BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan dan kemunduran suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas bangsa. Pendidikan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang fungsi dan tujuan nasional Pendidikan. Guru adalah bagian penting dari proses pendidikan, dan sangat berpengaruh dalam kelangsungan pendidikan. Saat ini guru dituntut untuk menjadi profesional di pendidikan. Guru adalah profesi atau posisi yang membutuhkan keterampilan khusus. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh siapa pun di luar bidang pendidikan. Profesi guru meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti melanjutkan dan untuk mengembangkan nilai kehidupan, mengajar berarti melanjutkan dan untuk mengembangkan nilai-nilai kehidupan, dan pelatihan berarti untuk mengembangkan Keterampilan untuk siswa.

Menurut Aripin Hidayat (2020:2) harus diakui bahwa sukses atau gagal serta berkembang atau tidaknya pembangunan bidang pendidikan sangat tergantung pada kompetensi dan komitmen guru, keselarasan antara tujuan guru dengan tujuan pendidikan harus efiisien, efektif dalam setiap pelaksanaannya. Mengingat begitu besarnya kontribusi guru terhadap kemajuan pendidikan, maka upaya untuk meningkatkan kualitas guru sangatlah penting. Berdasarkan hal tersebut pemerintah memberikan apresiasi kepada guru dengan mengeluarkan kebijakan guna meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan guru, diantaranya adalah kebijakan pemberian tunjangan profesional guru dan dengan adanya sertifikasi guru yang tak lain bertujuan untuk mewujudkan guru profesional, berkualitas, bermartabat, dan sejahtera.

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dan tinggi yang dimiliki oleh seorang guru sangat dapat membantu mengembangkan sekolah dengan banyaknya prestasi siswa yang terampil yang

mampu bersaing di era global seperti saat ini. Seperti halnya dari tahun ke tahun perkembangan sekolah sangat berkembang pesat. Jika kinerja yang dimiliki oleh seorang guru turun, dapat merugikan dan berdampak kepada sekolahan itu sendiri. Kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan dapat dipengaruhi oleh berbagai factor diantaranya kompetensi dan motivasi.

Berdasarkan Undang- Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 atau yang lebih dikenal dengan sebutan Undang-Undang Guru dan Dosen, merupakan suatu kabar yang gembira dikalangan guru sebagai tenaga pendidik yaitu diakuinya guru sebagai tenaga profesional. Pasal 1 butir (4) Undang-Undang yang sama dinyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Ini artinya disatu sisi ada pengakuan yang sangat berharga bagi guru, namun disisi yang lain terdapat tuntutan kerja keras bagi para guru, karena untuk menjadi profesional sebenarnya diperlukan beberapa persyaratan yang tidak mudah memenuhinya; antara lain menyangkut dimilikinya kompetensi yang diperlukan.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pengajar dan pembelajar di sekolah, dan bertanggungjawab terhadap pembimbingan peserta didik untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan beretika (Muspawi, 2021:101). Defenisi ini mendukung pernyataan Nurhasanah, (2019:8) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dan tinggi yang dimiliki oleh seorang guru sangat dapat membantu mengembangkan sekolah dengan banyaknya prestasi siswa yang terampil yang mampu bersaing di era global seperti saat ini. Seperti halnya dari tahun ke tahun

perkembangan sekolah sangat berkembang pesat. Jika kinerja yang dimiliki oleh seorang guru turun, dapat merugikan dan berdampak kepada sekolahan itu sendiri. Berdasarkan hasil pra survey pada 30 sampel kinerja guru MTSN 1 Karawang sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Hasil Pra Survey Kinerja Guru MTSN 1 Karawang

No	Pertanyaan	Tidak	Ya	Tidak (%)	Ya (%)	Total
1	Apakah bapak/ibu guru menggunakan metode pembelajaran dalam memberikan materi nya ?	0	30	0%	100%	30
2	Apakah bapak/ibu guru memiliki metode pembelajaran yang beragam ?	16	14	53%	47%	30
3	Apakah evaluasi pembelejaran dilaksanakan sesuai rencana ?	1	29	3%	97%	30
4	Apakah rumusan materi pembelajaran sudah dirancang sebelum proses kegiatan belajar mengajar ?	1	29	3%	97%	30
5	Apakah bapak/ibu guru dapat menerapkan metode pembelajaran sesuai kurikulum ?	1	29	3%	97%	30
6	Apakah bapak/ibu guru memberikan pelajaran dengan efisien dan efektif ?	0	30	0%	100%	30
7	Apakah bapak/ibu guru memiliki kemandirian dalam memberikan pelajaran ?	0	30	0%	100%	30
8	Apakah bapak/ibu guru selalu tepat waktu dalam mengajar ?	13	17	43%	57%	30
9	Apakah bapak/ibu guru memiliki komitmen dalam mengajar ?	1	29	3%	97%	30
Total Persen				110%	790%	270
Mean (Rata-Rata)				**12%**	**88%**	100%

Sumber data primer kuesioner dioleh peneliti tahun 2022

Hasil pra survei pada tabel 1.1. menjelaskan bahwa kinerja guru MTSN 1 Karawang yang diukur dengan indikator metode pembelajaran yang beragam masih terdapat 53% yang menyatakan jika guru MTSN 1 Karawang tidak memiliki metode pembelajaran yang beragam dan indikator ketepatan waktu dalam mengajar masih terdapat 13% guru MTSN 1 Karawang yang meyatakan tidak tepat waktu dalam mengajar. Dijelaskan perolehan gambaran kinerja guru

MTSN 1 Karawang adalah baik dengan total persentase sebanyak 88%, tetapi indikator evaluasi dalam mengajar, rumusan dan metode mengajar, komitmen mengajar guru MTSN 1 Karawang masih terdapat guru yang menjawab tidak baik dengan persentase 12%. Sementara akumulasi gambaran kinerja guru MTSN 1 Karawang berdasarkan hasil pra kuesioner digambarkan skala baik dengan total persentase 88% dan belum maksimal ke skala sangat baik. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dan tinggi yang dimiliki oleh seorang guru sangat dapat membantu mengembangkan sekolah. Perlu adanya peningkatan kinerja guru kea arah sangat baik supaya tujuan program pengembangan sekolah dan pendidikan tercapai.

Guru adalah sebuah profesi yang memerlukan kualifikasi dan kompetensi tertentu. Seperti dengan Dokter dan profesi yang lain, kualifikasi dan kompetensi guru ditentukan dan diatur oleh Undang – Undang. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang individu dalam sebuah organisasi dalam mengeluarkan kinerja kerjanya pada suatu pekerjaannya yang dilakukan pada suatu institusi, jadi kompetensi mengandung makna tentang kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Menurut Kadek (2019) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai.

Harus diakui bahwa sukses atau gagal serta berkembang atau tidaknya pembangunan bidang pendidikan sangat tergantung pada kompetensi dan komitmen guru, keselarasan antara tujuan guru dengan tujuan pendidikan harus efiisien, efektif dalam setiap pelaksanaannya. Mengingat begitu besarnya kontribusi guru terhadap kemajuan pendidikan, maka upaya untuk meningkatkan kualitas guru sangatlah penting. Berdasarkan hal tersebut pemerintah memberikan apresiasi kepada guru dengan mengeluarkan kebijakan guna meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan guru, diantaranya adalah kebijakan pemberian tunjangan profesional guru dan dengan adanya

sertifikasi guru yang tak lain bertujuan untuk mewujudkan guru profesional, berkualitas, bermartabat, dan sejahtera.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Jenjang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, disebutkan bahwa guru mempunyai empat kompetensi dasar, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, yaitu kompetensi guru, mengontrol pendidikan; (2) kompetensi teknis, yaitu kemampuan menguasai materi pendidikan yang luas dan mendalam yang dipelajari selama pendidikan keterampilan; (3) kompetensi psikologis, yaitu kemampuan guru sebagai anggota masyarakat untuk berinteraksi dan bersosialisasi secara efektif; dan (4) kompetensi profesional yaitu matang, stabil, matang, matang dan jujur. Berdasarkan hasil pra survey pada 30 sampel kompetensi guru MTSN 1 Karawang sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survey Kompetensi Guru Pada MTSN 1 Karawang

No	Pertanyaan	Rendah	Tinggi	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
1	Bagaimana kompetensi yang dimilki bapak/ibu guru ?	10	20	33%	67%	30
2	Bagaimana pengetahuan penguasaan materi pelajaran yang dimiliki bapak/ibu guru ?	8	22	27%	73%	30
3	Bagaimana pemahaman terhadap mata pelajaran yang dimiliki bapak/ibu guru ?	7	23	23%	77%	30
4	Bagaimana skill dalam mengajar yang dimiliki bapak/ibu guru ?	4	26	13%	87%	30
5	Bagaimana value/prilaku dalam mengajar yang dimiliki bapak/ibu guru ?	6	24	20%	80%	30
6	Bagaimana sikap dalam mengajar yang dimiliki bapak/ibu guru ?	7	23	23%	77%	30
7	Bagaimana minat dalam mengajar yang dimiliki bapak/ibu guru ?	5	25	17%	83%	30
Total Persen				157%	543%	210
Mean (Rata-Rata)				**22%**	**78%**	100%

Sumber : data primer kuesioner diolah peneliti tahun 2022

Hasil pra survei pada tabel 1.2. Menjelaskan bahwa kompetensi guru MTSN 1 Karawang yang diukur dengan indikator pengetahuan, pemahaman,

kemampuan, keterampilan, value/nilai, sikap dan minat mengajar guru MTSN 1 Karawang dijelaskan hasil gambaran kompetensi guru MTSN 1 Karawang pada skala tinggi, tetapi indikator kompetensi yang dimiliki guru menjawab rendah dengan persentse 33% dan indikator pengetahuan penguasaan materi pelajaran yang dimiliki guru menjawab rendah dengan persentase 27%. Secara akumulasi hasil skor diperoleh gambaran jika kompetensi guru MTSN 1 Karawang adalah tinggi dengan persentase 78%. Perlu adanya evaluasi yang menyebabkan masih adanya guru yang menyatakan jika kompetensi yang dimiliki dan indikator pengetahuan penguasaan materi pelajaran yang dimiliki guru menjawab rendah. Sesuai dengan tujuan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 jika kompetensi tinggi dari kompetensi pedagogic, teknis, keterampilan dan professional harus diwujudkan dengan standar pemahaman guru terhadap materi pembelajaran. Kompetensi akan mempengaruhi kinerja guru searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aripin Hidayat (2020:10) jika secara parsial kompetensi hanya berpengaruh sebesar 8,2% dan penelitian Nelawati Tanius (2018:9) Kompetensi guru menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 68.4%.

Selain kompetensi, motivasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja seorang guru berkaitan dengan upaya pemenuhan kebutuhannya, motivasi ini mendorong guru untuk melaksanakan tugas-tugas guru guna memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian terdapat kaitan antara motivasi dengan pelaksanaan tugas-tugas guru yang berarti terdapat pula kaitan antara motivasi dengan kompetensi guru yang akhirnya menumbuhkan kinerja guru itu sendiri. Seorang guru harus berkomitmen untuk memiliki motivasi dalam proses pembelajaran, dengan tingkat kedisiplinan yang baik, sehingga guru tersebut akan memiliki kinerja yang memuaskan, tetapi jika seorang guru dengan motivasi kerja yang rendah akan memiliki disiplin kerja rendah, dengan demikian akan menyebabkan kinerja guru yang rendah pula.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting bagi kinerja karena motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah

kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak baik atas injeksi dari luar atau karena ada kekuatan yang berbeda seperti mempengaruhi bawahan untuk termotivasi menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi (Yohanes, 2021:5). Motivasi berorientasi pada cara mendorong gairah kerja bawahan agar bekerja keras menggunakan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki agar tercapai tujuan organisasi selain itu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah individu dan pekerjaan yang akan tampak dalam kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai profesi pekerjaan (Yohanes, 2021:6). Berdasarkan hasil pra survey pada 30 sampel motivasi guru MTSN 1 Karawang sebagai berikut:

Tabel 1. 3

Hasil Pra Survey Motivasi Guru MTSN 1 Karawang

No	Pertanyaan	Rendah	Tinggi	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
1	Bagaimana tanggung jawab bapak/ibu guru dalam melaksanakan tugas?	9	21	30%	70%	30
2	Bagaimana tingkat perasaan senang bapak/ibu guru dalam menjalankan pekerjaan ?	9	21	30%	70%	30
3	Bagaimana usaha bapak/ibu guru dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja nya ?	11	19	37%	63%	30
4	Seberapa tingkat harapan bapak/ibu guru untuk mendapatkan rizki dari apa yang dikerjakan ?	10	20	33%	67%	30
5	Seberapa tingkat harapan bapak/ibu guru untuk mendapatkan pangkat/jabatan dari apa yang dikerjakan ?	13	17	43%	57%	30
Total Persen				173%	327%	150
Mean (Rata-Rata)				**35%**	**65%**	100%

Sumber data primer kuesioner diolah peneliti tahun 2022

Hasil pra survei pada tabel 1.3. Menjelaskan bahwa motivasi guru MTSN 1 Karawang yang diukur dengan indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan dasar dan sosial, serta kebutuhan akan tingkat jabatan pada guru

MTSN 1 Karawang dijelaskan hasil gambaran motivasi guru MTSN 1 Karawang pada skala tinggi, tetapi indikator pemenuhan kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja guru masih rendah dengan perolehan persentase 37% dan indikator motivasi mengenai tingkat harapan guru untuk mendapatkan pangkat/jabatan disekolah masih terdapat 43% guru yang menjawab rendah. Secara akumulasi hasil skor pada diperoleh gambaran jika motivasi guru MTSN 1 Karawang adalah tinggi dengan persentase 65%. Perlu adanya penelitian mengenai motivasi kerja guru terutama pada indikator pemenuhuan kebutuhan dan motivasi akan pangkat dan jabatan yang rendah pada guru MTSN 1 Karawang. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aripin Hidayat (2020:10) yang mengemukan jika motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 48,4% dan penelitian yang dilakukan oleh Nelawati Tanius (2018:9) yang membuktikan hasil penelitinnya jika motivasi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kompetensi guru dan kinerja guru memiliki pengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aripin Hidayat (2020:10) dengan kontribusi pengaruh dari kompetensi dan motivasi guru mempengaruhi kinerja guru sebesar 56,6%. Kompetensi akan mempengaruhi kinerja guru searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aripin Hidayat, (2020:10) jika secara parsial kompetensi hanya berpengaruh sebesar 8,2% dan penelitian Nelawati Tanius (2018:9) Kompetensi guru menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 68.4%, berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Restie Fauziana Ulfie (2018:7) yang memngemukaan hasil penelitiannya jika kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Nelawati Tanius 2018:9) yang membuktikan hasil penelitinnya jika motivasi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dadi Komardi, n.d., (2018) yang mengemukakan hasil penelitiannya jika motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkann stud teoritis, empirik dan *gap research* yang telah dijelaskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetaui analisis deskripsi dan pengaruh dari varibel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dengan menetapkan judul penelitan adalah "Pengaruh Komptenesi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru MTSN 1 Karawang".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasaran latar belakang penelitian yang telah dijelaskan berdasarkan studi teoritis dan empiris maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kinerja guru MTSN 1 Karawang dengan indikator metode pembelajaran yang beragam rendah dengan persentase 26%
2. Indikator ketepatan waktu dalam mengajar rendah dengan persentase 23%.
3. Kinerja guru MTSN 1 Karawang secara akumulasi belum maksimal sangat baik.
4. Kompetensi yang dimiliki guru 21% menyatakan rendah dan pengetahuan materi pembelajaran guru MTSN 1 Karawang 19% kategori rendah.
5. Kategori kompetensi guru MTSN Karawang secara akumulasi belum maksimal sangat baik.
6. Motivasi guru MTSN 1 Karawang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja adalah rendah dengan persentase 23%,
7. Motivasi guru untuk mendapatkan pangkat/jabatan disekolah adalah rendah dengan persentase 23%.
8. Kompetensi guru secara akumulasi digambarkan belum maksimal sangat baik.
9. Perlu ditingkatkan kompetensi guru MTSN 1 Karawang menjadi kategori sangat baik.
10. Adanya kesenjangan penelitian yang mengemukakan jika kompetensi dapat mempengaruhi dan tidak dapat mempengaruhi kinerja.
11. Adanya kesenjangan penelitian yang mengemukakan jika motivasi dapat mempengaruhi dan tidak dapat mempengaruhi kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian manajemen sumber daya manusia.
2. Tema dalam penelitian ini adalah kompetensi, motivasi dan kinerja guru MTSN 1 Karawang.
3. Jenis penelitian, metode dan analisis penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif menggunakan analisis verifikatif.
4. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F.
5. Alat pengujian menggunakan SPSS V.25.0

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan studi empiric dan teoritis yang telah dijelaskan maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompetensi guru MTSN 1 Karawang
2. Bagaimana motivasi guru MTSN 1 Karawang
3. Bagaimana kinerja guru MTSN 1 Karawang
4. Apakah terdapat pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja guru MTSN 1 Karawang
5. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja guru MTSN 1 Karawang
6. Apakah terdapat pengaruh simultan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru MTSN 1 Karawang

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kompetensi guru MTSN 1 Karawang.

2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan motivasi guru MTSN 1 Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja guru MTSN 1 Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja guru MTSN 1 Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja guru MTSN 1 Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan kompetensi dan motivasi terhadap guru MTSN 1 Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis sebagai berikut :

1. Deskripsi variabel kompetensi dapat menjelaskan indikator teori kompetensi guru untuk perbaikan kinerja guru MTSN 1 Karawang.
2. Deskripsi variabel motivasi dapat menjelaskan indikator teori motivasi guru untuk perbaikan kinerja guru MTSN 1 Karawang.
3. Deskripsi variabel kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja guru untuk perbaikan kinerja guru MTSN 1 Karawang.
4. Pengaruh parsial dari variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dapat meningkatkan dan menjelaskan teori yang mempengaruhi pengaruh kinerja guru MTSN 1 Karawang.
5. Pengaruh simultan dari variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dapat meningkatkan dan menjelaskan teori yang mempengaruhi pengaruh kinerja guru MTSN 1 Karawang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif variabel kompetensi dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja guru MTSN 1 Kaawang.

2. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja guru MTSN 1 Kaawang.
3. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kinerja guru MTSN 1 Kaawang.
4. Hasil analisis pengaruh pasrsial dari variabel kompentensi dan motivasi terhadap kinerja dapat meningkatkan kinerja guru MTSN 1 Karawang.
5. Hasil analisis pengaruh simultan dari variabel kompentensi dan motivasi terhadap kinerja dapat meningkatkan kinerja guru MTSN 1 Karawang

UBP
KARAWANG