000	Valid
13	0.654	0.3202	0.000	Valid

b. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel kompetensi guru

No	Rhitung	Rtabel	Sig.	Keputusan
1	0.692	0.3202	0.000	Valid
2	0.641	0.3202	0.000	Valid
3	0.577	0.3202	0.000	Valid
4	0.285	0.3202	0.083	Tidak Valid
5	0.690	0.3202	0.000	Valid
6	0.693	0.3202	0.000	Valid
7	0.741	0.3202	0.000	Valid
8	0.671	0.3202	0.000	Valid
9	0.274	0.3202	0.096	Tidak Valid
10	0.709	0.3202	0.000	Valid
11	0.221	0.3202	0.183	Tidak Valid
12	0.716	0.3202	0.000	Valid
13	0.584	0.3202	0.000	Valid
14	0.629	0.3202	0.000	Valid
15	0.716	0.3202	0.000	Valid
16	0.520	0.3202	0.001	Valid
17	0.372	0.3202	0.022	Valid
18	0.446	0.3202	0.005	Valid

c. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel kinerja guru

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keputusan
1	0.665	0.3202	0.000	Valid
2	0.626	0.3202	0.000	Valid
3	0.658	0.3202	0.000	Valid
4	0.285	0.3202	0.083	Tidak Valid
5	0.666	0.3202	0.000	Valid
6	0.550	0.3202	0.000	Valid
7	0.689	0.3202	0.000	Valid
8	0.630	0.3202	0.000	Valid
9	0.185	0.3202	0.267	Tidak Valid
10	0.701	0.3202	0.000	Valid
11	0.252	0.3202	0.127	Tidak Valid
12	0.638	0.3202	0.000	Valid
13	0.262	0.3202	0.112	Tidak Valid
14	0.693	0.3202	0.000	Valid
15	0.176	0.3202	0.291	Tidak Valid
16	0.197	0.3202	0.236	Tidak Valid
17	0.646	0.3202	0.000	Valid
18	0.678	0.3202	0.000	Valid
19	0.538	0.3202	0.001	Valid
20	0.616	0.3202	0.000	Valid
21	0.568	0.3202	0.000	Valid
22	0.692	0.3202	0.000	Valid
23	0.212	0.3202	0.202	Tidak Valid
24	0.603	0.3202	0.000	Valid

d. Rekapitulasi hasil uji validitas variabel daya saing madrasah

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keputusan
1	0.435	0.3202	0.006	Valid
2	0.686	0.3202	0.000	Valid
3	0.678	0.3202	0.000	Valid
4	0.454	0.3202	0.004	Valid
5	0.586	0.3202	0.000	Valid
6	0.669	0.3202	0.000	Valid
7	0.682	0.3202	0.000	Valid
8	0.643	0.3202	0.000	Valid
9	0.627	0.3202	0.000	Valid

Lampiran 3: Kisi-kisi akhir Instrumen (sesudah uji coba)

VARIABEL MOTIVASI GURU (X1)		
Dimensi	Indikator	No. Butir Soal
Motivasi Internal	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.	1,2
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	3
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	4,5
	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.	6,7
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	8
Motivasi Eksternal	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	9
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	10
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.	11
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	12
VARIABEL KOMPETENSI GURU (X2)		
4Cs 1. <i>Creativity and Innovation,</i> 2. <i>Critical thinking (includes Sound Reasoning, Decision Making, and Risk Taking) and Problem Solving</i> 3. <i>Communication (includes Basic literacy)</i> 4. <i>Collaboration</i>	Kemampuan merancang ide baru atau menghasilkan produk baru (desain ulang) secara mandiri atau berkelompok. Kemampuan ini melibatkan banyak bentuk, termasuk imitasi, modifikasi, dan penemuan.	1,2
	Kemampuan untuk mengasosiasikan, menyelidiki, menafsirkan, dan memeriksa klaim, argumen, bukti, dan data menggunakan proses pemikiran rasional untuk memutuskan apakah akan percaya atau tidak dan untuk menemukan solusi terbaik.	3
	Kemampuan menggunakan berbagai model, metode, dan media yang dapat mendorong siswa untuk berpikir kritis dan kreatif serta mengembangkan keterampilan komunikasi dan kolaborasi siswa untuk memecahkan masalah.	4,5
	Kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi yang memperkaya kualitas pribadi.	6
ICTs Skills 1. <i>Information Literacy</i> 2. <i>Media and Visual Literacy</i> 3. <i>Technology Literacy</i>	Kemampuan untuk mengakses dan menilai informasi dari berbagai sumber secara akurat dan kritis, menghasilkan penyampaian pesan media menggunakan berbagai alat, dan menggunakan alat teknologi yang berbeda, terutama teknologi digital.	7,8
	Mampu menerapkan berbagai model, metode, dan strategi pembelajaran yang memanfaatkan teknologi dan informasi digital.	9
	Kemampuan untuk menunjukkan sikap ilmiah (rasa ingin tahu, kejujuran, ketelitian, keterbukaan, dan kehati-hatian), menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, menunjukkan kekuatan kepemimpinan, dan memiliki sikap dan karakter seorang guru	10,11,12
Character Building 1. <i>Teachers attitudes (includes Leadership)</i> 2. <i>Scientific Attitudes</i>		

<i>(includes Scientific literacy and Curiosity)</i>	Kemampuan mengajarkan nilai-nilai moral dan sikap ilmiah dalam proses belajar mengajar yang menuntun karakter peserta didik agar sesuai dengan jati diri bangsa Indonesia.	13
Spiritual Values 1. <i>Religion beliefs</i> 2. <i>Spiritual awareness</i>	Kemampuan untuk percaya dan menghargai Sang Pencipta melalui ilmu pengetahuan dan menginternalisasinya dalam kehidupan sehari-hari.	14
	Kemampuan untuk mengajarkan konsep Sang Pencipta kepada siswa melalui ilmu pengetahuan.	15
VARIABEL KINERJA GURU (Y)		
Kualitas Kerja	Menguasai bahan	1,2,3
	Mengelola kelas	4,5,6
Kecepatan/ Ketepatan Kerja	Menggunakan media atau sumber belajar	7, 10
	Merencanakan program pengajaran	8, 9
Inisiatif dalam Kerja	Memimpin kelas	11
	Melakukan penelitian hasil belajar siswa	12,13
Kemampuan Kerja	Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	14
	Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan	15
	Memahami dan mneyelenggarakan administrasi sekolah	16
	Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran	17
VARIABEL DAYA SAING MADRASAH (Z)		
Jumlah pendaftar yang melebihi kapasitas ruang belajar yang tersedia	Ketersediaan ruang belajar	1,2
	Jumlah peserta didik baru setiap tahun	3,4
Memiliki prestasi kejuaraan setiap tahun	Prestasi yang dihasilkan setiap tahun	5,6,7
	Level prestasi yang dicapai madrasah	8,9

Lampiran 4 : Data hasil penelitian

MADRASAH	No.	DAYA SAING MADRASAH (Z)									JML	MOTIVASI KERJA GURU (X1)												JML
	Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
MTs Muhammadiyah 02 Purbalingga	1	6	4	3	6	1	4	4	1	1	30	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	47
	2	6	6	3	6	7	7	7	7	3	52	7	3	1	7	7	7	7	7	7	7	3	7	70
	3	6	6	4	6	4	5	6	4	6	47	6	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	69
	4	4	3	4	6	2	6	6	2	2	35	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	68
	5	6	6	6	6	6	5	6	4	6	51	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	6	5	66
	6	7	7	6	7	3	7	7	6	7	57	7	7	7	7	6	7	5	6	7	5	4	5	73
	7	6	6	6	6	5	5	6	4	6	50	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	69
	8	6	6	4	4	6	5	6	4	6	47	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	66
	9	6	5	6	5	6	5	5	4	6	48	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	69
	10	6	6	6	6	6	5	6	4	6	51	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72
	11	6	6	6	6	6	5	6	4	6	51	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	7	7	73
	12	6	4	6	6	6	5	6	4	6	49	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	68
	13	6	4	6	6	4	5	6	4	6	47	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	68
	14	6	4	6	6	6	5	6	4	6	49	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6	67
	15	7	7	6	7	3	7	7	6	7	57	7	7	7	7	6	7	5	6	7	4	4	5	72
MTs Muhammadiyah 03 Purbalingga	1	3	3	4	4	3	4	2	2	2	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	
	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
	3	6	6	5	7	1	4	4	2	2	37	7	3	2	7	5	6	7	7	6	5	5	5	65
	4	7	4	7	7	4	6	5	5	5	50	7	5	6	7	6	6	6	7	7	6	7	7	77
	5	7	4	6	4	1	5	4	1	2	34	7	4	4	7	2	7	7	7	6	4	7	6	68
	6	6	6	5	5	4	5	5	4	5	45	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	6	57
	7	5	5	5	5	1	5	4	4	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
	8	6	3	4	5	1	4	4	2	3	32	5	3	4	5	4	6	5	5	5	5	4	4	55
	9	5	5	7	7	1	3	1	1	1	31	5	1	2	5	5	5	5	5	5	6	5	5	54
	10	5	5	5	5	4	5	4	3	4	40	7	2	3	5	4	6	6	6	6	5	6	6	62
	11	3	3	3	7	1	5	5	4	4	35	6	1	1	6	1	6	6	6	7	6	5	6	57
	12	7	6	6	7	2	5	5	2	3	43	6	2	1	6	6	6	6	6	6	4	5	6	60
	13	6	6	6	6	2	5	3	4	2	40	7	3	3	5	5	6	6	6	6	6	6	6	65

	14	7	6	6	7	2	4	7	4	2	45	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	80	
	15	7	6	6	7	7	7	6	7	6	59	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	7	7	75	
	16	3	3	4	5	3	5	4	4	2	33	5	4	5	5	4	7	6	7	6	7	7	7	7	70	
	17	6	5	5	5	5	5	5	4	4	44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	59	
	18	6	6	5	5	4	4	4	4	4	42	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	6	56	
	19	6	6	5	5	4	4	4	4	4	42	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	6	56	
	20	6	6	5	5	4	4	4	4	4	42	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	6	56	
	21	6	6	5	5	4	4	4	4	4	42	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	6	56	
	22	6	6	5	5	4	4	4	4	4	42	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	6	56	
	23	7	6	6	6	3	6	7	6	5	52	7	2	2	6	6	6	6	7	6	5	6	6	6	65	
	24	7	5	5	7	1	4	1	1	1	32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54	
MTs Muhammadiyah 04 Purbalingga	1	5	4	6	5	1	5	5	4	4	39	7	7	5	7	5	6	5	5	7	5	7	5	7	71	
	2	5	5	5	5	3	4	5	6	3	41	7	5	5	7	5	4	4	7	7	4	4	4	4	63	
	3	5	5	6	3	1	5	6	4	4	39	7	3	3	5	3	5	6	7	7	5	7	7	7	65	
	4	3	4	6	3	3	6	7	4	5	41	6	5	2	6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	58	
	5	4	4	5	3	1	3	5	2	2	29	6	2	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51	
	6	5	4	5	6	1	4	3	1	4	33	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	70
	7	5	5	5	4	3	4	5	5	4	40	5	6	6	4	4	5	5	5	6	4	4	4	4	58	
	8	7	6	6	6	3	6	6	6	6	6	52	7	5	4	7	7	7	7	7	6	5	5	7	74	
	9	4	4	5	5	4	6	6	5	5	5	44	6	6	6	6	6	7	7	6	6	5	6	5	6	72
	10	4	4	6	6	1	6	6	4	5	5	42	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	70
	11	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
	12	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	32	7	2	1	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	55
	13	6	5	7	4	1	5	4	1	1	1	34	7	2	1	5	3	6	6	5	6	5	5	5	5	56
	14	6	6	7	5	2	5	4	2	2	2	39	6	3	2	6	4	5	6	5	6	6	6	6	6	61
	15	6	5	6	6	1	5	5	1	1	1	36	5	3	1	6	4	5	6	5	6	5	5	5	5	56
	16	5	5	7	5	2	6	4	2	2	2	38	6	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	55
	17	6	6	7	6	6	6	4	4	4	4	49	7	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	7	70
	18	6	3	7	3	3	5	6	6	7	7	46	7	1	1	7	6	6	6	7	7	4	6	7	7	65

MTs Muhammadiyah 10 Purbalingga

1	5	5	5	7	5	6	6	6	5	50	7	6	6	6	6	5	7	7	7	7	7	7	78
2	5	5	6	6	1	5	5	5	3	41	6	2	2	6	6	6	6	5	6	5	5	5	61
3	5	5	6	6	1	4	5	2	2	36	6	5	5	4	6	6	6	6	6	6	5	6	67
4	6	5	7	6	1	5	7	1	1	39	6	6	2	5	4	5	5	6	6	4	5	5	59
5	4	5	6	3	1	6	7	5	4	41	6	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	68
6	6	5	6	5	1	5	6	2	2	38	6	3	5	5	4	3	4	7	7	5	6	5	60
7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	56	7	4	6	7	6	7	7	7	7	6	6	7	77
8	6	6	4	4	1	5	6	1	2	35	6	4	3	5	5	5	6	5	5	5	4	5	58
9	6	6	6	6	5	7	7	6	6	55	7	4	5	7	6	7	7	7	7	6	6	6	75
10	7	7	3	7	5	6	4	1	4	44	7	4	5	7	5	7	7	7	7	4	7	7	74
11	6	4	5	6	2	5	5	1	4	38	5	5	5	6	6	6	6	6	2	3	3	3	59
12	6	5	1	7	1	2	4	1	1	28	5	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52
13	6	5	5	7	5	6	5	3	3	45	6	6	4	5	6	5	6	6	6	3	6	5	64
14	7	5	5	5	3	5	4	3	4	41	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	66
15	6	6	5	6	1	6	6	5	3	44	7	4	4	7	5	7	7	7	5	5	7	7	72
16	7	5	7	6	1	6	7	5	4	48	7	5	5	6	7	6	6	6	7	7	7	7	75
17	6	5	5	6	2	5	5	4	4	42	6	3	3	5	3	6	5	6	6	4	4	6	57
18	5	4	4	5	1	2	3	1	1	26	5	2	1	4	3	5	5	4	5	4	3	4	45



MADRASAH	No.	KOMPETENSI GURU (X ₂)															JML
	Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
MTs Muhammadiyah 02 Purbalingga	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
	2	4	4	4	6	7	6	4	5	5	7	6	7	7	7	7	86
	3	6	6	6	6	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
	4	4	4	4	6	7	6	4	5	5	7	6	7	7	7	7	86
	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	86
	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	98
	7	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	86
	8	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	85
	9	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	87
	10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
	11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
	12	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	87
	13	6	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	82
	14	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	85
	15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	100
MTs Muhammadiyah 03 Purbalingga	1	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	55
	2	6	6	6	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	70
	3	5	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
	4	5	5	5	6	5	6	6	4	5	6	7	6	6	7	7	86
	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	80
	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	77
	7	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
	8	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	70
	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
	10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	7	7	82
	11	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	82
	12	5	2	3	4	7	7	6	5	6	5	7	7	7	7	7	85
	13	4	4	3	5	5	5	6	6	6	7	7	6	7	7	7	85

	14	3	4	4	6	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	92	
	15	6	6	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	100	
	16	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	7	6	6	69	
	17	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	5	76	
	18	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	5	5	74	
	19	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	5	5	74	
	20	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	5	5	74	
	21	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	5	5	74	
	22	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	5	5	74	
	23	6	5	2	5	6	6	6	6	6	5	6	6	7	6	6	84	
	24	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	
MTs Muhammadiyah 04 Purbalingga	1	5	5	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	86	
	2	5	5	1	6	6	5	5	7	7	7	6	5	7	7	7	86	
	3	2	4	1	4	5	6	6	5	5	5	6	5	6	6	7	73	
	4	2	3	2	5	5	6	6	6	6	6	7	4	7	7	6	78	
	5	3	2	1	2	3	3	6	5	3	3	5	5	5	6	5	57	
	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	
	7	4	4	5	4	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	73	
	8	6	5	4	4	4	4	4	5	6	7	7	6	6	6	6	80	
	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	76
	10	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	75
	11	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	6	5	65
	12	3	3	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	7	7	77
	13	4	4	2	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	80
	14	6	5	2	5	6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	7	6	85
	15	6	5	2	5	7	6	6	6	5	5	6	6	5	7	6	6	83
	16	5	5	2	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	5	80
	17	6	6	4	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	81
	18	5	5	5	6	5	6	6	7	7	6	7	7	6	6	6	6	90

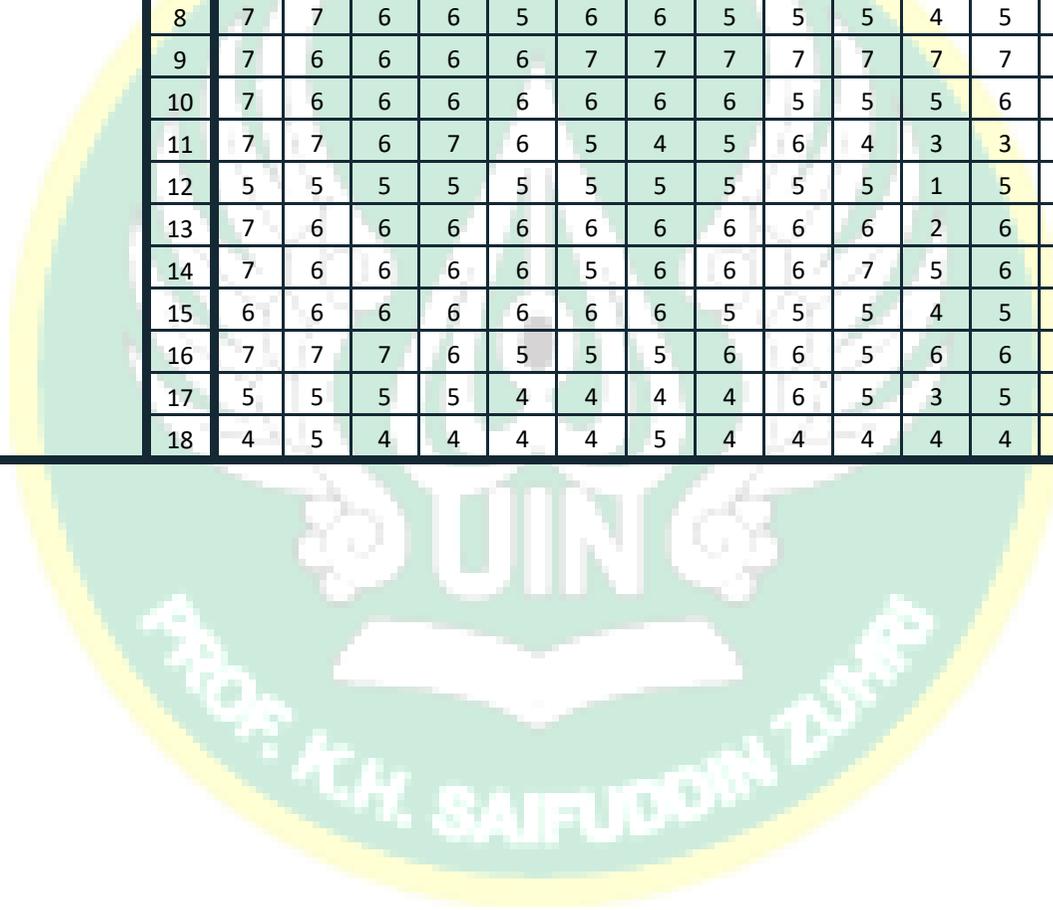
MTs Muhammadiyah 10 Purbalingga	1	4	5	5	6	5	4	4	5	6	6	6	5	5	4	5	75
	2	4	4	3	5	4	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	87
	3	5	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
	4	3	2	2	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	74
	5	4	4	1	5	5	5	7	5	5	5	7	6	7	7	6	79
	6	3	4	2	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	7	6	63
	7	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	86
	8	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6	7	6	75
	9	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	85
	10	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
	11	3	3	2	2	2	3	6	7	7	7	7	6	7	7	7	76
	12	3	3	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	59
	13	6	6	2	5	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	85
	14	4	5	4	5	5	4	6	6	6	6	6	5	6	6	7	81
	15	6	6	1	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	7	7	86
	16	4	5	2	7	5	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	86
	17	4	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	65
	18	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57



MADRASAH	No.	KINERJA GURU (Y)																	JML
	Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
MTs Muhammadiyah 02 Purbalingga	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	72
	2	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	2	7	7	7	7	1	1	98
	3	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	92
	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5	5	5	5	5	4	92
	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	95
	6	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	6	7	7	7	7	5	7	114
	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	96
	8	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	94
	9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	96
	10	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	5	5	5	103
	11	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	104
	12	5	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	95
	13	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
	14	6	6	7	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	92
	15	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	5	7	7	115
MTs Muhammadiyah 03 Purbalingga	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	72
	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	80
	3	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	2	5	5	6	5	3	3	98
	4	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	4	6	5	6	5	5	5	98
	5	7	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	7	90
	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85
	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	84
	8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	80
	9	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73
	10	7	5	5	7	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	95
	11	5	4	4	5	5	5	5	6	6	5	4	6	6	6	6	5	5	87
	12	7	6	6	6	6	6	6	5	5	5	4	6	6	6	6	6	5	97
	13	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	6	6	6	6	6	5	97
	14	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	6	115

	15	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	115
	16	6	6	6	5	5	6	4	3	6	5	3	5	5	7	5	3	3	83
	17	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85
	18	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	84
	19	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	84
	20	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	84
	21	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	84
	22	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	84
	23	7	7	7	7	7	4	6	5	4	5	3	4	6	5	5	5	5	92
	24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	4	5	6	5	5	6	80
MTs Muhammadiyah 04 Purbalingga	1	7	7	6	6	6	6	6	7	7	6	2	6	6	6	6	4	4	98
	2	7	6	6	6	6	6	6	6	6	4	1	3	6	6	6	4	4	89
	3	7	6	7	5	5	4	4	5	4	5	2	5	7	5	5	3	1	80
	4	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	4	5	7	6	5	6	6	93
	5	5	6	5	5	6	5	5	5	4	4	1	4	4	4	3	3	3	72
	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	83
	7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	6	5	80
	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	4	7	7	6	6	6	5	110
	9	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	98
	10	6	6	6	7	6	7	7	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	98
	11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	72
	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	85
	13	7	7	7	7	7	5	7	6	4	4	1	5	5	5	4	4	5	90
	14	7	6	7	6	6	5	6	6	6	6	2	6	6	6	6	5	4	96
	15	7	6	7	6	6	5	5	5	5	6	1	5	5	5	5	5	4	88
	16	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	2	5	6	5	5	5	5	86
	17	5	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	88
	18	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	100
MTs Muhammadiyah 10 Purbalingga	1	6	6	6	5	6	6	6	5	7	5	5	6	4	6	6	6	97	

2	5	6	6	7	7	5	5	5	5	5	1	4	5	5	6	5	5	87
3	6	6	6	6	5	6	5	7	7	6	2	6	6	7	6	6	5	98
4	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	2	5	6	6	5	3	2	86
5	5	5	6	6	6	5	6	4	5	7	4	6	5	5	5	3	1	84
6	5	5	5	6	6	7	5	4	6	6	4	6	6	5	5	5	5	91
7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	114
8	7	7	6	6	5	6	6	5	5	5	4	5	5	6	5	4	4	91
9	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	113
10	7	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	99
11	7	7	6	7	6	5	4	5	6	4	3	3	5	5	5	5	5	88
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	3	3	74
13	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	5	98
14	7	6	6	6	6	5	6	6	6	7	5	6	6	5	5	3	3	94
15	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	4	5	5	5	6	6	7	95
16	7	7	7	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	98
17	5	5	5	5	4	4	4	4	6	5	3	5	5	5	6	4	4	79
18	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70



Lampiran 5 : Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Persamaan Regresi I

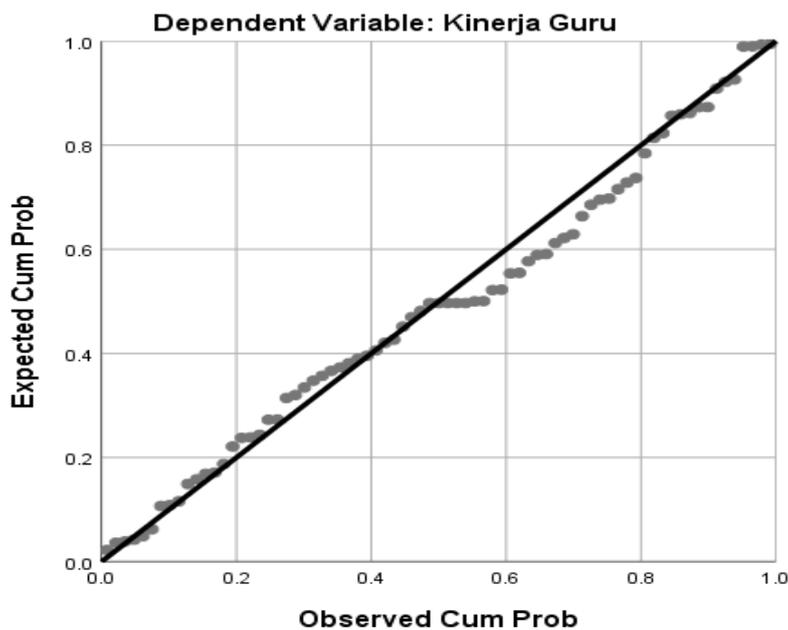
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47612422
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.042
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Grafik P-Plot Uji Normalitas Persamaan Regresi I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas Persamaan Regresi II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47612422
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.042
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

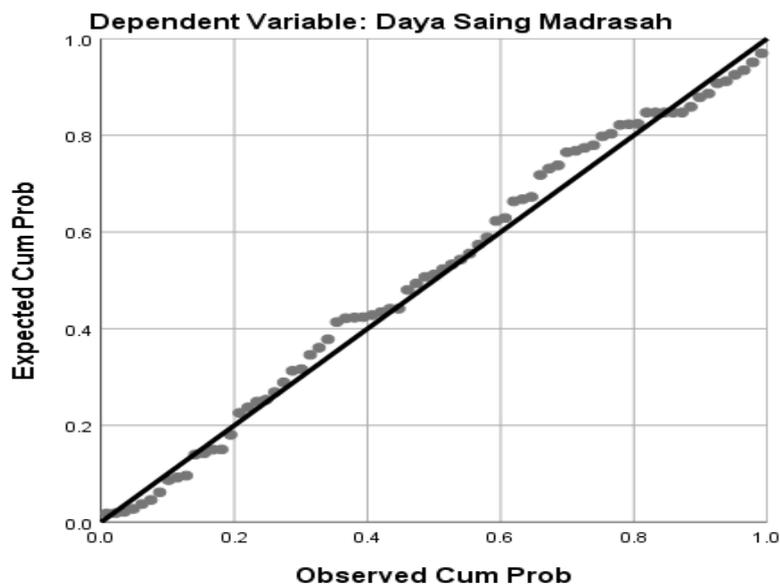
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Grafik P-Plot Uji Normalitas Persamaan Regresi I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Linearitas Persamaan Regresi I

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%
Kinerja Guru * Kompetensi Guru	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%

Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	7166.382	29	247.117	7.054	.000
		Linearity	5932.322	1	5932.322	169.348	.000
		Deviation from Linearity	1234.061	28	44.074	1.258	.241
	Within Groups		1576.364	45	35.030		
	Total		8742.747	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	.824	.679	.905	.820

Kinerja Guru * Kompetensi Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Guru	Between Groups	(Combined)	7371.797	28	263.278	8.834	.000
		Linearity	6272.488	1	6272.488	210.463	.000
		Deviation from Linearity	1099.309	27	40.715	1.366	.173
	Within Groups		1370.950	46	29.803		
	Total		8742.747	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Kompetensi Guru	.847	.717	.918	.843

Uji Linearitas Persamaan Regresi II

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Daya Saing Madrasah * Motivasi Kerja Guru	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%
Daya Saing Madrasah * Kompetensi Guru	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%
Daya Saing Madrasah * Kinerja Guru	75	100.0%	0	0.0%	75	100.0%

Daya Saing Madrasah * Motivasi Kerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Daya Saing Madrasah * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	3109.153	29	107.212	3.828	.000
		Linearity	2366.775	1	2366.775	84.512	.000
		Deviation from Linearity	742.378	28	26.514	.947	.553
	Within Groups	1260.233	45	28.005			
	Total	4369.387	74				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Daya Saing Madrasah * Motivasi Kerja Guru	.736	.542	.844	.712

Daya Saing Madrasah * Kompetensi Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Daya Saing Madrasah * Kompetensi Guru	Between Groups	(Combined)	3014.237	28	107.651	3.654	.000
		Linearity	2439.708	1	2439.708	82.815	.000
		Deviation from Linearity	574.529	27	21.279	.722	.815
	Within Groups		1355.150	46	29.460		
Total		4369.387	74				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Daya Saing Madrasah * Kompetensi Guru	.747	.558	.831	.690

Daya Saing Madrasah * Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Daya Saing Madrasah * Kinerja Guru	Between Groups	(Combined)	3237.791	29	111.648	4.440	.000
		Linearity	2694.852	1	2694.852	107.166	.000
		Deviation from Linearity	542.939	28	19.391	.771	.765
	Within Groups		1131.595	45	25.147		
Total		4369.387	74				

Measures of Association

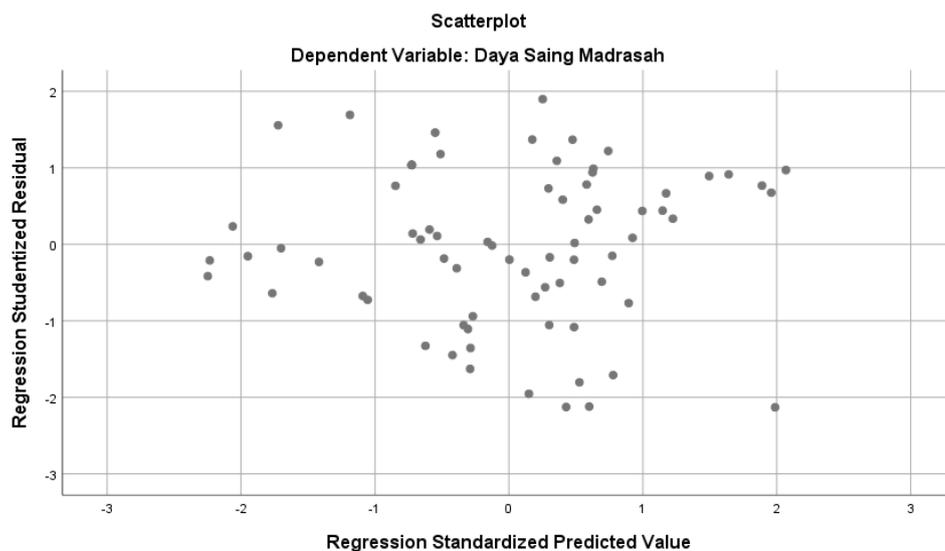
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Daya Saing Madrasah * Kinerja Guru	.785	.617	.861	.741

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Motivasi Kerja Guru	Kompetensi Guru	Kinerja Guru	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja Guru	Correlation	1.000	.696**	.813**	.058
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.624
		N	75	75	75	75
	Kompetensi Guru	Correlation	.696**	1.000	.829**	.029
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.803
		N	75	75	75	75
	Kinerja Guru	Correlation	.813**	.829**	1.000	-.015
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.900
		N	75	75	75	75
Unstandardized Residual	Correlation	.058	.029	-.015	1.000	
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	.624	.803	.900	.	
	N	75	75	75	75	

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



Uji Multikolinieritas Persamaan Regresi I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.487	4.732		2.005	.049		
	Motivasi Kerja Guru	.562	.096	.440	5.835	.000	.468	2.135
	Kompetensi Guru	.582	.083	.526	6.975	.000	.468	2.135

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja Guru	Kompetensi Guru
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	17.743	.96	.22	.07
	3	.004	26.268	.04	.78	.93

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji Multikolinieritas Persamaan Regresi II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11.720	4.604		-2.546	.013		
	Motivasi Kerja Guru	.227	.111	.251	2.051	.044	.318	3.145
	Kompetensi Guru	.205	.102	.262	2.006	.049	.279	3.578
	Kinerja Guru	.252	.112	.356	2.255	.027	.192	5.213

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi Kerja Guru	Kompetensi Guru	Kinerja Guru
1	1	3.984	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	19.836	.96	.08	.02	.02
	3	.004	30.095	.03	.64	.44	.01
	4	.002	46.615	.01	.28	.54	.97

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

Lampiran 6 : Pengujian Hipotesis

a. Uji regresi sederhana X_1 terhadap Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Guru ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.535	5.238

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2366.775	1	2366.775	86.275	.000 ^b
	Residual	2002.611	73	27.433		
	Total	4369.387	74			

- a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.292	4.578		-.064	.949
	Motivasi Kerja Guru	.665	.072	.736	9.288	.000

- a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

Persamaan regresinya:

$$Z = a + \beta X_1 = -0.292 + 0.665X_1$$

b. Uji regresi sederhana X_2 terhadap Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Guru ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.552	5.141

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2439.708	1	2439.708	92.294	.000 ^b
	Residual	1929.679	73	26.434		
	Total	4369.387	74			

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.372	4.848		-.902	.370
	Kompetensi Guru	.584	.061	.747	9.607	.000

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

Persamaan regresinya:

$$Z = \alpha + \beta X_2 = -4.372 + 0.584X_2$$

c. Uji regresi sederhana Y terhadap Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Guru ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.612	4.789

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2694.852	1	2694.852	117.480	.000 ^b
	Residual	1674.534	73	22.939		
	Total	4369.387	74			

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.765	4.703		-1.864	.066
	Kinerja Guru	.555	.051	.785	10.839	.000

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

Persamaan regresinya:

$$Z = \alpha + \beta Y = -8.765 + 0.555Y$$

d. Uji regresi berganda X_1 dan X_2 terhadap Z

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.626	4.698

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2780.512	2	1390.256	63.000	.000 ^b
	Residual	1588.874	72	22.068		
	Total	4369.387	74			

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.333	4.606		-2.026	.046
	Motivasi Kerja Guru	.369	.094	.408	3.930	.000
	Kompetensi Guru	.352	.081	.450	4.330	.000

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

Persamaan regresinya:

$$Z = -9.333 + 0.369X_1 + 0.352X_2$$

Uji Jalur I

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.803	4.826

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7065.579	2	3532.790	151.661	.000 ^b
	Residual	1677.167	72	23.294		
	Total	8742.747	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.487	4.732		2.005	.049
	Motivasi Kerja Guru	.562	.096	.440	5.835	.000
	Kompetensi Guru	.582	.083	.526	6.975	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Persamaan regresi model struktur I:

$$Y = pY_{X_1} \cdot (X_1) + pY_{X_2} (X_2) + e_1$$

Uji Jalur II

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru ^b		Enter

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.646	4.570

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru,

Kompetensi Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2886.746	3	962.249	46.080	.000 ^b
	Residual	1482.641	71	20.882		
	Total	4369.387	74			

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.720	4.604		-2.546	.013
	Motivasi Kerja Guru	.227	.111	.251	2.051	.044
	Kompetensi Guru	.205	.102	.262	2.006	.049
	Kinerja Guru	.252	.112	.356	2.255	.027

a. Dependent Variable: Daya Saing Madrasah

Persamaan regresi model struktur I:

$$Z = 0.251X_1 + 0.262X_2 + 0.356Y + 0.432$$

Lampiran 7 : Surat keterangan ijin melaksanakan penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN PURBALINGGA
MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH 02 PURBALINGGA
DI BUKATEJA
TERAKREDITASI "A"
Alamat : Jalan Argandaru No.06 Bukateja No. Telp. (0286) 476 306

Nomor : 07/I.1/A.U/F/2021
Lampiran : -
Hal : Balasan

Kepada Yth:
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto
Di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Soffa Murdayanti, S.Pd
Jabatan : Kepala MTs Muhammadiyah 02 Purbalingga

Menerangkan bahwa,

Nama : Siswogo
NIM : 191765023
Semester : 3
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2019/2020

Telah kami setuju untuk melaksanakan observasi di madrasah kami dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan proposal tesis pada Pascasarjana IAIN Purwokerto.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purbalingga, 18 Januari 2021
Kepala Madrasah



Siti Soffa Murdayanti, S.Pd
NIP; --



MUHAMMADIYAH MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MTs MUHAMMADIYAH 03 PURBALINGGA
DI BANDINGAN

Alamat : Bandingan – Kejobong Kode Pos 53392

No : No. 020 / III.4.AU / F / 202

Lamp : -

Hal : Balasan

Kepada Yth:

Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto

Di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fakhruddin, SAg

Jabatan : Kepala MTs Muhammadiyah 03 Purbalingga di Bandingan

Menerangkan bahwa,

Nama : Siswogo

NIM : 191765023

Semester : 3

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Tahun Akademik : 2019/2020

Telah kami setuju untuk melaksanakan observasi di madrasah kami dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan proposal tesis pada Pascasarjana IAIN Purwokerto.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Purbalingga, 18 Januari 2021

MTs Kepala Madrasah

MADRASAH TSANAWIYAH

MUHAMMADIYAH 03

PURBALINGGA

DI BANDINGAN, KEJOBONG

Fakhruddin, S.Ag



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MTs MUHAMMADIYAH 04 PURBALINGGA
Alamat : Jl. Raya Slinga, Kecamatan Kaligondang, Kabupaten Purbalingga
Kode Pos : 53391, Telp. 0816694815, Email : mts.mu4@yahoo.co.id

No : 021/IV.4.AU/F/2021
Hal : Balasan

Kepada Yth:
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto
Di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : H. Aris Pujianto, S.Pd
Jabatan : Kepala MTs Muhammadiyah 04 Purbalingga

Menerangkan bahwa,

Nama : Siswogo
NIM : 191765023
Semester : 3
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2019/2020

Telah kami setuju untuk melaksanakan observasi di madrasah kami dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan proposal tesis pada Pascasarjana IAIN Purwokerto.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purbalingga, 18 Januari 2021
Kepala Madrasah

H. Aris Pujianto, S.Pd





PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN PURBALINGGA
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MTs. MUHAMMADIYAH 10 PURBALINGGA
TERAKREDITASI : B

Alamat : Jalan Raya Gembong Km. 03 Kec. Bojongsari – Kab. Purbalingga
Telp. (0281) 895695 e-mail : mts.muh10@yahoo.co.id/mtsm10pbg@gmail.com
Website : www.mtsmuh10pbg.sch.id

No : 017/TV.4/F/AU/2021
Lamp : -
Hal : Balasan

Kepada Yth:
Direktur Pascasarjana IAIN Purwokerto
Di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Masrufa, S.Ag.
Jabatan : Kepala MTs Muhammadiyah 10 Purbalingga

Menerangkan bahwa,

Nama : Siswogo
NIM : 191765023
Semester : 3
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2019/2020

Telah kami setuju untuk melaksanakan observasi di madrasah kami dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan proposal tesis pada Pascasarjana IAIN Purwokerto.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Purbalingga, 18 Januari 2021

Kepala Madrasah



Masrufa, S.Ag.

NIP.

Lampiran 8 : Surat keterangan telah melaksanakan penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN PURBALINGGA
MADRASAH TSANAWIYAH MUHAMMADIYAH 02 PURBALINGGA
DI BUKATEJA
TERAKREDITASI "A"

Alamat : Jalan Argandaru No.06 Bukateja No. Telp. (0286) 476 306

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN RISET INDIVIDUAL
(PRA-OBSERVASI)

Nomor : 07/III.3/A.U/F/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : Siti Soffa Murdayanti, S.Pd
2. NIP : -
3. Pangkat/Gol. Ruang : -
4. Jabatan : Kepala Madrasah
5. Unit Kerja : MTs Muhammadiyah 02 Purbalingga

Menerangkan bahwa :

1. Nama : Siswogo
2. NIM : 191765023
3. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
4. Universitas : IAIN Purwokerto

Telah melakukan observasi dalam rangka penyusunan proposal tesis dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah di Purbalingga**" di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Purbalingga, pada tanggal 19 Januari 2021 s.d 18 Februari 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 18 Februari 2021
Kepala Madrasah



Siti Soffa Murdayanti, S.Pd
NIP: --



MUHAMMADIYAH MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MTs MUHAMMADIYAH 03 PURBALINGGA
DI BANDINGAN

Alamat : Jl. Raya Kejobong Km. 09, Bandingan Kode Pos 53392 ☎ (0281)6591125
Email : mts.mu3@yahoo.co.id Website : www.mugabangga.sch.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN RISET INDIVIDUAL
(PRA-OBSERVASI)

Nomor : 027/III.4 AU/F/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- | | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 1. Nama | : Fakhruddin, S.Ag |
| 2. NIP | : - |
| 3. Pangkat/Gol. Ruang | : - |
| 4. Jabatan | : Kepala Madrasah |
| 5. Unit Kerja | : MTs Muhammadiyah 03 Purbalingga |

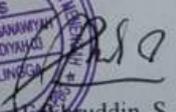
Menerangkan bahwa :

- | | |
|------------------|------------------------------|
| 1. Nama | : Siswogo |
| 2. NIM | : 191765023 |
| 3. Program Studi | : Manajemen Pendidikan Islam |
| 4. Universitas | : IAIN Purwokerto |

Telah melakukan observasi dalam rangka penyusunan proposal tesis dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah di Purbalingga"** di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 03 Purbalingga, pada tanggal 19 Januari 2021 s.d 18 Februari 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 18 Februari 2021

Kepala Madrasah,

Fakhruddin, S. Ag





MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MTs MUHAMMADIYAH 04 PURBALINGGA
Alamat : Jl. Raya Slinga, Kecamatan Kaligondang, Kabupaten Purbalingga
Kode Pos : 53391, Telp. 0816694815, Email : mts.mu4@yahoo.co.id

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN RISET INDIVIDUAL
(PRA-OBSERVASI)**

Nomor : 022/TV.4.AU/F/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- | | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 1. Nama | : H. Aris Pujiyanto, S.Pd |
| 2. NIP | : - |
| 3. Pangkat/Gol. Ruang | : - |
| 4. Jabatan | : Kepala Madrasah |
| 5. Unit Kerja | : MTs Muhammadiyah 04 Purbalingga |

Menerangkan bahwa :

- | | |
|------------------|------------------------------|
| 1. Nama | : Siswogo |
| 2. NIM | : 191765023 |
| 3. Program Studi | : Manajemen Pendidikan Islam |
| 4. Universitas | : IAIN Purwokerto |

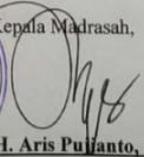
Telah melakukan observasi dalam rangka penyusunan proposal tesis dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah di Purbalingga**" di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Purbalingga, pada tanggal 19 Januari 2021 s.d 18 Februari 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 18 Februari 2021



Kepala Madrasah,


H. Aris Pujiyanto, S.Pd



PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KABUPATEN PURBALINGGA
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MTs. MUHAMMADIYAH 10 PURBALINGGA
TERAKREDITASI : B

Alamat : Jalan Raya Gembong Km. 03 Kec. Bojongsari - Kab. Purbalingga
Telp. (0281) 895695 e-mail : mts.muh10@yahoo.co.id/mtsm10pb@gmail.com
Website : www.mtsmuh10pbg.sch.id

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN RISET INDIVIDUAL
(PRA-OBSERVASI)**

Nomor : 007KET/IV.4/F/AU/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- | | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 1. Nama | : Masrufa, S.Ag. |
| 2. NIP | : -- |
| 3. Pangkat/Gol. Ruang | : -- |
| 4. Jabatan | : Kepala Madrasah |
| 5. Unit Kerja | : MTs Muhammadiyah 10 Purbalingga |

Menerangkan bahwa :

- | | |
|------------------|------------------------------|
| 1. Nama | : Siswogo |
| 2. NIM | : 191765023 |
| 3. Program Studi | : Manajemen Pendidikan Islam |
| 4. Universitas | : IAIN Purwokerto |

Telah melakukan observasi dalam rangka penyusunan proposal tesis dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah di Purbalingga"** di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 10 Purbalingga, pada tanggal 19 Januari 2021 s.d 18 Februari 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purbalingga, 18 Februari 2021

Kepala Madrasah,

Masrufa, S.Ag.
NIP. -



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.iaipurwokerto.ac.id Email : pps@iaipurwokerto.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA
NOMOR 111 TAHUN 2021
Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis, perlu ditetapkan dosen pembimbing.
b. Bahwa untuk penetapan dosen pembimbing tesis tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Permenristekdikti Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Presiden RI Nomor 139 tahun 2014 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto menjadi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk dan mengangkat Saudara **Dr. Maria Ulpah, M.Si.** sebagai Pembimbing Tesis untuk mahasiswa **Siswogo** NIM **191765023** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**.
- Kedua : Kepada mereka agar bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai bidang tugasnya masing-masing dan melaporkan hasil tertulis kepada pimpinan.
- Ketiga : Proses Pelaksanaan Bimbingan dilaksanakan paling lama 2 (dua) semester.
- Keempat : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada dana anggaran yang berlaku.
- Kelima : Keputusan ini akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, dan berlaku sejak tanggal ditetapkan.



Ditetapkan di : Purwokerto
Pada tanggal : 7 Mei 2021

Direktur,

Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.
NIP. 19681008 199403 1 001

TEMBUSAN:

1. Wakil Rektor I
2. Kabiro AUAK

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama : Siswogo
2. Tempat/Tgl.lahir : Purbalingga, 3 Agustus 1981
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Warga Negara : WNI
6. Pekerjaan : PNS
7. Alamat : Losari Rt 03 Rw 02 Rembang Purbalingga
8. Email : ittaqullahsiswogo@gmail.com
9. No. HP : 085225400579

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. MI Muhammadiyah 1 Losari
2. SMP Negeri 1 Rembang
3. SMU Negeri 2 Bangkinang
4. S1 Matematika UNY

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,



Siswogo