

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan bagian dari penelitian yang mengkaji dasar dalam pelaksanaan penelitian. Pada kajian pustaka terdapat teori yang mendukung penelitian serta penelitian terdahulu yang membantu peneliti dalam penyusunan teori-teori dasar dalam penelitian.

2.1.1. Pendidikan Kesetaraan

Pendidikan merupakan tingkah laku dalam mengembangkan suatu potensi diri. Potensi yang dimaksud diantaranya potensi yang berasal dari jasmani maupun rohani yang berdasarkan nilai serta norma yang diterapkan oleh masyarakat sekitar sesuai dengan budaya dan adat istiadat yang diterapkan. Pendidikan merupakan suatu proses yang mana terjadi perpindahan informasi dari individu kepada individu lain sehingga terciptanya suasana komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya, pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negeri.

Tujuan dari pendidikan nasional Indonesia merujuk pada Undang-Undang terkait Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 Tahun 2003 yaitu berkembangnya peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan yang dipaparkan tersebut menjadi acuan bagi semua elemen penyelenggara pendidikan di Indonesia. Undang-Undang tersebut menjadi payung hukum serta menjadi dasar penyelenggaraan pendidikan yang tentunya mengikat semua elemen terutama bagi penyelenggara pendidikan.

Prinsip penyelenggaraan pendidikan secara jelas telah dipaparkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut, yaitu tercantum pada pasal 4 bahwa;

- 1) Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.
- 2) Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu kesatuan yang sistemik dengan *system* terbuka dan multimakna.
- 3) Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat,
- 4) Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.
- 5) Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat.
- 6) Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Selanjutnya yaitu program merupakan suatu rangkaian yang didalamnya terdapat kegiatan yang terstruktur dan terencana, disertai dengan sasaran yang jelas untuk mencapai tujuan tertentu, sebagai kegiatan yang membutuhkan partisipasi sehingga sumber daya manusia sangat dibutuhkan, dilaksanakan untuk menghasilkan *output* dokumentasi dan kegiatan yang dilaksanakan ini memiliki nilai dan manfaat bagi penerima program (Lubis et al., 2020). Dalam sistem pendidikan dikenal suatu program yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan yang berfungsi sebagai alternatif dari pendidikan formal yaitu pendidikan kesetaraan. Pendidikan kesetaraan merupakan suatu program pendidikan nonformal yang menyelenggarakan pendidikan paket A setara SD/MI, paket B setara SMP/MTS, dan paket C setara SMA/MA/SMK.

Pendidikan kesetaraan telah diatur dalam Undang-Undang pasal (6) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nonformal

dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditentukan oleh pemerintah daerah atau mengacu pada standar pendidikan nasional.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Riyadi & Mulyapradana, 2017) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh dorongan dari kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Robbins berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi; hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi; dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karir, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi (Ardiana, 2017). Menurut (Ardiana, 2017) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang dapat menggerakkan untuk berbuat sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa dapat bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor baik itu faktor internal/intrinsik yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor eksternal/ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Herzberg (Jhon M. Invancevich, 2006, dalam Slamet Riyadi dkk., 2017) mengembangkan isi teori yang telah diketahui yaitu sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier-satisfier*, motivasi

higiene atau faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik, faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu ;

- 1) Faktor Intrinsik/ satifier yaitu pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, keinginan untuk tumbuh.
- 2) Faktor ekstrinsik/ dissatisfier yaitu gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal.

Menurut (Hasibuan, 2014 dalam Slamet Riyadi dkk.,2017) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis diantaranya ;

- 1) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum.

Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow kebutuhan didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Maslow (Hamzah, 2016, hlm 41 dalam pradita Rachma Ariani ,2016) mengemukakan lima tingkatan kebutuhan.



Gambar 2.1 tingkatan kebutuhan Maslow (Hamzam, 2016, hlm 41)

kebutuhan yang berasal dari fisiologis merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi manusia untuk dapat tetap hidup, contohnya makan, rumah dan kebutuhan lainnya. Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan fisiologis telah terpenuhi maka perhatian akan dapat diarahkan kepada kebutuhan rasa aman atau keselamatan, dalam kebutuhan keselamatan termasuk rasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan serta jaminan. Kebutuhan cinta kasih, dalam hal pekerjaan seseorang mungkin akan melakukan pekerjaan tertentu karena kebutuhan mendapatkan intensif dan dengan dasar kemitraan sosial. Kebutuhan akan adanya penghargaan, dalam kaitannya dengan pekerjaan hal itu berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat. Kebutuhan aktualisasi diri, Ketika semua kebutuhan telah terpenuhi seseorang ingin mencapai secara potensi.

Seseorang bekerja karena mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Motivasi jelas diperlukan untuk memberikan semangat dan bahkan meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga mencapai tujuan secara produktif. Menurut Engkoswara & Aan Komariah (2010, hlm 43) beberapa hal yang dapat dijadikan teknik memotivasi sebagai berikut:

- (1) pemberian gaji yang cukup
- (2) memperhatikan kebutuhan sosial
- (3) Sesekali menciptakan suasana santai
- (4) Memperhatikan harga diri
- (5) Menempatkan Karyawan pada posisi yang tepat
- (6) Memberikan kesempatan untuk maju
- (7) Memperhatikan perasaan aman para pegawainya untuk menghadapi masa depan
- (8) Mengusahakan loyalitas karyawan
- (9) sesekali mengajak karyawan untuk berunding
- (10) memberikan intensif
- (11) Fasilitas yang menyenangkan

Motivasi dapat diperlukan dalam belajar maupun bekerja agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Menurut (Sardiman, 2007, hlm 85) dalam motivasi mempunyai fungsi sebagai berikut.

- a. Mendorong manusia untuk terus berbuat, jadi penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.3. Kompetensi Tutor

Pengertian Kompetensi tutor

Kompetensi tutor merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai tutor. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai tutor (Usman, 2005, hlm 5). Pendapat lain dari sagala (2004, hlm 120) mengatakan bahwa tutor secara sederhana dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Oleh karena itu keberadaan tutor dibutuhkan oleh masyarakat tidak lagi meragukan akan pentingnya tutor untuk peserta didik. (Muhibbin Syah, 2007) mendefinisikan bahwa kompetensi tutor merupakan kemampuan seorang tutor dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi menunjukan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang melalui studi atau pelatihan. Oleh karena itu kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang telah diinterprestasikan pada perilaku dan Tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, hayati dan dikuasi oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Menurut Uzer (2006, hlm 14) kompetensi merupakan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan suatu kewajiban-kewajiban secara layak. Pada pendapat lain kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi guru,

menurut Kusnandar (2011, hlm 55) juga menegaskan pengertian dari kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada didalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerja secara tepat dan efektif.

Adapun dimensi dari kompetensi adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dikembangkan menjadi indikator-indikator sebagai berikut :

A. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak, sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses hasil pembelajaran ,dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Kompetensi pedagogik dengan indikator-indikator, (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum/silabus, (d) perancangan pembelajaran (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) evaluasi hasil belajar, dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

B. Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai tenaga pendidik yang bertugas utamanya mengajar ilmu pengetahuan, termasuk karakter atau kepribadian. Kepribadian guru yang diekspresikan dalam tingkah laku tidak saja berpengaruh terhadap tingkah laku siswa, tetapi juga berpengaruh juga dalam proses belajar mengajar di dalam kelas maupun di luar kelas. Karena itu seorang pendidik harus mencerminkan kepribadian yang baik, kompetensi kepribadian yang mantap dan terintegrasi sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pengajaran yang pada gilirannya memberikan produk pendidikan, yang menjadikan orang dewasa yang berkepribadian (Uhar Suharsaputra, 2010). Dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian tutor yaitu kompetensi kepribadian dengan indikator-

indikator (a) mantap, stabil; (b) dewasa; (c) arif dan bijaksana; (d) berwibawa; (e) berakhlak mulia; (f) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (g) mengevaluasi kinerja sendiri; (h) mengembangkan diri secara berkelanjutan.

C. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang tutor untuk dapat melaksanakan tugasnya menjadi seorang pendidik dan seorang yang bersosial di sekolahnya. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, tentang tutor dan dosen kompetensi sosial merupakan kemampuan tutor untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama tutor, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Syamsul Bachri Thalib (2010:276-277) mendefinisikan kompetensi sosial sebagai kemampuan tutor untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat. Dengan kata lain kemampuan tutor dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah serta masyarakat/lingkungan sekitar. Kompetensi sosial mempunyai indikator-indikator yaitu: (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, secara pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

D. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan-penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut. Serta menambah wawasan keilmuan sebagai tutor yang profesional. Menurut undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang guru, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional meliputi keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa

kebersamaan dengan sejawat tutor lainnya. Peranan dari kompetensi profesional tutor menyesuaikan perencanaan dan pelaksanaan dalam proses pembelajaran agar pembelajaran aktif, efektif, dan efisien sehingga menghasilkan sistem pembelajaran bermutu yang mencerdaskan.

Kompetensi profesional dengan indikator-indikator: (a) Konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

2.2 Hasil Penelitian yang relevan

- 1) Penelitian yang dilakukan Yohanes Paulus Pare (2010) yang berjudul “kontribusi motivasi kerja, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, terhadap kinerja guru sains SMP di Kabupaten Ende” yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sains sebesar 56,8% dengan koefisien korelasi 0,749 dan nilai t hitung lebih besar dari t table ($7,290 > 2,011$).
- 2) Penelitian yang dilakukan Tiara Anggia Dewi (2015) yang berjudul “pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kota Malang”. Yang menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan t hitung ($4,361$) $> t$ tabel ($1,666$). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan t hitung ($3,650$) $> t$ tabel ($1,666$). Secara simultan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. F sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$. Selain itu, dari hasil analisis regresi besar R Square adalah 0,530.
- 3) Penelitian yang dilakukan Andi Sopandi (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional dan kompetensi Kepribadian terhadap kinerja guru”.

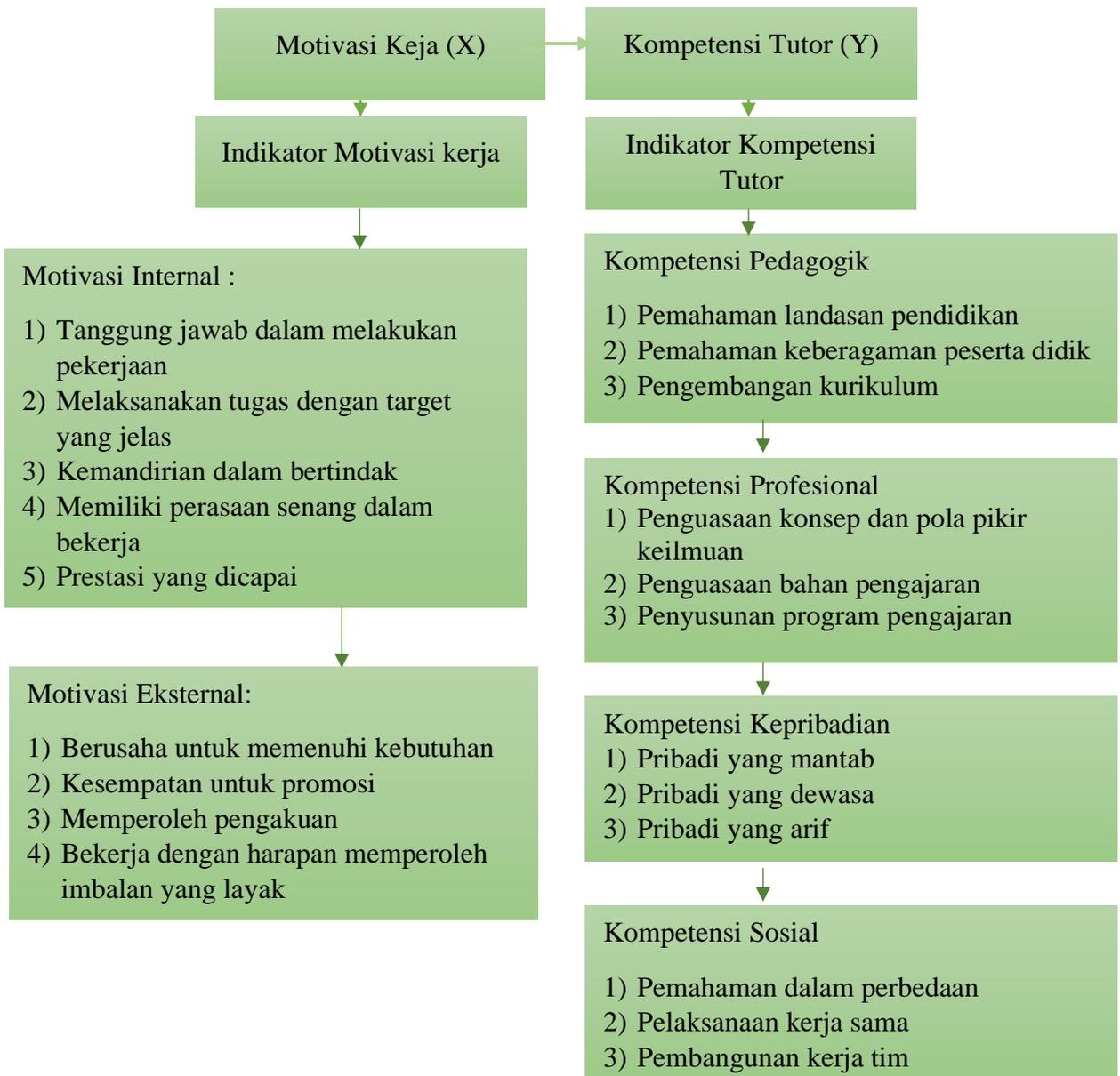
Hasil penelitian menegaskan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $13,255 > 1,665$ dan taraf signifikansi t lebih kecil $0,001,665$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0,00 < 0,05$. Kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Ma'arif Cipakem Kuningan dengan nilai F lebih besar dari F-tabel sebesar $106,903 > 2,73$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

- 4) Penelitian yang dilakukan Choiriyah, Dendi Suhendar (2013) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan Kelompok Belajar UPTD SKB" hasil penelitian menegaskan bahwa dapat disimpulkan nilai F hitung motivasi, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja tutor adalah 9.098 sedangkan F tabel dengan taraf signifikansi (α) = 5% dengan penyebut $(nk-1) = (50-3-1)$ dan pembilang ($k=3$) adalah 2,807. Jika dihitung dari F F tabel , Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hasil analisis uji F penelitian ini dapat disimpulkan bahwa F hitung F tabel 9,098 2,807 yang artinya, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja para tutor. sedangkan nilai t untuk motivasi terhadap kinerja tutor adalah nilai dari $t 0,567 < t$ tabel 2,013. Jadi, Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja tutor. Nilai T untuk lingkungan kerja pada kinerja tutor (Y) adalah nilai t hitung 2,104 t tabel 2,013. Jadi, Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tutor.
- 5) Penelitian yang dilakukan Pradita Rachma Ariani (2016) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri Di Kecamatan Gunungpati Semarang" hasil penelitian menegaskan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru, presentase indikator motivasi kerja internal sebesar 83,15% dan presentase indikator motivasi kerja eksternal sebesar 76,31%, hal ini menunjukkan motivasi kerja internal mempunyai pengaruh lebih besar daripada motivasi eksternal. Koefisien korelasi 0,602 yang berarti mempunyai pengaruh yang kuat atau

signifikan. Dan variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kompetensi professional sebesar 35,2%.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual menurut Sugiyono (2018, hlm 95) mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah model konseptual yang berkaitan tentang bagaimana teori yang saling berkaitan atau berhubungan dengan bermacam-macam faktor yang diidentifikasi dari suatu masalah yang dirasa sangat penting. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi tutor pendidikan kesetaraan di Tasikmalaya. Kerangka penelitian pada bagan berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Kompetensi tutor diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan, pada dasarnya kompeten berarti cakap mampu atau terampil yang dimiliki setiap personal yang mampu membuat berhasil dalam pekerjaan. Pada implementasinya kompetensi tutor membutuhkan motivasi kerja untuk mendukung individu agar dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Djaali (2020, Hlm. 13) hipotesis penelitian adalah hasil dari suatu proses teoretik atau proses rasional, melalui melalui tinjauan pustaka atau pengkajian konsep dan teori yang relevan yang mendukung hipotesis penelitian sehingga diyakini bahwa hipotesis penelitian telah memiliki kebenaran teoretik. Namun demikian, kebenaran hipotesis masih harus diuji secara empirik dengan menggunakan data hasil penelitian. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dari hasil penelitian.

H_1 = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi tutor pendidikan kesetaraan di Tasikmalaya

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi tutor pendidikan kesetaraan di Tasikmalaya.