
**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA GURU YAYASAN AR RAHMAN KABUPATEN 50 KOTA**

Maria Delfita¹, Nazifah Husainah², Hasanah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jakarta

E-mail : mariadelfita329@gmail.com¹, nazifah.husainah@umj.ac.id², hasanah@umj.ac.id³

ABSTRACT

An important aspect in the organization is human resources, human resources have a dominant role in all organizational activities, because they are the actors and determinants of achieving organizational goals. In its development, organizations face various issues in workforce management that encourage the need for professional HR management. This research aims to determine the influence of competence, work motivation and incentives on the performance of teachers at Yayasan Ar Rahman 50 City, because the results of observations indicate a decline in teacher performance caused by issues of competence, work motivation and incentives. This quantitative research shows that the variables of competence, work motivation and incentives have a partial and simultaneous influence on performance. The coefficient of determination obtained is 0.969, meaning that 96.9% of performance is influenced competence, work motivation and incentives variables, while the remaining is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Competence, Work Motivation Incentives and Performance of Teachers.*

ABSTRAK

Aspek penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, SDM memiliki peran dominan dalam segala aktivitas organisasi, karena menjadi pelaku dan penentu pencapaian tujuan organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi menghadapi berbagai permasalahan dalam manajemen tenaga kerja yang mendorong perlunya pengelolaan SDM secara profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru Yayasan Ar Rahman 50 Kota karena dari hasil observasi mengindikasikan adanya penurunan kinerja guru yang disebabkan oleh masalah kompetensi, motivasi kerja dan insentif. Penelitian kuantitatif ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan insentif memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi sebesar 0,969 menggambarkan besarnya pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru Yayasan Ar Rahman 50 Kota, artinya sebesar 96,9% kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi, motivasi kerja dan insentif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kinerja menurut amstrong tahun (2016)., h.220 adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru sangatlah penting dalam sebuah Lembaga Pendidikan, karena guru adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan dari peserta didik dan Lembaga Pendidikan itu sendiri. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Ar Rahman, Yayasan yang bergerak dibidang Pendidikan, berdiri pada tahun 2016. Pada tahun 2017 berdirilah Lembaga Pendidikan pertama pada tingkat Sekolah Dasar. Pada saat ini Lembaga yang ada dibawah Yayasan Ar Rahman adalah : TK tahfizh Ar Rahman, SD IT Ar Rahman, SMP IT Ar Rahman, Rumah Quran Ar Rahman, Bimbingan belajar Ar Rahman. Khusus penelitian ini akan melakukan bagi Pendidikan Formal saja.

Yayasan Ar Rahman berada di Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 kota Provinsi Sumatra Barat dengan letak geografis Perbukitan, banyak batu karena berada dikaki gunung Sago. Jarak antara satu kampung dengan kampung yang lain juga cukup jauh dan akses jalan yang tidak sulit dan mengalami banyak kerusakan. Akan tetapi sekolah ini sangat diminati oleh masyarakat, sehingga jarak dan medan yang sulit tidak menjadikan penghalang bagi peserta didik ataupun wali murid untuk bersekolah di Yayasan Ar Rahman. Untuk

itu penelitian ini dilakukan sebagai evaluasi terhadap kinerja guru dan sebagai bahan untuk perbaikan bagi Yayasan ar Rahman kedepan.

Berdasarkan dari pemikiran di atas, penulis mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar-Rahman (Studi pada Yayasan Ar-rahman 50 Kota)”**

Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka sebagai rumusan masalah dalam penulisan ini adalah diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota?
3. Apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif secara Bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

1. Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota.

2. menganalisis motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota.
3. Menganalisis Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota.
4. Menganalisis manakah diantara kompetensi, motivasi kerja dan Insentif yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota.

Kegunaan / Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu khususnya ilmu sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru di yayasan ar-rahman (studi pada Yayasan Arrahman 50 kota sumatera barat).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya :

- a. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang dipelajari selama kuliah dan menambah wawasan penulis, serta dapat melahirkan tulisan-tulisan yang berguna untuk masyarakat umum.
- b. Bagi Yayasan Arrahman 50 kota
 - 1) Bagi ketua Yayasan Arrahman 50 kota, hasil penelitian ini

dapat dijadikan masukan, khususnya dalam memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam meningkatkan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.

- 2) Bagi para guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan introspeksi dengan motivasi dan lingkungan yang dimilikinya untuk meningkatkan semangat kinerjanya.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pemikiran sebagai pijakan para peneliti untuk meneliti unsur manajemen SDM yang sama, yaitu, motivasi dan kinerja atau objek penelitian lain yang berbeda.
- 4) Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menerapkan pengetahuan teoretis yang telah diperoleh dari masalah pendidikan-pendidikan, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi kerja guru dalam lingkungan demi meningkatkan kualitas Yayasan Arrahman 50 kota.

TINJAUAN LITERATUR

A. Tinjauan Literatur

1. Kinerja Guru

Menurut Rubiyanto Kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat dinyatakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya

selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu: penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.

2. Kompetensi

Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

3. Motivasi Kerja

Ditinjau dari etimologinya, “motivasi” berasal dari kata Latin *motivus* atau *motum* yang berarti menggerakkan atau memindahkan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017 :61).

4. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

5. Penelitian Terdahulu

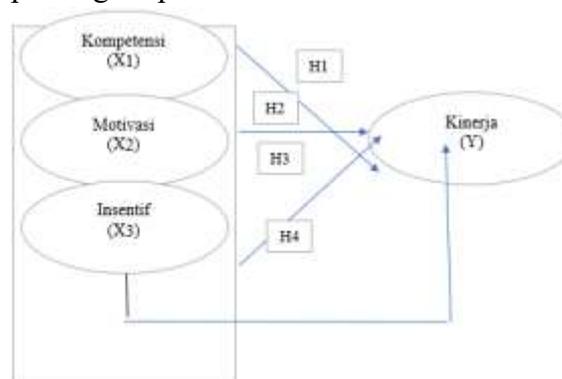
Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencoba untuk menghubungkan antara variasi kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru studi

pada SDIT ARRAHMAN Lareh Sago Halaban. Dengan variabel bebas (X1) adalah kompetensi, (X2) motivasi kerja, (X3) insentif dan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja guru. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi liner sederhana.

B. Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh peneliti, kerangka berpikir melalui paradigma penelitian.



Gambar 3.1
Kerangka Berpikir

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota.
- 3) Insentif berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota.

- 4) Kompetensi, motivasi kerja, insentif berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Arrahman 50 kota.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan cara pengumpulan data, peneliti menggunakan metode penelitian survei, yaitu, metode yang dilakukan dengan mengambil sampel sebagai populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun, 1995). Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk data kuantitatif karena data yang disajikan berupa data-data numerik. Selain itu, adapun untuk memperoleh data primer, peneliti melakukan penyebaran kuesioner dari responden guru YAYASAN ARRAHMAN 50 kota sebanyak 45 guru.

Penetapan hipotesis akan menggiring peneliti untuk mengarahkan pola pikir guna menguji hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode pengujian hipotesis. Demikian juga guna pengujian hipotesis, peneliti telah mengumpulkan data yang sesuai dengan apa yang diperlukan dalam uji hipotesis. Untuk mengumpulkan data uji hipotesis diperlukan alat atau instrumen. Instrumen itu sendiri harus melalui pengujian untuk mendapatkan suatu tatanan kesahihan. Semua rangkaian tersebut berjalan secara linier.

B. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel digunakan untuk menjabarkan mengenai variabel yang akan diteliti, konsep dan indikator, serta

skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan interpretasi dan menghindari salah interpretasi dalam hal perbedaan perspsi dana penelitian. Operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Kompetensi (X1) Sumber: Spencer dalam Moeheno (2014:5)	1. Watak	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih menentu perantara yang ada di dalam organisasi atau instansi. Memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental Memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai karyawan yang jujur 	Skala Likert
	2. Motif	<ul style="list-style-type: none"> memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai. 	
	3. Konsep diri	<ul style="list-style-type: none"> dorongan untuk berprestasi umar bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi. 	
	4. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi. 	
	5. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik. 	
Motivasi kerja (X2) Menurut Wibowo (2011:162)	1. Kebutuhan untuk berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> Target kerja Kualitas kerja Tanggung jawab Pinko 	Skala Likert
	2. Kebutuhan memuaskan diri	<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi Perubahan 	
	3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Pemimpin Data perusahaan Keteladanan 	
Insentif (X3) Sarwoto (2014:155)	1. Insentif Material	<ul style="list-style-type: none"> Bonus Kemisi Profit Sharing Jaminan Sosial 	Skala Likert
	2. Insentif Non Material	<ul style="list-style-type: none"> Pemberian gelar secara resmi Pemberian tanda jasa Pemberian piagam penghargaan Pemberian komisi pengikat atau jabatan. 	
Kinerja guru (Y) Yusna Widya (2008:115)	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) Mengawasi bahan b) Menyelaku proses belajar mengajar c) Merencanakan program pengajaran d) Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. 	Skala Likert
	2. Ketepatan kecapaian kerja	<ul style="list-style-type: none"> e) Mengelola kelas f) Melakukan penilaian hasil belajar siswa 	
	3. Inisiatif dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> g) Menggunakan media atau sumber belajar 	
4. Kemampuan kerja		<ul style="list-style-type: none"> h) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran 	
		<ul style="list-style-type: none"> i) Menguasai landasan pendidikan j) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah k) Memimpin kelas l) Mengelola interaksi belajar m) esahaberi dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan 	
5. Komunikasi			

C. Sumber Data, Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, yakni bulan April-Juni tahun 2024.

3. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di YAYASAN ARRAHMAN Jorong Lareh Nan Panjang di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota Sumatera Barat. Adapun YAYASAN ARRAHMAN 50 kota merupakan Yayasan Pribadi di bidang pendidikan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru di YAYASAN ARRAHMAN 50 kota sebanyak 45 orang. Karena populasi dan sampel tergolong populasi terbatas (*finite population*) dengan jumlah anggota populasi dan sampel yang kecil, maka semua anggota populasi dan sampel dijadikan responden, yang jumlah seluruhnya adalah guru. Cara membagikan kuesioner ke para guru adalah dengan cara diberikan sendiri oleh peneliti pada masing-masing populasi dan peneliti memberikan waktu satu sampai dua jam untuk pengisiannya.

2. Sample

Sampel merupakan bagian dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2017:92). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017:95). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2017:95) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka diambil sampel sebanyak 45 orang guru YAYASAN ARRAHMAN 50 kota di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota Sumatera Barat.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2017:92). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017:95). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2017:95) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Maka diambil sampel sebanyak 45 orang guru YAYASAN ARRAHMAN 50 kota di Nagari Batu Payung Kecamatan Lareh Sago Halaban Kabupaten 50 Kota Sumatera Barat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kuantitatif dan sumber data yang akan digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis observasi dan kuesioner. Arikunto (2010:89) mengatakan bahwa pengumpulan data dalam penelitian bermaksud memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan reliabel. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Narimawati (2011:23), “observasi adalah pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan oleh pengumpul data terhadap gejala atau peristiwa yang diselidiki pada obyek penelitian”. Jadi observasi merupakan suatu metode penelitian yang mengamati secara langsung objek yang akan diteliti dan membutuhkan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang diteliti tersebut, dalam melakukan proses pengamatan sangat ditekankan keandalan dan kesahihannya agar data yang diperoleh sesuai dengan

kenyataan yang ada dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Kuesioner

Menurut Suharsimi Arikunto (2014:194) menyatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen. Jadi dalam menggunakan metode angket atau kuesioner instrumen yang dipakai adalah angket atau kuesioner.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian variable Kompetensi (X_1), Motivasi kerja (X_2), Insentif (X_3) dan Kinerja guru (Y), berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Skala dan Skor Variabel Bebas dan Terikat

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:86)

F. METODE ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen Data

Terdiri dari :

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan nilai *corrected item total correlation* yang harus lebih besar dari nilai rtabel Pearson pada α 0.05. rumus korelasi *product moment* Pearson yakni: Menurut Santoso (2000:277): Uji validitas dilakukan pada taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0.05$ dengan ketentuan:

- 1) Jika r hitung positif, serta r hitung $> r$ tabel α 0.05 df n-2, maka butir atau item tersebut valid.
- 2) Jika r hitung tidak positif (negatif), atau r hitung $< r$ tabel α 0.05 df n-2, maka butir atau item tersebut tidak valid.

Keterangan:

r = Hubungan antara x dan y, yang dalam hal ini diartikan

x = Masing-masing item

y = Total item

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan metode *alpha cronbach* yakni dengan cara membandingkan nilai *alpha* dengan tabel. Rumus untuk menghitung koefisien alpha Cronbach (Azwar, 1986:26) yakni:

$$r_{ec} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

erangan :

r_{ec} = koefisien reliabilitas alpha cronbach

k = banyak butir/item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah/total varians per-butir/item pert

σ_t^2 = jumlah atau total varians

Uji reliabilitas dilakukan hanya jika semua item valid atau membuang item yang tidak valid. Dengan ketentuan (Santoso, 2000) :

- 1) Jika r alpha positif, dan r alpha $> r$ tabel α 0.05 df n-2 maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- 2) Jika r alpha positif, dan r alpha $< r$ tabel α 0.05 df n-2 maka butir atau variabel tersebut tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Ada beberapa asumsi yang perlu diperhatikan dalam model regresi agar menghasilkan estimasi yang baik dengan bantuan program SPSS.

a. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Danang Sunyoto (2009:72), uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heterokedastisitas atau jika terjadi homokedastisitas di mana residual memiliki varians yang sama.

3. Teknik Analisis Data

a. Multiple Regresi/ Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui gambaran yang keseluruhan tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan dan kepuasan kerja

terhadap komitmen berorganisasi, maka dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), insentif (X3) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Menurut Umar (2005: 89), rumus untuk persamaan regresi linier berganda yang mempunyai empat buah variabel bebas adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ (Dajan, 1990:325).

b. Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2016), Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara parsial maupun berganda, maka digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus.

$$KD = r^2 \times$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat digunakan Uji T. Langkah-langkah Uji T adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = 0$, atau $\beta_2 = 0$ atau $\beta_3 = 0$, artinya X1 atau X2 atau X3 secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Y .

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, atau $\beta_2 \neq 0$ atau $\beta_3 \neq 0$, artinya X1 atau X2 atau X3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y.

• Menghitung nilai t tes

Nilai t hitung dicari dengan rumus: Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0.05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n:jumlah pengamatan, dan k:jumlah variabel. H_0 diterima jika $t_{hit} \geq t_{tab}$ / $P > 0,05$ H_0 ditolak jika $t_{hit} < t_{tab}$ / $P < 0,05$

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dapat digunakan Uji F. Langkah-langkah Uji F adalah sebagai berikut:

• Merumuskan hipotesis:

$H_0 : \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 = 0$, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 \neq 0$, artinya variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Menghitung nilai F test
Nilai F hitung dicari dengan rumus:

$$F_{hit} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

Fhit = Ftest

R² = R squared

k = jumlah variabel n = jumlah data

- Menentukan kriteria penerimaan
Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian adalah $\alpha = 0.05$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df = (k-1) dan (n-k) dimana k adalah banyaknya variabel dan n adalah jumlah data.
- Membandingkan nilai Ftest dengan Ftabel
Ho diterima jika F hitung \leq F tabel / P > 0.05
Ho ditolak jika F hitung > F tabel / P < 0.05

1. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Metode-metode yang digunakan penulis untuk menyusun tesis agar memperoleh data dan informasi:

1. Studi kepustakaan (*Library research*)
Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca literatur maupun karya ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Studi Lapangan (*Field research*)
Studi lapangan merupakan suatu metode penelitian dengan jalan mempelajari langsung ke objek penelitian dengan cara:
 - a. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan adalah cara pengumpulan data dengan jalan mempelajari langsung ke objek penelitian.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab dan tatap muka secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan. Hal ini untuk memperoleh data secara pasti dan benar, mengenai data karyawan dan perkembangan produksi untuk mendukung penelitian.

c. Angket (*Kuisioner*)

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden kepada untuk dijawabnya. Pertanyaan-pertanyaan merupakan penjabaran setiap indikator dari variabel yang akan diukur.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan data dari dokumen-dokumen pada objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Pengumpulan Data

- a. Sejarah Yayasan Ar Rahman
Yayasan Ar Rahman, adalah Yayasan yang didirikan pada tahun 2016 oleh anak muda yang memiliki tekad yang kuat dan

keinginan yang besar untuk bisa ikut serta didalam mencerdaskan anak Bangsa. Melihat kondisi anak di daerahnya menggelitik hatinya untuk bergerak dan memberanikan diri untuk mendirikan Yayasan Ar Rahman. Menciptakan satu generasi emas, generasi yang memiliki iman yang kuat, aqidah yang lurus, ilmu pengetahuan dan memiliki keterampilan, prestasi dan kemandirian. Yayasan Ar Rahman bergerak didalam dunia Pendidikan, ide pendirian Yayasan ini muncul karena melihat kondisi Pendidikan saat itu, tidak memiliki mutu yang bagus. Tak ada keseimbangan dunia dan akhirat. dan sekolah- sekolah yang memperhatikan hal itu, Lembaga Pendidikan yang menyeimbangkan Pendidikan kehidupan dunia dan akhirat, memiliki jarak yang sangat jauh di pusat kota. Pendidikan tersebut hanya terjangkau bagi orang-orang yang memiliki kehidupan ekonomi menengah keatas saja juga. Hal itu juga disebabkan karena biaya yang cukup tinggi.

Hal inilah yang mendorong pendiri untuk mendirikan Lembaga Pendidikan formal yang tempatnya dipertampungan jauh dari pusat kota, dengan harapan anak-anak yang jauh dari pusat kota bisa merasakan Pendidikan yang layak atau memiliki kualitas Pendidikan yang bagus. Juga bagi anak-anak yang berekonomi menengah kebawah juga bisa merasakan Pendidikan yang baik. Adapun Lembaga- lembaga Pendidikan yang ada dibawah Yayasan ar Rahman adalah: TK Tahfiz Ar Rahman, SD IT Ar Rahman, SMP IT Ar Rahman, Rumah Quran Ar Rahman, Bimbingan belajar Ar Rahman.

- b. Visi dan Misi Yayasan Ar Rahman
 - 1) Visi: *“Terwujudnya Generasi Islami, Berprestasi, Kreatif, Mandiri”*
 - 2) Misi yayasan
Dalam upaya mengimplementasikan visi yayasan Ar Rahman menjabarkan misi sekolah sebagai berikut:
 - a) Membimbing pembentukan salimul aqidah:
 - Salimul aqidah (aqidahnya lurus)
 - Shahilul ibadah (ibadahnya mulia)
 - Qadirun alal kasbi (mandiri)
 - Mutsaqaful fikri (luas wawasan berfikirnya)
 - Qowwiyyul jismi (sehat dan kuat jasmaninya)
 - Mujahidin linafsihi (bersungguh-sungguh)
 - Munadzom fi syu’unihi (tertib dan rapi dalam setiap hari urusannya)
 - Harishun’alawaqthihi (disiplin waktu)
 - Nafiun lighairihi (bermanfaat untuk orang lain)
 - b) Membimbing pembentukan akhlakul karimah pada diri siswa sesuai dengan nilai-nilai islam
 - c) Membimbing dan mengarahkan siswa agar memiliki wawasan yang luas, berprestasi akademik dan non akademik
 - d) Membimbing siswa untuk memiliki keterampilan hidup

e) Membimbing dan mengarahkan siswa untuk menguasai pembelajaran berbasis digital

c. Tujuan Yayasan Ar Rahman

Tujuan yang diharapkan oleh Yayasan sebagai bentuk dan cara mewujudkan misi yayasan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

- 1) Terintegrasinya generasi yang mampu mengimplementasikan nilai-nilai imtaq
- 2) Tertanamnya bekal landasan iman dan taqwa sebagai landasan amal yang kokoh dan akhlak mulia
- 3) Terlahirnya generasi islam yang cerdas, kritis dan santun
- 4) Terciptanya kultur sekolah yang ramah, tertib, berkarakter dan syarat akan nilai-nilai keislaman
- 5) Terakomodirnya peserta didik yang berprestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik
- 6) Terwujudnya siswa-siswi dengan kepribadian unggul yang berdisiplin tinggi, ulet, dan punya etos
- 7) Terwujudnya siwa-siswi yang mengatur dirinya sendiri dengan bekal skill kemandirian dan keterampilan
- 8) Terwujudnya siswa-siswi yang menguasai pembelajaran berbasis digital

d. Lokasi Ar Rahman

Yayasan Ar Rahman terletak di jorong lareh nan Panjang nagari batu payung kec lareh sago halaban, kabupaten 50 kota Provisi Sumatera barat. Kecamatan Lareh Sago Halaban Kecamatan Lareh Sago Halaban merupakan satu dari 13 kecamatan

di Kabupaten Limapuluh Kota, Sumatra Barat. Kecamatan Lareh Sago Halaban terletak pada $00^{\circ}13' - 00^{\circ}25'$ Lintang Selatan dan $100^{\circ}37' - 100^{\circ}56'$ Bujur Timur.

Berdasarkan posisi geografis, Kecamatan Lareh Sago Halaban berbatasan dengan 4 batas daerah, yaitu, sebelah utara dengan Kecamatan Harau dan Kabupaten Kampar Provinsi Riau, sebelah selatan Kabupaten Tanah Datar, sebelah barat Kecamatan Luak dan sebelah timur Kabupaten Tanah Datar dan Kabupaten Sijunjung.

e. Struktur Organisasi Ar Rahman

Struktur organisasi yang dipergunakan Yayasan Ar Rahman adalah **Struktur Organisasi Fungsional** yaitu pembagian tugas yang dibagi dalam kelompok fungsional yang terpisah. Berikut gambar struktur organisasi Yayasan Ar Rahman:

2. Hasil Analisis Data

Analisis data tanggapan responden merupakan penjabaran dari kuesioner yang telah disebarkan kepada 45 responden. Responden adalah -guru-guru yang kebanyakan terdiri dari perempuan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner maka didapatkan hasil yaitu kinerja guru akan akan berbeda-beda. Ada yang memiliki kinerja yang bagus, sedang dan buruk. Hal ini disebabkan karena kompetensi yang rendah, motivasi yang tidak jelas dan insentif yang dianggap tidak mencukupi.

a) Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2
**Jenis Kelamin Responden Yayasan Ar
Rahman 50 Kota**

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	7	15,6 %
2	Perempuan	38	84,4 %
Total		45	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner

Berdasarkan data diatas, responden laki-laki lebih sedikit dibanding responden perempuan. Responden laki-laki sebesar 15,6 % atau sebanyak 7 responden, sedangkan responden perempuan sebesar 84,4 % atau sebanyak 38 responden

b) Berdasarkan Usia Responden

**Tabel 4.2 Usia Responden Yayasan Ar
Rahman 50 Kota**

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20 – 30 Tahun	21	46,7 %
2	31 – 40 Tahun	20	44,4 %
3	>40 Tahun	4	8,9 %
Total		45	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner

3. Uji Instrumen Data

Uji instrumen data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total

(dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 125, maka didapat r tabel sebesar 0,176.

4. Metode Analisis

a. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Variabel	Regresi (B)	Sig-t	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,146	0,000	Ha1 diterima
Motivasi Kerja (X2)	0,430	0,000	Ha2 diterima
Insentif (X3)	0,002	0,000	Ha3 diterima
Kinerja Guru (Y)	0,002	0,000	Ha4 diterima
Konstanta (a)			3,913
Nilai Korelasi (R)			0,985
Nilai Koefisien Determinan (R ²)			0,969
Signifikansi F			0,000
Y			Kinerja Guru

Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan hasil olah data spss 2.0 diatas maka diperoleh Persamaan regresi linear berganda berikut: $Y = 3,913 + 0,146 X_1 + 0,430 X_2 + 0,002 X_3 + e$.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.15
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

R	R Square	Adjusted R Square
0,985	0,969	0,967

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2.0

- Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi dan Insentif
- Dependent Variable: Kinerja Guru Yayasan Ar Rahman.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05 dan derajat kebebasan $df = (n-2)$ dimana $n =$ jumlah observasi. Keterangan $t (df: 123, \alpha: 0.05) = 1.979$ dengan hasil t tabel adalah 1.979. Berikut merupakan sajian hasil uji parsial (uji t) sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji t Coefficients^a

Variabel	Hasil Sig	Nilai Sig
Kompetensi (X1)	0,000	0,05
Motivasi Kerja (X2)	0,000	0,05
Insentif (X3)	0,004	0,05

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji FANOVA^a

Uji F	Hasil Sig	Nilai Sig	Keterangan
	0,000	0,05	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan nilai sig $F 0,000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan insentif (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar Rahman

Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang kompeten dapat memberikan pengajaran yang lebih bermutu dan menyenangkan bagi siswa. Berikut ini adalah beberapa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru:

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar Rahman

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, di mana guru yang termotivasi akan memiliki kinerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, dan meningkatkan kebersamaan.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi guru, di antaranya: Lingkungan belajar mengajar yang kurang memadai, Kondisi kerja yang buruk, Anggaran pendidikan yang terbatas.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar Rahman

Pengaruh pemberian insentif yang tergolong tinggi terhadap kinerja guru, ini membuktikan bahwa kinerja guru sangat dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru. Hal ini membuktikan bahwa setiap guru yang bekerja pada lembaga pendidikan, sangat mengharapkan pemberian insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja dan pengabdian kepada lembaga pendidikan.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar Rahman

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar Rahman. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $64.043 > 3.07$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompetensi, Motivasi Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar Rahman.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru Yayasan Ar-Rahman (studi pada yayasan ar-rahman 50 kota. berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar-Rahman. Hal ini dapat terlihat dari hasil t hitung $> t$ tabel yaitu $7.270 > 1.760$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.
2. Variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar-Rahman. Hal ini dapat terlihat dari hasil t hitung $> t$ tabel yaitu yaitu $6.582 > 1.936$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.
3. Variabel Insentif (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar-Rahman. Hal ini dapat terlihat dari hasil t hitung $> t$

tabel yaitu yaitu $6.405 > 1.584$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

4. Variabel Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Yayasan Ar-Rahman. Hal ini dapat terlihat dari hasil F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $64.043 > 3.07$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat dilakukan untuk adalah:

1. Bagi Yayasan

a. Kompetensi

Dalam hal kompetensi, yayasan harus memperhatikan kompetensi yang diberikan kepada guru Yayasan ar rahman. kompetensi yang diberikan bisa berupa upah yang layak dan insentif yang sesuai kepada guru yang menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar kinerja guru Yayasan ar rahman dapat tercapai dengan baik.

b. Motivasi Kerja

Dalam hal motivasi kerja, yayasan harus memperhatikan kondisi yang dialami oleh guru Yayasan ar rahman. Motivasi kerja pada guru Yayasan ar Rahman bisa dilakukan salah satunya dengan mengadakan sosialisasi manajemen motivasi untuk meningkatkan motivasi kerja Yayasan ar rahman. Hal ini dilakukan agar kinerja guru Yayasan ar rahman dapat tercapai dengan baik.

c. Insentif

Dalam hal insentif, Yayasan ar Rahman perlu memperhatikan kondisi insentif guru yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti :

1. Peningkatan produktivitas: Guru yang termotivasi cenderung lebih produktif.
2. Retensi guru: Sistem insentif yang baik dapat membantu mempertahankan karyawan terbaik.
3. Efisiensi biaya: Insentif berbasis kinerja dapat mengoptimalkan pengeluaran yayasan.
4. Budaya kerja positif: Insentif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan berorientasi pada hasil.

d. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru yang berkualitas dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif, mendorong partisipasi siswa, dan meningkatkan keterlibatan orang tua.

Penilaian kinerja guru dapat dilakukan untuk mengetahui penguasaan guru terhadap program pengajaran, pendidikan, atau pelatihan tertentu. Penilaian kinerja guru yang objektif dan berbasis bukti dapat dilakukan dengan menggunakan platform E-Kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian kembali pada waktu yang berbeda agar informasi mengenai kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru Yayasan ar rahman mendapat hasil yang baru. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kemudian peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah *guru* yang dijadikan sampel penelitian agar hasil penelitian lebih akurat dan presisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. M. (2014). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38.
- Darmawan, Didit. (2008). *Teori motivasi*. Surabaya: Metromedia Printing.
- Dee, T. S., & Wyckoff, J. (2015). Incentives, selection, and teacher performance: Evidence from IM- PACT. *Journal of Policy Analysis and Management*, 34(2), 267-297.
- Inayatullah, A. & Jehangir, P. (2012). Teacher's job performance: The role of motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2), 78-99.
- Kemendikbud: 7 provinsi raih nilai terbaik uji kompetensi guru tahun 2015. (n.d.). Diperoleh pada 9 Oktober 2016 dari <http://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>

- Lockheed, M. (2014). Teacher opinions on performance incentives: Evidence from the Kyrgyz Republic. *Browser Download This Paper*. Mangkunegara, Prabu, A.A.A. (2010). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rahmat. (2013). *Statistika penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahmatullah, M. (2016). The relationship between learning effectiveness, teacher competence and teachers performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia. *Higher Education Studies*, 6(1), 169.
- Pujianah. (2015). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru SMK wilayah timur kota Surabaya* (tesis yang tidak dipublikasikan), Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.