**I. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia. Pendidikan adalah sarana dan strategi pembangunan nasional melalui usaha dan proses peningkatan sumber daya manusia, agar diperoleh manusia yang berkualitas sehingga mampu berperan aktif sebagai subjek pembangunan.

Menyadari akan pentingnya pendidikan sebagai sarana strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi manusia Indonesia yang dapat membangun dirinya, keluarga, masyarakat dan bangsa pada umumnya, maka hal ini tidak terlepas dari peranan guru sebagai pendidik terutama kinerjanya dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Sebagai suatu lembaga pendidikan formal yang berciri khas Islam, dalam membangkitkan serta mendorong kinerja guru sudah seharusnya kepala sekolah menggunakan pendekatan agama yang menekankan norma-norma transendental yang diharapkan dapat lebih menanamkan kesadaran bahwa bekerja adalah sebagai bagian dari ibadah.

Untuk memberikan **motivasi dalam bekerja**, Nabi Muhammad, menggunakan bahasa yang sangat mengunggah dan menyadarkan. “Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya. Dan beramallah untuk akhiratmu, seolah-olah kamu akan mati besok” (H.R. Baihaqi).

Dalam menumbuhkan atau memotivasi kerja seseorang mulailah dengan merubah cara berfikir dengan merujuk kepada Alqur’an sehingga jadilah diri kita sebagai seorang yang selalu berfikir atas petunjuk Ilahi. Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang berlandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah.

Kinerja yang baik dari pegawai suatu organisasi adalah hal yang sangat diharapkan, oleh karena itu masalah peningkatan kinerja ini sangat penting demi kemajuan organisasi atau sebuah lembaga.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Perspektif Islam Pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang”.

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat di identifikasikan sebagai berikut.

1. Antara pimpinan dan bawahan yaitu kepala sekolah dan guru masih sering terjadi perbedaan pendapat dalam hal penerapan kebijakan yang disebabkan karena kurangnya komunikasi
2. Masih kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sehingga masih terdapat guru-guru yang kurang disiplin dalam mentaati jam mengajar.
3. Masih terdapat bawahan dalam hal ini guru kurang memperhatikan perintah pimpinan (kepala sekolah) sehingga kebijakan yang ingin dicapai sering tidak terlaksana
4. Masih terdapat beberapa guru yang mengajar belum memenuhi prosedur dan standar yang telah ditetapkan dan ini menandakan bahwa kinerja guru belum baik dan belum optimal.

**1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan ldentifikasi masalah diatas yang dijadikan fokus penelitian adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi dan Motivasi kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang?

**1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini secara umum bertujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat hasil penelitian ini adalah:

1. Dapatmemahami implementasi manajemen sumber daya Insani berdasarkan syariah dalam pelaksanaan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah.
2. Memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi dunia penelitian akademik dibidang manajemen sumber daya Insani yang merujuk kepada Alquran dan As-sunnah.
3. Sebagai masukan bagi lembaga pendidikan Islam khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah dalam rangka meningkatkan kinerja gurunya melalui komunikasi dan motivasi yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Alquran dan As-sunnah.
4. Sebagai referensi bagi penelitian lebih lanjut yang akan mengembangkan penelitian tentang komunikasi, motivasi dan kinerja guru dalam perspektif Islam.

**1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian meliputi variabel Komunikasi, Motivasi kerja, dan kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang tahun pelajaran 2011/2012.

**1.7 Landasan Teori**

1. Komunikasi

Komunikasi adalah alat untuk meningkatkan kerjasama, kepercayaan, tanggung jawab, dan antusiasme para karyawan(Manullang,2000:231).

Sedangkan menurut Islam, inti komunikasi adalah adanya interaksi, bahwa makna interaksi (at—ta’amul) adalah usaha dari dua belah pihak yang saling menukar pembicaraan,perbuatan atau keadaan. Jika kita telaah, konsep ini mengandung makna adanya takhaataba (saling berbicara), tarasala (saling mengirim), tashaalaha (saling berdamai atau berbaikan), tabaa’yaa (saling membaiat). Dalam komunikasi kerja,secara implisit ada dua orang atau lebih yang melakukan penyampaian pesan (tarasala) sehingga pesan dapat tersampaikan.(Zadzuli, 1999)

**Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai:2005:455).

Motivasi dalam Islam diukur dengan nilai Ilahiah, yaitu tingkat harap (raja’) dan ketakutan didalam diri terhadap sebuah cita-cita. Orang yang mempunyai nilai harap (raja”) yang tinggi misalnya mengharap memiliki sifat-sifat akhlak Allah swt atau akhlakul karimah,dan kelak bertemu dengan Allah swt,serta hidup dalam suasana lingkungan yang penuh naungan Ilahiah,maka ia akan berusaha sekuat tenaga unuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja yang dimilikinya,melalui niat dengan disertai penuh harap bahwa kerja adalah suatu ibadah dalam rangka mencari keridhoan Allah, (Anshari,1993)

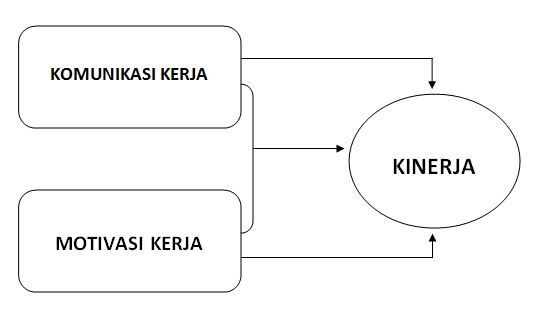
**Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat di ukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu,( L.Mathis 2006:377)

Dalam syariah Islam, amal atau kerja merupakan daya dan upaya yang dicurahkan dalam menghasilkan dan meningkatkan kegunaan barang dan jasa,baik dalam bentuk teoritis (pemikiran, ide, konsep) maupun aplikatif (tenaga, gerakan) yang sesuai dengan hukum syar’i ( Marthon,2004:47)

**KERANGKA BERFIKIR**

Secara skematis kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1.

Bagan Kerangka Konseptual

**1.8 Hipotesis Penelitian**

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi dan Motivasi kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.

**2. METODOLOGI PENELITIAN**

**2.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional yang akan menjelaskan pengaruh antara variabel Komunikasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.

**2.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang dalam usaha meningkatkan kinerja guru-gurunya.

Penelitian dilakukan selama empat bulan dari bulan September 2011 sampai bulan Desember 2011.

**2.3 Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang sebanyak 60 orang.

Sampel diambil dari seluruh jumlah populasi untuk diteliti berdasarkan karakteristik yang hendak diduga. Di dalam penelitian peneliti menjadikan semua populasi untuk dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus artinya jumlah populasi seluruhnya 60 orang tersebut dijadikan sampel dalam penelitian dengan teknik sampel jenuh. Dari 60 orang tersebut, peneliti membaginya menjadi 30 orang untuk uji coba penelitian dan 30 orang untuk sampel yang diteliti.

**2.4 Variabel Penelitian**

Variabel Dependen: adalah variabel yang dipengaruhi yaitu variabel Kinerja (Y) Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui hasil kerja, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Indikator kinerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah indikator kinerja Islami yaitu: melakukan yang terbaik, kualitas kerja, prestasi kerja, dan adil.

Variabel Independen:adalah variabel yang mempengaruhi yaitu komunikasi dan motivasi kerja.Komunikasi menurut Soelaiman (2007:225) adalah penyampaian informasi dan pengerian dari satu orang kepada orang lain.Komunikasi merupakan cara penyampaian gagasan, fakta, pikiran,perasaan dan nilai kepada orang lain.Adapun indikator yang digunakan adalah indikator komunikasi Islami yaitu berkata baik, tidak berprasangka buruk, dan memberi maaf. Sedangkan motivasi menurut Siswoyo(2001:181) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan yang didasarkan kepada teori entang moivasi.Adapun indikaor yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikaor motivasi kerja Islami yaitu bersyukur,manfaat,dan bekerja karena Allah. Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu komunikasi dan motivasi kerja.

**3.5 Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari hasil survey langsung dengan guru melalui kuesioner. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah tentang kinerja Islami, komunikasi Islami dan motivasi kerja Islami. Teknik pengambilan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder di dapat dari berbagai sumber.

**3.6 Metode Analisis**

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas diperlukan agar diperoleh instrument yang valid artinya instrument yang tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor pertanyaan yang dijawab oleh responden.Sebelum kuesioner digunakan untuk dua jenis validitas mengumpulkan data, terlebih dahulu diuji validitasnya, dengan menggunakan rumus teknik korelasi item total Product moment.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas instrument ini dilakukan dengan SPSS dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Jika Alpha diatas 0,6 maka variable tersebut adalah reliabel.

**3.7 Metode Pengujian Asumsi-Asumsi Dasar Regresi Berganda**

Pengujian Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi bertujuan menjadi apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya).

**3.8.** **Model Dan Rancangan Uji Hipotesis Regresi Berganda**

Setelah asumsi yang penting dalam regresi dapat dipenuhi, selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi, Adapun persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut:

 = a + bX + b2X2

Dimana :

X : Komunikasi

X2 : Motivasi kerja

Y : Kinerja guru

a : Konstanta

b1:b2 : Koefisien regresi

Uji t

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Adapun Kriteria pengujiannya adalah:

H0 diterima : Sig t > 0,05 dan t hitung <t tabel

H0 ditolak : Sig t < 0,05 dan t hitung ≥ t tabel

H0 : Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : Variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H0 ditolak atau Ha diterima, apabila sig ≤ 0,05 , artinya terdapat pengaruh yang nyata dari variabel yang bebas secara persial terhadap variabel terikat. H0 diterima Ha ditolak, apabila apabila sig ≥ 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Penentuan Koefisien Korelasi**

Untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat di lihat dari nilai r parsial yang mempunyai nilai antar – 1 hingga +1 bila nilai r parsial semakin mendekati +1 atau -1, berarti semakin erat hubungan positif atau negatif antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan bila nilai r parsial semakin mendekati nol, berarti terdapat hubungan yang semakin lemah. Nilai r parsial yang paling besar menunjukkan bahwa variabel independen yang bersangkutan paling erat hubungannya dengan variabel dependen. Oleh karena itu merupakan variabel independen X yang paling dominan dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen Y.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R2 . Dalam perhitungan hubungan Komunikasi dan Motivasi Kerja dengan kinerja guru yang telah dikemukakan tersebut, dilakukan dengan program komputer ***SPSS for Window******Versi 13,00***

**4.1 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Deskriptif**

**a) Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)**

Tabel 1. Deskripsi Statistik untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | | 30 |
| Mean | | 57,57 |
| Std. Error of Mean | | 1,427 |
| Median | | 57,50 |
| Mode | | 56 |
| Std. Deviation | | 7,815 |
| Variance | | 61,082 |
| Skewness | | -1,805 |
| Std. Error of Skewness | | ,427 |
| Kurtosis | | 6,383 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,833 |
| Range | | 43 |
| Minimum | | 28 |
| Maximum | | 71 |
| Sum | | 1727 |
| Percentiles | 10 | 47,50 |
|  | 20 | 55,00 |
|  | 25 | 55,75 |
|  | 30 | 56,00 |
|  | 40 | 56,40 |
|  | 50 | 57,50 |
|  | 60 | 59,60 |
|  | 70 | 61,00 |
|  | 75 | 62,00 |
|  | 80 | 62,80 |
|  | 90 | 66,80 |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2012.

Pada tabel di atas terlihat bahwa dari jumlah sampel sebanyak 30 orang responden dengan jumlah item pernyataan pada variabel kinerja guru memiliki skor terendah 28, skor tertinggi 71, range 43, skor rata-rata 57,57, simpangan baku 7,815 dan median 57,50.



Dari gambar tersebut terlihat bahwa data pada variabel kinerja guru mengikuti kurva normal dengan rata-rata 57,57 dan simpangan baku 7,815.

**Deskripsi Variabel Komunikasi Kerja (X1)**

Tabel 2. Deskripsi Statistik untuk Variabel Komunikasi Kerja (X1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | | 30 |
| Mean | | 59,27 |
| Std. Error of Mean | | 1,171 |
| Median | | 59,00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 6,416 |
| Variance | | 41,168 |
| Skewness | | ,535 |
| Std. Error of Skewness | | ,427 |
| Kurtosis | | -,305 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,833 |
| Range | | 24 |
| Minimum | | 50 |
| Maximum | | 74 |
| Sum | | 1778 |
| Percentiles | 10 | 51,00 |
|  | 20 | 52,40 |
|  | 25 | 54,75 |
|  | 30 | 56,00 |
|  | 40 | 57,00 |
|  | 50 | 59,00 |
|  | 60 | 60,00 |
|  | 70 | 61,40 |
|  | 75 | 64,00 |
|  | 80 | 64,80 |
|  | 90 | 69,80 |

Pada tabel di atas terlihat bahwa dari jumlah sampel sebanyak 30 orang responden dengan jumlah item pernyataan pada variabel komunikasi kerja memiliki skor terendah 50, skor tertinggi 74, range 24, skor rata-rata 59,27, simpangan baku 6,416 dan median 59,00.

Dari gambar tersebut terlihat bahwa data pada variabel komunikasi kerja mengikuti kurva normal dengan rata-rata 59,27 dan simpangan baku 6,416.

**Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Tabel 3. Deskripsi Statistik untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | | 30 |
| Mean | | 59,20 |
| Std. Error of Mean | | 1,290 |
| Median | | 59,00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 7,068 |
| Variance | | 49,959 |
| Skewness | | ,510 |
| Std. Error of Skewness | | ,427 |
| Kurtosis | | ,299 |
| Std. Error of Kurtosis | | ,833 |
| Range | | 31 |
| Minimum | | 44 |
| Maximum | | 75 |
| Sum | | 1776 |
| Percentiles | 10 | 52,00 |
|  | 20 | 53,00 |
|  | 25 | 53,75 |
|  | 30 | 54,60 |
|  | 40 | 57,00 |
|  | 50 | 59,00 |
|  | 60 | 60,00 |
|  | 70 | 60,70 |
|  | 75 | 61,50 |
|  | 80 | 66,20 |
|  | 90 | 70,00 |

Pada tabel di atas terlihat bahwa dari jumlah sampel sebanyak 30 orang responden dengan jumlah item pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki skor terendah 44, skor tertinggi 75, range 31, skor rata-rata 59,20, simpangan baku 7,068 dan median 59,00.



Dari gambar tersebut terlihat bahwa data pada variabel komunikasi kerja mengikuti kurva normal dengan rata-rata 59,20 dan simpangan baku 7,068

**Pengujian Persyaratan Analisis**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Sebelum kuesioner dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini, terlebih dahulu telah dilakukan uji coba kuesioner terhadap 30 responden. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen (kuesioner) sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

Tabel 4. Uji Validitas untuk

Variabel Kinerja Guru (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | Korelasi Rank Spearman  (rhitung) | Korelasi Tabel  (rtabel:5%) | Ket |
| Pertanyaan1  Pertanyaan2  Pertanyaan3  Pertanyaan4  Pertanyaan5  Pertanyaan6  Pertanyaan7  Pertanyaan8  Pertanyaan9  Pertanyaan10  Pertanyaan11  Pertanyaan12  Pertanyaan13  Pertanyaan14  Pertanyaan15 | 0,812(\*\*)  0,418(\*)  0,695(\*\*)  0,669(\*\*)  0,812(\*\*)  0,695(\*\*)  0,541(\*\*)  0,522(\*\*)  0,644(\*\*)  0,811(\*\*)  0,638(\*\*)  0,434(\*)  0,464(\*\*)  0,695(\*\*)  0,812(\*\*) | 0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Pada tabel di atas terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja guru menunjukkan valid pada taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua item yang dijadikan sebagai indikator terhadap variabel kinerja guru telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Sehingga semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X1)**

Tabel 5. Uji Validitas untuk Variabel Komunikasi Kerja (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | Korelasi Rank Spearman  (rhitung) | Korelasi Tabel  (rtabel:5%) | Ket |
| Pertanyaan1  Pertanyaan2  Pertanyaan3  Pertanyaan4  Pertanyaan5  Pertanyaan6  Pertanyaan7  Pertanyaan8  Pertanyaan9  Pertanyaan10  Pertanyaan11  Pertanyaan12  Pertanyaan13  Pertanyaan14  Pertanyaan15 | ,614(\*\*)  ,727(\*\*)  ,677(\*\*)  ,615(\*\*)  ,498(\*\*)  ,661(\*\*)  ,679(\*\*)  ,615(\*\*)  ,762(\*\*)  ,684(\*\*)  ,603(\*\*)  ,483(\*\*)  ,614(\*\*)  ,727(\*\*)  ,677(\*\*) | 0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Pada tabel di atas terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel komunikasi kerja menunjukkan valid pada taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua item yang dijadikan sebagai indikator terhadap variabel komunikasi kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Sehingga semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Tabel 6. Uji Validitas untuk

Variabel Motivasi Kerja (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | Korelasi Rank Spearman  (rhitung) | Korelasi Tabel  (rtabel:5%) | Ket |
| Pertanyaan1  Pertanyaan2  Pertanyaan3  Pertanyaan4  Pertanyaan5  Pertanyaan6  Pertanyaan7  Pertanyaan8  Pertanyaan9  Pertanyaan10  Pertanyaan11  Pertanyaan12  Pertanyaan13  Pertanyaan14  Pertanyaan15 | ,886(\*\*)  ,845(\*\*)  ,463(\*)  ,886(\*\*)  ,463(\*)  ,886(\*\*)  ,463(\*)  ,886(\*\*)  ,886(\*\*)  ,463(\*)  ,886(\*\*)  ,845(\*\*)  ,379(\*)  ,722(\*\*)  ,548(\*\*) | 0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374  0,374 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Pada tabel di atas terlihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi kerja menunjukkan valid pada taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua item yang dijadikan sebagai indikator terhadap variabel motivasi kerja telah sah untuk dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Sehingga semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

****

Jadi, oleh karena nilai Cronbach’s Alpha adalah 0,888 ternyata lebih besar dari r tabel = 0,374, maka kuesioner yang diuji terbukti reliabel.

**Uji Reliabiltas Variabel Komunikasi Kerja (X1)**

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Kerja (X1)

****

Jadi, oleh karena nilai Cronbach’s Alpha adalah 0,891 ternyata lebih besar dari r tabel = 0,374, maka kuesioner yang diuji terbukti reliabel.

**Uji Reliabiltas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel

Motivasi Kerja(X2)

****

Jadi, oleh karena nilai Cronbach’s Alpha adalah 0,917 ternyata lebih besar dari r tabel = 0,374, maka kuesioner yang diuji terbukti reliabel.

**Analisis Statistik Inferensial**

**Analisis Korelasi**

Tabel 10. Nilai Koefisien Analisi Korelasi dan Hasil Pengujiannya

****

Pada tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara komunikasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) atau *rx1y* adalah sebesar 0,537, artinya hubungan antara variabel komunikasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) adalah cukup kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor komunikasi kerja (X1) naik, maka kinerja guru (Y) akan meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini dilihat dari nilai *p*-*value* (*Sig*.) menunjukkan bahwa *p*-*value* untuk komunikasi kerja (X1)dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α=5%. Sehingga H0 ditolak, artinya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, maka dapat dinyatakan ada hubungan yang cukup kuat yang bersifat positif antara komunikasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y).

Korelasi antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) atau *rx1y* adalah sebesar 0,457, artinya hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) adalah sangat erat dan bersifat positif (searah). Jika skor motivasi kerja (X2) naik, maka kinerja guru (Y) akan meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini dilihat dari nilai *p*-*value* (*Sig*.) menunjukkan bahwa *p*-*value* untuk motivasi kerja (X2)dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α=5%. Sehingga H0 ditolak, artinya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, maka dapat dinyatakan ada hubungan sangat erat dan bersifat positif antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y).

Sedangkan korelasi antara komunikasi kerja (X1) dengan motivasi kerja (X2) atau *rx1y* adalah sebesar 0,822, artinya hubungan antara variabel komunikasi kerja (X1) dengan motivasi kerja (X2) menunjukkan adanya derajat asosiasi yang tinggi dan bersifat positif (searah). Jika skor komunikasi kerja (X1) naik, maka motivasi kerja (X2) akan meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini dilihat dari nilai *p*-*value* (*Sig*.) menunjukkan bahwa *p*-*value* untuk komunikasi kerja (X1)dengan motivasi kerja (X2) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α=5%. Sehingga H0 ditolak, artinya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, maka dapat dinyatakan ada hubungan dengan derajat asosiasi yang tinggi dan bersifat positif antara komunikasi kerja (X1) dengan motivasi kerja (X2).

Dengan demikian berdasarkan analisis korelasi di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara komunikasi kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) atau *rx1y* lebih kuat hubungannya dibandingkan korelasi antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) atau *rx1y*.

Setelah terlihat adanya hubungan yang nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka selanjutnya akan dilihat seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Analisa yang digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

**Analisis Regresi Linier**

Tabel 11. Nilai Koefisien Regresi Linier dan Hasil Pengujiannya

****

Pada tabel di atas terlihat bahwa: kolom (*B*) menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X1 dan X2), kolom (*Std*.*Error*) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, kolom (*Beta*) menunjukkan besarnya koefisisen regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur, kolom (*t*) menunjukkan nilai t hitung untuk masing-masing parameter koefisien regresi, dan kolom (*Sig*.) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi (nilai ini akan dibandingkan dengan α=5%). Sebelum diambil suatu kesimpulan, maka koefisien regresi di atas perlu dilakukan pengujian baik secara simultan maupun secara parsial.

**Pengujian Secara Simultan**

Tabel 12. Analisis Varians dan Hasil Pengujiannya Secara Simultan

****

****

Pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: untuk kolom (model) menunjukkan sumber variasi, kolom (*Sum of Square*) menunjukkan jumlah kuadrat, kolom (*df*) menunjukkan derajat bebas, kolom (*Mean Square*) menunjukkan rata-rata jumlah kuadrat dibagi derajat bebas, kolom (*F*) menunjukkan nilai F-hitung, kolom (*Sig*.) menunjukkan nilai *p*-*value* atau peluang kesalahan yang terjadi. Untuk membuat kesimpulan dapat digunakan nilai F-hitung yang dibandingkan dengan dengan F-tabel, atau digunakan *p*-*value* yang dibandingkan dengan α=5%.

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh nilai F-hitung sebesar 11,260 atau nilai *p*-*value* (*Sig*.) sebesar 0,0002. Karena nilai *p*-*value* < α=5%, maka H0 ditolak. Artinya, pada taraf nyata sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang sangat nyata antara komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.

Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien *determinasi R Square* sebesar 0,287. Hal ini berarti variasi skor kinerja guru bisa dijelaskan oleh variabel komunikasi dalam regresi yang dihasilkan. Sisanya atau 100% - 28,7% = 71,3%. Artinya besarnya pengaruh variabel komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang sebesar 71,3%.

**Pengujian Secara Parsial**

Tabel 13. Analisis Varians dan Hasil Pengujiannya Secara Parsial

****

Pada tabel di atas pengujian koefisien regresi secara parsial dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi kerja (X1) sebesar 0,306, artinya terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja guru. Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi kerja (X1) sebesar 3,356 dengan *p*-*value* sebesar 0,002. Karena *p*-*value* lebih kecil dari 5%, maka H0 ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi kerja (X1) berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja guru (Y).
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,168, artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,254 dengan *p*-*value* sebesar 0,000. Karena *p*-*value* lebih kecil dari 5%, maka H0 ditolak. Artinya dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil pengujian baik secara simultan maupun secara parsial menunjukkan signifikan pada taraf 5%, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

* 1. Jika variabel komunikasi kerja dianggap tetap, maka besarnya pengaruh kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang adalah sebesar (0.537)2 x 100% = 28,83%.
  2. Jika variabel motivasi kerja dianggap tetap, maka besarnya pengaruh kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang adalah sebesar (0,457)2 x 100% = 20,99%.

Berdasarkan koefisien *determinasi* (*R Square*), besarnya pengaruh komunikasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang adalah sebesar 71,3%.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil analisis secara deskriptif pada masing-masing variabel untuk variabel komunikasi kerja, motivasi, dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang menunjukkan pada kategori yang relatif baik. Hal ini ditandai dengan jawaban responden yang sebagian besar menyatakan pada kategori reliabel atau valid.

Dari hasil pengujian hipotesis dan hasil analisis yang dilakukan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

**Pengaruh Komunikasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari hasil analisis korelasi sederhana (bivariate) diperoleh nilai korelasi antara komunikasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang sebesar 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang cukup kuat dan bersifat positif (searah) antara komunikasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang dan secara statistik menunjukkan signifikan (nyata) pada taraf 5%. Artinya, semakin baik komunikasi kerja, kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang juga akan meningkat.

Dari hasil analisis regersi diperoleh nilai koefisien regresi komunikasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang sebesar 0,306 dengan nilai t-hitung sebesar 3,356 dan signifikan pada taraf 5%. Artinya, meskipun komunikasi kerja dianggap tetap, maka peningkatan komunikasi kerja akan meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Hasil pengujian koefisien regresi ini menunjukkan signifikan pada tingkat kepercayaan sebesar 95%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang nyata antara komunikasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Besarnya pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang adalah sebesar 28,83%. Ini artinya bahwa semakin meningkatnya komunikasi kerja secara Islami, maka kinerja guru akan semakin meningkat juga, sehingga karyawan dalam berkomunikasi di tempat kerja memiliki tujuan memberikan kepuasan baik kepada diri sendiri maupun orang lain.

Komunikasi kerja Islami yang dimaksud pada studi ini adalah merupakan suatu proses interaksi pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi yang kompleks yang bertujuan mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan yang berpegang pada nilai Al Qur’an dan As Sunnah. Termasuk dalam komunikasi kerja Islami adalah komunikasi visi dan misi (*shilatul itiqad*), komunikasi ilmu (*shilatul ilmi*), komunikasi keterampilan (*shilatul fi’li*), dan komunikasi emosional, psikis atau ruhiyah (*silaturrahmi*). Kesuksesan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh sejauhmana komunikasi kerja Islami dapat dijalankan melalui indikator tersebut. Berpengaruhnya komunikasi kerja terhadap kinerja guru searah dengan pendapat Emerson *dalam* Sunarjo (1995:72-73), Komunikasi yang dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan oleh komunikator adalah komunikasi yang dikatakan efekif. Membangun dan memelihara sistem komunikasi yang efektif tersebut adalah fungsi pokok eksekutif perusahaan atau organisasi (Hardjana, 2000:10).

**Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari hasil analisis korelasi sederhana (bivariate) diperoleh nilai korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat erat dan bersifat positif (searah) antara motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang dan secara statistik menunjukkan signifikan (nyata) pada taraf 5%. Artinya, semakin baik motivasi kerja, kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang juga akan meningkat.

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang sebesar 0,168 dengan nilai t-hitung sebesar 3,254 dan signifikan pada taraf 5%. Artinya, meskipun motivasi kerja dianggap tetap, maka peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Hasil pengujian koefisien regresi ini menunjukkan signifikan pada tingkat kepercayaan sebesar 95%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang nyata antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang adalah sebesar 20,99%. Ini artinya bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja secara Islami, maka kinerja guru akan semakin meningkat juga, sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Makna bekerja bagi seseorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset fikir dan zdikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terabaik (Tasmara, 1995). Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi sebagai amal shaleh karena mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang *qonaah* seharus memiliki motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan untuk dimiliki untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang tinggi. Gymnastiar (2002), juga mengatakan untuk menjadi muslim harus mensinergikan keunggulan harmoni antara zdikir, fikir, dan ikhtiar.

**Pengaruh Komunikasi Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hasil analisis korelasi berganda (*multiple*) diperoleh nilai korelasi antara komunikasi kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang sebesar 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang cukup kuat yang bersifat positif antara komunikasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Artinya, semakin baik komunikasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang semakin meningkat.

Hasil pengujian secara simultan untuk variabel komunikasi kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang diperoleh nilai F-hitung sebesar 11,260 dan signifikan pada taraf 5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat kuat antara komunikasi kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Artinya, semakin baik komunikasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang semakin meningkat.

Hasil lain dari analisis regresi adalah nilai koefisien *determinasi* (*R* *Square*) komunikasi kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang sebesar 0,287. Artinya, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru berpengaruh sangat nyata sebesar 71,3%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat nyata antara komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang.

**Keterbatasan Hasil Penelitian**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan di atas, diperoleh bahwa: adanya pengaruh yang nyata antara komunikasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Besarnya pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang adalah sebesar 28,83%, adanya pengaruh yang nyata antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang adalah sebesar 20,99%, dan adanya pengaruh yang sangat nyata antara komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang adalah sebesar 71,3%.

Hasil penelitian ini sangat logis, akan tetapi penelitian ini dirasakan masih belum dapat memberikan hasil yang benar-benar mampu memberikan jawaban secara menyeluruh terhadap permasalahan-permasalahan yang meliputi komunikasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru yang ada dalam lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang. Hal ini disebabkan oleh karena:

1. Objek penelitian ini hanya mencakup beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang, yaitu komunikasi kerja dan motivasi kerja.
2. Penelitian ini dibatasi hanya mengamati dua variabel bebas, dan hanya dilakukan pada guru Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang, sehingga hasil yang diperoleh belum bisa mencakup semua profesional guru secara keseluruhan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan melakukan analisis dan pengujian implementasi komunikasi kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Munawariyah Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan dan positif (searah) terhadap kinerja guru.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif (searah) terhadap kinerja guru.
3. Komunikasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif (searah) terhadap kinerja guru..

**Saran**

Dari kesimpulan di atas, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlu adanya upaya-upaya bagi guru dan kepala sekolah agar lebih memahami dan menghayati kandungan yang tersirat dalam AlQur’an dan As-Sunnah terutama dalam hal komunikasi dan motivasi kerja serta dalam memaknai bahwa bekerja adalah sebagai bagian dari ibadah.
2. Dalam upaya pemberdayaan guru, pimpinan perlu memperhatikan kondisi para guru, fleksibel dan tidak kaku. Sebagai pimpinan hendaknya mengembangkan peran antara pribadi sebagai figure keteladanan. Sebagai peran informasional dan memberi instruksi hendaknya dilakukan dengan tepat, akurat dan professional.
3. Pemberian reward atau bonus kepada guru dan karyawan harus secara bijak,untuk meningkatkan motivasi guru. Dan menunjukkan sikap pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh guru tanpa pilih kasih, serta memberi kesempatan atau peluang untuk promosi bagi guru-guru yang berprestasi

4.Hasil penelitian ini direkomendasikan untuk dikembangkan pada penelitian yang akan datang yaitu dengan lebih mengembangkan dan memperluas nilai Islami dari indikator lain dan variabel yang belum diteliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adhiatma, Adrian. 2009, *Disertasi Dosen tetap Fakultas Ekonomi UNIV Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.*

Anshari, 1993, Wawasan Islam : *Pokok-pokok pikiran tentang Islam dan Umatnya, Jakarta : Raja Grafindo Persada.*

Danim, Sudarwan, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan, Kepemimpinan jenius (lg + Eg), Eika Perilaku Motiasional dan Mitos. Bandung : Afabeta*

Fahmi, Irham, 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Bandung :Khazanal Intelektual*

Ghozali, Imam, 2007. Ihya Ulumuddin, *Terjemahan Ahmad Rofi Usmani.* Bandung : Pustaka

Gymnastiar, Abdullah, 2004, *Menjadi Muslim Perstatif* : *Mensinergikan* *Keunggulan Harmoni Dzikir-dzikir,* Bandung : MQS Pustaka Grafika.

Hasibuan, H. Malayu.S.P, 2008, *Organisasi dan Motivasi.* Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, AA. Anwarprabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM,* Bandung : Refika Aditama.

Simamora, Hendry, 1997.  *Manajemen Sumber Dara Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.

Siswoyo, Haryono, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : LPBM Global.

Soelaiman, Sukmalana, 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta : Intermedia Personalia Utama.

Suharsimi, Arikunto, 1993, *Metode Penelitian dan Statistika.* Jakarta : Dunia Pustaka Jaya.

Wibowo, 2011,  *Manajemen Kinerja,* Jakarta : Rajawali Pers.

Zadzuli, Suroso Imam, 1999, *Membentuk Manusia menjadi Khalifah di Bumi yang Makdaniyah,* Surabaya : Pusat Studi Kebijakan Alternatif.