

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem persekolahan di setiap jenjang pendidikan peranan guru sangat penting. Conny R. Semiawan dan Soedijarto mengatakan bahwa secara makro tugas guru berhubungan dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya akan paling menentukan kelestarian dan kejayaan kehidupan bangsa,¹ apabila jika dikaitkan dengan jenjang pendidikan menengah yaitu Madrasah Aliyah, maka peran guru sangat menentukan jenjang pendidikan yang strategis. Strategis bukan hanya dalam pengertian bagi kepemimpinan nasional sebagai bagian dari *national building* dan demokratisasi pendidikan, melainkan juga bagi masa depan anak. Selain itu apabila dikaitkan dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, maka pendidikan menengah mempunyai peran sentral, yaitu sebagai dasar bangunan sekaligus pencetak bahan baku jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Proses belajar mengajar di kelas, peran guru tidak dapat diganti oleh piranti elektronik semodern apapun. Hal ini disebabkan didalam proses belajar mengajar, yang diharapkan bukan hanya menyampaikan bahan belajar melainkan guru sebagai pembimbing, pendidik, mediator, dan fasilitator. Aspek kepribadian gurulah yang diharapkan akan mewarnai suasana dalam interaksi edukatif antara

¹ Conny R. Semiawan dan Soedijarto, *Mencuri Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*, (Jakarta: Grasindo, 1991), 119.

guru dengan anak didik. Nana Syaodih Sukmadinata mengatakan bahwa keberadaan di dalam proses pendidikan dan pembelajaran tetap penting, tidak dapat ditiadakan atau diganti dengan yang lain,² apabila kedudukannya sebagai pengembang kurikulum di sekolah, guru dituntut hadir di tengah-tengah anak didik dalam rangka proses pengejawantahan pengalaman belajar yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Peranan guru sangat sentral dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu kualitas pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kemampuan guru, meskipun ada faktor lain yang terkait. Konsekuensinya, ditingkatkan maka harus dimulai dari peningkatan kualitas kemampuan guru. Demikian juga apabila kaitan pendidikan disinyalir kurang sesuai dengan harapan masyarakat, tentu lebih dulu mendapat tuding adalah guru.

Menurut Fakry Gaffar dalam pembahasan tentang *performance based teacher education* menyatakan bahwa guru perlu memiliki kompetensi-kompetensi *content knowledge, behavior, skills, dan human relations*.³ *Contents knowledge* adalah materi pengetahuan di bidangnya masing-masing. *Behavior skills* berkenaan dengan integritas pribadi, sedangkan *human relation skill* adalah keterampilan dalam membina hubungan insani antara guru dengan guru, guru

² Nana Syaodih Sukmadinata, *Kontribusi Konsep Mengajar dan Motif Berprestasi Terhadap Proses dan Hasil Belajar*, Disertasi, (Bandung: PPs IKIP Bandung, 1983), 212.

³ Mohammad Fakry Gaffar, *Perencana Pendidikan: Teori dan Metodologi*, (Jakarta: PPLPTK Ditjen Dikti Depdikbud, 1987), 17.

dengan kepala sekolah, dan guru dengan anggota masyarakat, orang tua siswa, komite sekolah, dan instansi-instansi yang terkait.

Dewasa ini masih terdapat keluhan-keluhan masyarakat tentang kualitas kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Rochman Natawidjaja mengatakan bahwa kritik masyarakat terhadap kualitas guru antara lain disebabkan kualitas guru yang tidak memadai dalam menyesuaikan dirinya terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di bidang pendidikan.⁴ Djamaluddin Kantao dalam disertasinya antara lain menyimpulkan adanya sejumlah guru yang kurang memenuhi peranannya sebagai pengembang kurikulum di sekolah, yang ditandai dengan membuat satuan pelajaran yang bersifat formalitas, melaksanakan pengajaran secara tidak profesional, melaksanakan evaluasi secara tidak kontinyu, dan tidak dijadikan sebagai umpan balik dalam pelaksanaan kurikulum.⁵

Mencermati fenomena di atas, maka dapat dinyatakan bahwa sampai saat ini produktivitas kerja guru masih sangat rendah. Untuk itu perlu dikembangkan upaya yang berkesinambungan agar diperoleh guru-guru yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya dapat menghasilkan prestasi kerja yang unggul, tidak hanya berangan-angan dan pandai beretorika. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Hasyr: 18; "*Hai orang-orang*

⁴ Rochman Natawidjaja, "Peningkatan Kualitas Profesional Guru Sekolah Dasar melalui Pemantapan Lembaga pendidikannya", *Mimbar Pendidikan*, No. 1 Tahun XI, 1992, 11.

⁵ Djamaludin Kantao, "Profil Guru dalam Konteks Sosial Budaya Tokaili", Disertasi. (Bandung: PPs IKIP Bandung, 1992), 33.

yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”

Berdasarkan ayat diatas dapat dipahami bahwa setiap pekerjaan diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang unggul, tidak hanya berangan-angan terhadap masa silam yang sudah terjadi, akan tetapi masa silam itu digunakan sebagai pelajaran untuk menunjukkan keberhasilan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Karena sesungguhnya setiap pekerjaan akan mendapat penilaian yang setimpal dari Allah Swt.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan guru maupun yang berhubungan dengan lingkungan sekolah dan termasuk di dalamnya motivasi kerja guru. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah disebutkan bahwa ada enam faktor utama yang menentukan keberhasilan pendidikan, yaitu sikap kerja; tingkat keterampilan; hubungan tenaga kerja dengan pimpinan, manajemen pengelolaan, efisiensi tenaga kerja, dan kesungguhan.⁶ Keenam faktor tersebut merupakan faktor-faktor kunci produktivitas tenaga kerja pada umumnya.

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai.

⁶ Balai Pengembangan produktivitas Daerah Produktivitas Kerja, (Bandung; Depnaker RI Kanwil Propinsi Jawab, 1997), 7.

Dalam hal ini, Mitchell mengatakan bahwa aspek-aspek kinerja meliputi; *quality of work, promptness, initiative, capability, dan communication*.⁷ Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji tingkat kinerja seseorang. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mengadakan pengukuran produktivitas kerja ditetapkan. Produktivitas kerja pegawai adalah hasil kali antara kemampuan dan motivasi.

Dalam hal ini, jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang produktivitas kerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus yang kompetensi dan motivasi. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa untuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi.⁸ Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi.

Di samping itu, kepuasan di tempat kerja dapat juga menjadi masukan dengan asumsi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang menampakkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat memberikan karakteristik tertentu pada kinerja individu yang akhirnya akan tampak pula pada peningkatan produktivitas kerjanya. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang mendapat pengakuan serta kepuasan kerja yang memadai, maka akan

⁷ Terence R. Mitchell. *People in Organization Understanding Their Behavior*, (New York: McGraw Hill, 1974), 343.

⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), 71.

memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja, sehingga penunjukkan kinerja yang baik dan pada akhirnya dapat pula meningkatkan produktivitas kerjanya.

Guru sebagai salah satu tenaga kerja yang profesional, juga dituntut agar senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Secara individual, guru memiliki karakteristik-karakteristik seperti; intelektual, kemampuan psikomotorik, efektif, kesehatan, konsep aku dan lain-lain⁹ yang harus senantiasa ditingkatkan agar produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.

Dalam hal ini, karakteristik intelektual dan kemampuan psikomotorik sangat berkait erat dengan konsep kecakapan (kompetensi) yang disebutkan oleh Sedarmayanti. Demikian juga, karakteristik afektif, seperti; sikap, motivasi, etika kerja senada dengan konsep yang diajukan oleh *Balai Pengembangan Produktivitas Daerah*. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor yang begitu kompleks.

Namun, kajian ini hanya dibatasi pada dua variabel yang sangat penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru. Hal ini didasari atas pemikiran bahwa kecenderungan pegawai yang produktif, apabila ia memiliki kecakapan sekaligus motivasi kerja yang tinggi. Untuk itu, kompetensi guru, motivasi kerja guru dan produktivitas kerja akan dikaji secara mendalam dalam penulisan tesis ini.

⁹ *Ibid.* 24.

B. Identifikasi Masalah

Dengan mencermati latar belakang masalah di atas, maka masalah-masalah yang mungkin muncul dalam meningkatkan produktivitas kerja guru perlu diidentifikasi secara cermat. Dalam hal ini, kemungkinan-kemungkinan permasalahan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi guru dengan produktivitas kerjanya?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja guru dengan produktivitas kerjanya?
3. Apakah kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerjanya?
4. Apakah sikap guru berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerjanya?
5. Apakah etika kerja guru berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerjanya?
6. Apakah disiplin kerja guru berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerjanya?
7. Apakah gizi dan kesehatan guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru?
8. Apakah tingkat pendidikan guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru?
9. Apakah latar belakang keluarga guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru?

10. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan produktivitas kerja guru?
11. Apakah suasana kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja guru?
12. Apakah manajemen sekolah dapat meningkatkan produktivitas kerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan tenaga, waktu yang diizinkan, dan biaya yang tersedia, maka penelitian ini diperlukan pembatasan masalah. Dalam hal ini variabel kompetensi guru dan motivasi kerja guru yang dijadikan variabel bebas, dikaji dalam hubungannya dengan produktivitas kerja guru sebagai variabel terikat. Lebih lanjut, penelitian ini juga dibatasi pada guru-guru yang bertugas di Madrasah Aliyah Negeri 3 Cirebon.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi guru dengan produktivitas kerja guru MAN 3 Cirebon?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan produktivitas kerja guru MAN 3 Cirebon?

3. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru MAN 3 Cirebon?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Ingin mengetahui apakah kompetensi guru mempengaruhi produktivitas kerja guru MAN 3 Cirebon.
- b. Ingin mengetahui apakah motivasi guru mempengaruhi produktivitas kerja guru MAN 3 Cirebon.
- c. Ingin mengetahui apakah kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja guru MAN 3 Cirebon.

2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Umum

Penelitian ini diharapkan berguna dalam upaya peningkatan guru, pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru, motivasi kerja guru dan produktivitas kerja guru sebagai kunci pengembangan sumber daya pendidikan.

2. Kegunaan Khusus

- a) Setelah mengetahui hasil penelitian guru MAN 3 Cirebon secara psikologis akan berupaya meningkatkan kompetensi, motivasi dan produktivitas kerja dalam tugas sebagai pendidik.

- b) Dapat memberikan data bagi pimpinan Madarasah untuk melakukan langkah-langkah bagi peningkatan sumber daya manusia pendidik di MAN 3 Cirebon.
- c) Dapat mendorong peningkatan kualitas kerja guru dan kualitas hasil kerja guru MAN 3 Cirebon.

F. Kerangka Berfikir

Secara konseptual, kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar secara bertanggung jawab dan layak. Dalam hal ini, kemampuan seorang guru tersebut adalah menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan sumber / media, menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Secara operasional, kompetensi guru adalah skor yang diperoleh seorang guru setelah mengisi kuesioner kompetensi guru berskala penilaian dengan rentang nilai dari satu sampai lima.

Kompetensi sebagaimana disebutkan dalam UU Guru No. 14 Tahun 2005 pasal 10 meliputi kompetensi paedagogis, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional.

Indikator kompetensi paedagogis guru adalah 1) menguasai bahan, 2) mengelola program belajar – mengajar, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media / sumber, 5) menguasai landasan pendidikan, 6) mengelola interaksi belajar mengajar), 7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, 8) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan 10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran.

Secara konseptual, motivasi kerja guru adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat pada diri seseorang (guru) yang dapat mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai kepuasan (tujuan) pekerjaan.

Secara operasional, motivasi kerja guru adalah skor yang diperoleh seorang guru setelah mengisi kuesioner motivasi kerja berskala penilaian dengan rentang nilai dari satu sampai lima.

Dimensi motivasi kerja terdiri dari a) aspek fisiologis, yang ditandai dengan beberapa indikator, yaitu 1) kemampuan menanggukhan pemuasan diri demi pekerjaan dan 2) tidak tergugah sekedar mendapatkan uang, status dan keuntungan dan b) aspek psikologis, yang ditandai dengan beberapa indikator, yaitu 1) kesukaan terhadap tugas, 2) pemenuhan pada situasi yang kondusif, 3) kesenangan untuk berprestasi, dan 4) kemauan untuk bersaing sehat.

Produktivitas merupakan hasil dari suatu tindakan dan proses. Berkaitan dengan produktivitas guru dicirikan dengan aspek-aspek yang meliputi:

1. Tindakan konstruktif
2. Kepercayaan diri
3. Tanggung jawab
4. Cinta pekerjaan
5. Pandangan ke depan, dan
6. Penyesuaian diri

Dimensi produktivitas kerja dilihat dari aspek-aspek :

1. Ketepatan Kerja
2. Kepuasan kerja
3. Hasil kerja
4. Akibat kerja terhadap kualitas pendidik.

G. Tinjauan Pustaka

Studi yang secara khusus memfokuskan pada kompetensi guru dalam kaitannya dengan produktivitas kerja telah dilakukan kajian. Pada umumnya mereka melakukan studi dengan cakupan luas dan berisi berbagai variabel. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Goodship (1990), Foote (1997), dan Spence (1999) sebagaimana diuraikan di bawah ini merupakan aplikasi dari hal tersebut.

Studi Goodship dengan metode eksperimen menerapkan empat macam kompetensi, yakni lingkungan, personal, sosial dan pekerjaan guru dan mahasiswa. Khusus studi tentang kompetensi, pemberian perlakuannya dengan

penyiapan di sekolah dan pendampingan di lapangan. Pengukuran dilakukan dengan observasi (*observation of performance*) dan pengukuran diri (*self assesment of social behaviors*). Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan.¹⁰

Foote melakukan studi dengan menggunakan metode eksperimen melalui penerapan model aksi sosial yang dikolaborasikan di sekolah pada guru. Penelitian ini memfokuskan pada kompetensi yang mencakup tentang pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan. Khusus instrumen keterampilan sosial menggunakan teknik pengukuran diri (*self - appraisal technique*) dengan memberikan sejumlah pernyataan yang mengandung perilaku sosial dan responden disuruh memilih dua pernyataan, yakni "seperti saya" atau "bukan seperti saya" (*like me atau unlike me*). Hasil penelitian menunjukkan model aksi sosial signifikan pada perilaku merespon kebutuhan orang lain, menampilkan perilaku memenuhi tugas, partisipasi terhadap kegiatan, menyampaikan pendapat, menerima pengaruh orang lain, sikap positif terhadap orang lain, membantu dan kerjasama. Kekeluargaan, tolong-menolong, kepedulian, disiplin, empati, toleransi dan kerjasama. Perhatian yang kurang penuh pada perlakuan memberikan dampak kurang tinggi terhadap penampilan keterampilan tersebut Foote mengkategorikan keterampilan menjadi tiga tingkatan, yakni tinggi

¹⁰ *Ibid.*, 1 - 8.

(terampil bersosial), sedang (kurang terampil bersosial), dan rendah (tidak terampil bersosial).¹¹

Penelitian tentang motivasi kerja dilakukan oleh Dedi Adiyanto (2005) untuk penulisan tesis pada Universitas Pakuan Program Studi Manajemen Pendidikan dengan judul "*Hubungan antara Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*", menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi dapat mendorong tumbuhnya kinerja dan diasumsikan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan motivasi dengan produktivitas kerja guru. Sisi yang berbeda dari penelitian ini terutama pada metodologi penelitian yang digunakan yaitu penelitian dengan model *survey*.

H. Metodologi Penelitian

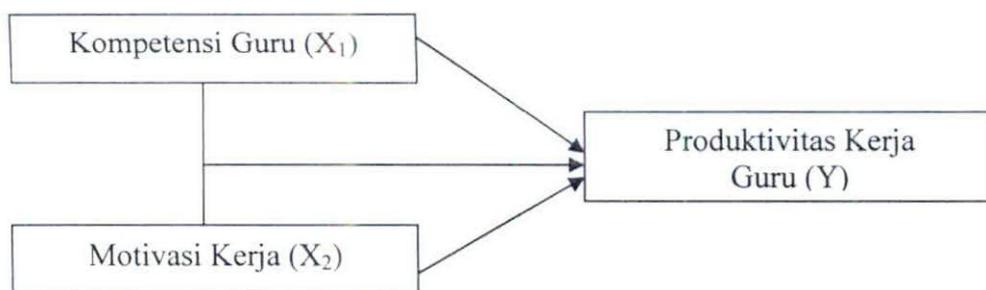
1. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan teknik korelasional, yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mengemukakan ada tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini, Ary Jacobs, dan Razaveich menjelaskan bahwa metode tersebut digunakan karena para ahli sosiologi banyak menggunakannya untuk menyelidiki hubungan diantara variabel dan juga digunakan untuk

¹¹ Foote, E., *Collaborative Learning in Community Colleges*. ERIC, Digest, 1997, 2-5.

menyelidiki hubungan atau menguji hipotesis.¹² Oleh karenanya, metode tersebut digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah kompetensi guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja guru (Y). model hubungan antara kompetensi guru dan motivasi kerja guru dengan produktivitas kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 : Model Hubungan antar Variabel Penelitian

2. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah guru-guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN 3) Cirebon. Sampel penelitian ini berjumlah 40 guru. Pengambilan sampel dilakukan secara total karena jumlah relatif kecil.¹³ Dalam hal ini, semua guru MAN 3 Cirebon. Dengan demikian semua populasi menjadi subyek penelitian yang seluruhnya berjumlah 40 orang.

¹² Donald Ary Chese jacobs, and Asghar Razeveih, *Pengantar dalam pendidikan* terj. Arief Furchan, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), 424.

¹³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta; Rineka Cipta, 1993), 109.

3. Instrumen Penelitian

a. Jenis Instrumen

Penelitian ini memerlukan tiga instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu 1) instrumen produktivitas kerja guru, 2) instrumen kompetensi guru; dan 3) instrumen motivasi kerja guru.

b. Jenis angket

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel penelitian dan angket (kuesioner) menggunakan skala likert. Dalam hal ini, tiap butir pernyataan yang dijawab selalu (SL) dinilai 5, dijawab sering (SR) dinilai 4, kadang-kadang (KK) dinilai 3, dijawab jarang (JR) dinilai 2, dan dijawab tidak pernah (TP) dinilai 1.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan variabel penelitian yang telah disebutkan, maka ada tiga jenis data yang akan dijangkau dalam penelitian ini. Ketiga jenis data tersebut, ialah 1) data tentang kompetensi guru, dan 2) data tentang motivasi kerja guru, dan 3) tentang produktivitas kerja guru. Ketiga data tersebut dikumpulkan dengan teknik non-tes, yaitu kuesioner.

5. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran dari setiap variabel yang diteliti, dengan menghitung rata-rata dan simpangan baku.

Analisis yang digunakan adalah dengan rumus korelasi product moment untuk menentukan atau mencari koefisien korelasi yaitu menentukan derajat atau kuatnya hubungan antar variabel.

I. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis pertama

$$H_0 : \rho_{y,1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y,1} > 0$$

2. Hipotesis kedua

$$H_0 : \rho_{y,2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y,2} > 0$$

3. Hipotesis ketiga

$$H_0 : \rho_{y,1,2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y,1,2} > 0$$

Keterangan:

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis kerja

ρ_{y1} = Korelasi antara variabel kompetensi guru dengan produktivitas kerja guru

P_{y2} = Korelasi antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja guru

$P_{y1.2}$ = Korelasi antara variabel kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan produktivitas kerja

J. Sistematika Pembahasan

Tesis ini disusun dalam 5 (lima) bab yang meliputi:

Bab I Pendahuluan; menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka berfikir, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Teoritis; yang menguraikan kompetensi guru, motivasi, kerja guru dan produktivitas kerja.

Bab III Metodologi Penelitian; menguraikan tentang tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan Penelitian yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi