

KINERJA GURU PKn DITINJAU DARI MOTIVASI BERPRESTASI

(Studi Korelasional Pada Tim MGMP PKn Se-Jakarta Timur)

IKA AGUSTINA

4115086915



**Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana**

PROGRAM STUDI PPKN

JURUSAN ILMU SOSIAL POLITIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2012

ABSTRAK

IKA AGUSTINA. *Kinerja Guru PKn Ditinjau Dari Motivasi Berprestasi Pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur : Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Jurusan Ilmu Sosial Politik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Jakarta.*

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris mengenai Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru PKN pada Tim MGMP PKn se-jakarta Timur, yang bersekretariat di SMA 102 Jakarta Jalan Kayu Tinggi, Cakung, Jakarta Timur. Mulai bulan Maret – Mei 2012. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PKn yang tergabung pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur sebanyak 160 guru PKn. Dari populasi diambil 25% sebagai sample sebanyak 40 orang yang diambil.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *korelasional* dengan pendekatan *kuantitatif*. Sedangkan data untuk bahan analisis diperoleh dari instrumen angket yang disebarakan kepada Guru PKn pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur. Data Variabel X dan Y diperoleh langsung dari pengisian instrumen penelitian berbentuk kuisisioner/angket. Uji coba Instrumen menggunakan validitas dengan rumus *r Product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Crombach*. Data dalam uji coba validitas variabel X adalah 40 pernyataan dan di uji cobakan kepada 30 responden dan mendapatkan hasil 30 pernyataan valid dan 10 pernyataan tidak valid (drop). Hasil uji coba diperoleh reliabilitas 0,944 untuk variabel X. Data uji coba dari variabel Y adalah 46 pernyataan yang di uji cobakan kepada 30 responden dan mendapatkan 36 pernyataan valid dan 10 pernyataan tidak valid (drop). Hasil uji coba diperoleh 0,866 untuk variabel Y. Dapat disimpulkan instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan sebagai intrumen penelitian

Uji persyaratan analisis untuk mengetahui apakah data variabel Motivasi Berprestasi (X) berdistribusi normal, hasil perhitungan didapat nilai *L hitung* terbesar 0,125 sedangkan *L tabel* 0,140 dan data variabel kinerja guru PKn didapat nilai

L_{hitung} 0,092 sedangkan L_{tabel} 0,140 ($\alpha = 0,05$ dan $n = 40$). Penghitungan uji persyaratan analisis menghasilkan kesimpulan bahwa data kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Persamaan model regresi linier sederhana menghasilkan bentuk regresi $\hat{Y} = 14,07 + 0,732 X$. Uji keberartian regresi menghasilkan F_{hitung} sebesar 33,97 dan F_{tabel} sebesar 4,10 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Sedangkan uji kelinieran regresi menghasilkan F_{hitung} sebesar 1,26 dan F_{tabel} sebesar 2,13 ($F_{hitung} < F_{tabel}$). Ini menunjukkan bahwa model regresi adalah berarti linier.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji hipotesis korelasi Product Moment yang menghasilkan $r_{xy} = 0,687$. Sedangkan uji keberartian korelasi yang dilakukan dengan uji t menghasilkan t_{hitung} 5,83 dan t_{tabel} 1,68 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Uji determinasi menghasilkan r_{xy}^2 sebesar 0,4720 atau 47,20%. Ini menunjukkan bahwa variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X sebesar 47,20%.

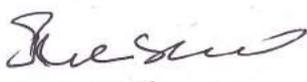
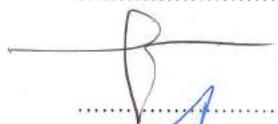
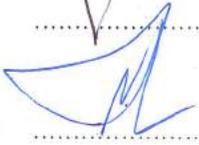
LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab/Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Jakarta



Drs. Komarudin, M.Si
Nip : 196403011991031001

TIM PENGUJI

No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	<u>Dr. Hj. Etin Solihatin, M.Pd</u> <i>Ketua</i>		<u>20.7.2012</u>
2.	<u>Dra. Dias Pudyastuti</u> <i>Sekretaris</i>		<u>20-7-2012</u>
3.	<u>Dr. Achmad Husen, M.Pd</u> <i>Dosen Pembimbing I (Anggota)</i>		<u>25-7-2012</u>
4.	<u>Yuyus Kardiman, M.Pd</u> <i>Dosen Pembimbing II (Anggota)</i>		<u>20-7-2012</u>
5.	<u>Dra. Herawati</u> <i>Penguji Ahli</i>		<u>20-7-2012</u>

Tanggal Lulus : 27 Agustus 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan
semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Ika Agustina

No registrasi : 4115086915

Tanda Tangan :

Tanggal : 27 Agustus 2012

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Negeri Jakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

:

Nama : Ika Agustina
No. Registrasi : 4115086915
Program Studi : PPKN
Jurusan/Fakultas : Ilmu Sosial Politik / Ilmu Sosial
Jenis Karya : Skripsi

*Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas Skripsi Saya yang berjudul "**Kinerja Guru PKn Ditinjau Dari Motivasi Berprestasi**". Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.*

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 27 Agustus 2012
Yang Menyatakan,

Ika Agustina

MOTTO

**Perjuanganmu terletak pada ambisi
dan keinginanmu,
Sedang
Perilaku dan kesabaranmu ditentukan
oleh imanmu**

- Malayu Hasibuan –

Lembar Persembahan

*Skripsi ini saya persembahkan untuk
Ayahanda dan Ibunda Terkasih
Yang telah memberikan kasih sayang
yang tiada tara.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada nabi Muhamad SAW yang telah menghantarkan kita dari zaman kegelapan hingga zaman terang benderang seperti saat ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam rangka mebdapat gelar sarjana pendidikan pada Jurusan Ilmu Sosial Politik, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terwujudnya penulisan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang tiada tara kepada papa dan mama yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan kasih sayang, perhatian dan pengorbanan yang tak terhingga nilainya. Untuk kedua adikku tersayang Dicky Nurdiansyah dan Andrey Cahyo Kumoro terimakasih atas semangat dan kebersamaan yang telah tercipta selama ini yang mungkin akan selalu berkesan dalam hidupku, dan segala hal yang kalian beri merupakan suatu motivasi yang tiada batas kepada penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan ini peneliti mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang tidak sedikit memberikan dorongan dan semangat kepada penulis, untuk itu dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti sampaikan terimakasih kepada yang terhormat Drs. Komarudin, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Ibu Dr. Hj. Etin Solihatin M.Pd selaku ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik. Bapak Dr.Achmad Husen, M.pd selaku dosen pembimbing I, Bapak Yuyus Kardiman M.pd selaku dosen pembimbng II yang banyak membantu dalam penulisan proposal skripsi ini. Terimakasih pula untuk bapak Raharjo, M.Si selaku sekertaris jurusan Ilmu Sosial Politik. Ibu Dra. Hj Zurnelly selaku penasehat akademik serta dosen-dosen ilmu sosial politik yang telah membekali ilmu pengetahuan yang berguna.

Terimakasih juga penulis sampaikan kepada Bapak Drs. Rasyid selaku ketua MGMP Pkn sejakarta timur yang telah banyak memberi bantuan untuk mendapatkan data dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini serta Guru-guru Pkn yang tergabung dalam MGMP Pkn se-Jakarta Timur yang telah membantu dalam mendapatkan data penelitian skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Teman-teman senasib perjuangan dan sepenanggung Ajeng, Icha, winda, nova, siska, ervan, bang ayi, randhi “awe” yang telah memberikan dorongan serta doa untuk menyelesaikan skripsi ini, Sahabat – sahabat PLAY GROUP Ochi, Diska, Ace, Mbe, Aldian, Dio yang telah banyak memberikan motivasi yang begitu besar dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih untuk Ahmad waki atas doa, semangat serta bantuannya untuk mengantarkan ke SMA se-Jakarta Timur demi untuk memperoleh data skripsi ini. Murid-muridku di SMA 59 Jakarta khususnya kelas X.4, X.5 dan X.6 yang banyak memberikan doa dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini. Serta rekan-rekan Pkn Non Reguler 2008 yang telah menjadi teman seperjuangan dari ospek sampai nanti kita wisuda bareng serta memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Namun demikian peneliti masih banyak kekurangan dalam menyelesaikan proposa skripsi ini. Untuk itu maka penulis meminta saran dan kritik membangun. Semoga proposal skripsi ini dapat berguna bagi kalangan pendidik serta teman-teman mahasiswa yang sama-sama sedang menuntut ilmu dikampus hijau ini.

Jakarta, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Pengesahan	iii
Pernyataan Orisinalitas	iv
Persyaratan Persetujuan Publikasi Skripsi	v
Motto	vi
Lembar Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I	
Pendahuluan	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II	
Penyusunan Kerangka Teoritis, Kerangka Berfikir, dan	
Pengajuan Hipotesis	9
A. Deskripsi Teoritis.....	9
1. Kinerja Guru.....	9
2. Motivasi Berprestasi Guru	20
B. Kerangka Berfikir	30

	C. Pengajuan Hipotesis.....	31
BAB III	Metodologi penelitian.....	32
	A. Tujuan Penelitian.....	32
	B. Metode Penelitian.....	32
	C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
	D. Teknik Pengambilan Populasi dan sampel.....	33
	E. Teknik Pengambilan dan Instrumen Penelitian.....	33
	F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
	A. Deskripsi Data.....	45
	B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	56
	C. Pengajuan Hipotesis.....	62
	D. Interpretasi Hasil Penelitian.....	65
	E. Keterbatasan Penelitian.....	67
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	69
	A. Kesimpulan.....	69
	B. Implikasi.....	69
	C. Saran.....	70
	DAFTAR PUSTAKA.....	71
	LAMPIRAN	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Kisi-Kisi Instrumen Variabel X	35
Tabel 2	: Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y	38
Tabel 3	: Tabel Analisa Varians	46
Tabel 4	: Distribusi Frekuensi Pemahaman Tentang Lingkungan	52
Tabel 5	: Distribusi Frekuensi Perilaku Peduli Lingkungan	54
Tabel 6	: Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 7	: Daftar Anava Untuk Uji Signifikansi Dan Linearitas Regresi	61
Tabel 8	: Signifikansi Product Moment	63
Tabel 9	: Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien	64
Tabel 10	: Uji-t.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Histogram Motivasi Berprestasi	53
Gambar 2 : Histogram Kinerja Guru Pkn	55
Gambar 3 : Grafik Persamaan Regresi	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Motivasi Berprestasi	
Lampiran 2 Kuisisioner Uji Coba Motivasi Berprestasi	
Lampiran 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Berprestasi.....	
Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian Motivasi Berprestasi	
Lampiran 5 Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Kinerja Guru PKn.....	
Lampiran 6 Kuisisioner Uji Coba Kinerja Guru PKn	
Lampiran 7 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru PKn.....	
Lampiran 8 Kuisisioner Penelitian Kinerja Guru PKn.....	
Lampiran 9 Data Hasil Uji Coba Variabel X (Motivasi Berprestasi)	
Lampiran 10 Langkah perhitungan Uji Coba Variabel X	
Lampiran 11 Data Hasil Uji Coba Variabel X.....	
Lampiran 12 Perhitungan Data Reliabilitas Variabel X.....	
Lampiran 13 Data Hasil Reliabilitas Variabel X.....	
Lampiran 14 Data Hasil Uji Coba Variabel Y (Kinerja Guru PKn).....	
Lampiran 15 Langkah Perhitungan Uji Coba Variabel Y.....	
Lampiran 16 Data Hasil Uji Coba Variabel Y	
Lampiran 17 Perhitungan Reliabilitas Variabel Y	
Lampiran 18 Data Hasil Reliabilitas Variabel Y	
Lampiran 19 Data Penelitian Variabel X	
Lampiran 20 Data Penelitian Variabel Y	

Lampiran 21 Perhitungan Grafik Histogram Variabel X.....	
Lampiran 22 Perhitungan Grafik Histogram Variabel Y	
Lampiran 23 Data Mentah Variabel X dan Y	
Lampiran 24 Hasil Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	
Lampiran 25 Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku X dan Y	i
Lampiran 26 Data Berpasangan Variabel X dan Y	i
Lampiran 27 Perhitungan Normalitas dengan Lilliefors X.....	i
Lampiran 28 Perhitungan Normalitas dengan Lilliefors Y	i
Lampiran 29 Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	i
Lampiran 30 Perhitungan Uji Keberartian Regresi	i
Lampiran 31 Perhitungan Uji kelinieran Regresi	i
Lampiran 32 Perhitungan JK (Galat)	i
Lampiran 33 Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	i
Lampiran 34 Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	i
Lampiran 35 Perhitungan Uji Signifikasi	i
Lampiran 36 Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	i
Lampiran 37 Transkrip Wawancara	i
Lampiran 38 Surat Permohonan Izin Penelitian Untuk Skeipsi	i
Lampiran 39 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	i

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan sepanjang hayat. Setiap manusia membutuhkan pendidikan sampai kapanpun dan dimanapun ia berada. Pendidikan merupakan hal terpenting bagi perkembangan seseorang manusia. Dengan pendidikan diharapkan seseorang akan mampu menjalani hidupnya menjadi lebih baik, baik bagi dirinya maupun bagi lingkungan sekitar. Menurut Undang- Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang sisitem pendidikan nasional :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif membangitkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Kualitas pendidikan di Indonesia dianggap masih sangat rendah sekali oleh banyak kalangan. Hal ini bisa dilihat dari beberapa indikator. Pertama, lulusan perguruan tinggi yang belum siap. Kedua, masih kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Dengan demikian pendidikan harus betul-betul diarahkan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dan mampu bersaing, disamping memiliki budi pekerti luhur dan moral yang baik. Oleh karena itu, Indonesia sebagai negara sedang berkembang merasa perlu untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat bangsa melalui pendidikan. Dalam dunia pendidikan perlu adanya peran guru untuk terciptanya tujuan pendidikan tersebut.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru secara langsung berinteraksi oleh peserta didik. Hal ini dilakukan untuk memberikan bekal ilmu untuk peserta didik agar dapat menghasilkan tamatan yang diharapkan khususnya bagi siswa SMA atau sederajat. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi penentu tercapainya tujuan suatu pembelajaran.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran seorang guru maka proses belajar mengajar akan terganggu dan tujuan dari proses belajar mengajar tersebut tidak akan tercapai. Oleh karena itu dalam kegiatan pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, motivasi serta kinerja guru harus selalu dikembangkan. Mengingat tantangan dunia pendidikan di era global ini sangat memerlukan persaingan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas.

Seorang guru hendaknya memiliki keprofesionalan sebagai guru. Dimana keprofesional yaitu suatu bidang pekerjaan yang ditekuni seseorang dan menuntut keahlian dalam bidang tersebut. Jadi dalam hal ini seorang guru tidak hanya asal menjadi seorang guru tetapi harus memiliki keahlian untuk menjadi guru, misalnya mengikuti kode etik sebagai guru dan ketentuan-ketentuan yang telah mengatur tentang guru tersebut.

Guru adalah profesi yang diakui oleh negara ini dibuktikan dengan adanya aturan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005. Dimana undang - undang ini mengatur tentang guru dan dosen, menyatakan bahwa profesi 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.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku yang ditentukan oleh masing-masing dalam setiap sekolah. Maka dari itu kinerja guru harusnya dapat seimbang dengan kebutuhan yang diharapkan dari peran seorang guru.

Kinerja guru harus dapat dikuasai oleh seorang guru karena menurut amstrong dan baron yang dikutip oleh Wibowo menyatakan bahwa, "kinerja ini mengandung makna dimana seseorang melakukan pekerjaannya di tempat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang ingin dicapai".¹ Maka dengan adanya kinerja akan meningkatkan kualitas guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Dengan meningkatkan kinerja guru maka tujuan pembelajaran yang disampaikan akan tercapai.

Untuk mewujudkan hal diatas perlu adanya usaha yang sistematis agar para guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan produktif yaitu dengan memiliki motivasi berprestasi untuk guru itu sendiri. Motivasi ini dimaksudkan untuk mengembangkan kemampuan melaksanakan tugas-tugas (kompetensi) tentu dengan standar ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Veithzal Rivai menyatakan bahwa, "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu".²

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah salah satunya motivasi berprestasi. Bila ditinjau dari motivasi berprestasinya yaitu terdapat dua jenis guru yaitu jenis guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dengan jenis guru yang memiliki motivasi berprestasi rendah. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki sikap yang rajin, kreatif serta memiliki kemauan untuk maju agar menjadi lebih baik lagi. Hal ini disebabkan guru memiliki motivasi berprestasi tinggi karena sudah bisa memotivasi dirinya sendiri

¹ Wibowo. *managemen kinerja* (Jakarta:PT.Rajagrafindo Persada.2007),p.7

² Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta:PT Rajagrafindo Persada,2004)p.455

untuk menjadi guru yang berprestasi, mungkin dari awal ia sudah bercita-cita untuk menjadi seorang guru sehingga apa yang ia dapatkan bisa dilaksanakan semaksimal mungkin dan memiliki tujuan agar terus berprestasi.

Seorang guru yang memiliki motivasi rendah cenderung bersifat malas, tidak suka bekerja keras, menghindari tanggung jawab Serta tidak adanya kemauan untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini disebabkan guru memiliki motivasi berprestasi rendah dikarenakan tidak ada motivasi dalam dirinya untuk menjadi seorang guru yang berprestasi, mungkin awal mulanya ia hanya terpaksa atau tidak sengaja menjadi seorang dikarenakan adanya faktor-faktor luar. sehingga apa yang dijalankan sebagai seorang guru tidak akan dilaksanakannya secara maksimal karena tidak ada kemauan dari dirinya untuk menjadi lebih baik..

Kinerja guru pada saat ini masih sangat minim ini dikarenakan beragam faktor menentukan kinerja guru. Seorang guru memiliki motivasi berprestasi yang berbeda-beda hal ini disebabkan oleh berbagai faktor. Seperti, keinginan, ekonomi, tuntutan latar belakang pendidikan, lingkungan.faktor-faktor tersebut bisa menjadi positif dan negatif menentukan proses dan hasil belajar mengajar. Misalnya jika seorang guru memilih profesi untuk menjadi guru di motivasi berprestasi oleh idealisme atau keinginan untuk memajukan pendidikan memungkinkan proses dan output belajar mengajar serta memiliki kinerja yang lebih baik daripada seorang yang memiliki motivasi karena faktor ekonomi atau sekedar melengkapi tuntutan latar belakang pendidikan”. Dengan rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang guru maka akan menurunnya kinerja guru. Misalnya tidak adanya semangat untuk mengajar peserta didik, tidak memiliki motivasi berprestasi untuk dirinya sendiri sehingga guru tidak memiliki rasa ingin berkembang atau meningkatkan kualitas sebagai guru.

Tinggi rendahnya kualitas guru dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas tersebut. Dimana faktor-faktor tersebut akan menciptakan mutu, kinerja serta kualitas yang baik untuk seorang guru. seorang guru apabila tidak memiliki motivasi berprestasi yang baik maka akan mengakibatkan kinerja guru menjadi rendah dikarenakan tidak adanya suatu dorongan untuk maju. Tugas guru dianggap hanyalah rutinitas kegiatan belajar mengajar sehingga menjadi suatu fenomena bahwa guru mengajar hanya sebuah rutinitas belaka tanpa adanya inovasi lainnya seperti melakukan bimbingan atau pengayaan. jadi guru hanya mencari hasil kerja tanpa meningkatkan hasil kerjanya. Sehingga sangat wajar apabila motivasi berprestasi guru sangat belum dimiliki dengan baik.

Guru pada saat ini kurang menunjukkan motivasi untuk lebih berprestasi dalam rangka meningkatkan kinerja, karena pada dasarnya kewajiban guru tidak hanya mengajar untuk mendapatkan gaji/upah tetapi harus mendidik dan memberikan contoh perilaku dan wawasan yang luas. Mengingat kemajuan teknologi semakin cepat dan canggih jadi seorang guru harus mengembangkan kinerjanya dengan cara memperluas pandangannya terhadap pendidikan yang bermutu.

Seperti yang terlihat dalam kinerja guru PKn dalam Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur, ditemukan kinerja guru PKn yang masih rendah hal ini terlihat dari kualitas kerja yang rendah, ketetapan /kecepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja serta komunikasi yang dimiliki oleh guru PKn pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur. Hal ini tidak memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru untuk meningkatkan tercapainya tujuan dari proses pembelajaran. Fenomena terjadi karena masih banyaknya faktor-faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja Guru PKn salah satunya adalah motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh seorang guru, maka dari itu melihat peningkatan kinerja guru sangat diperlukan dalam pendidikan. Sehingga dalam penelitian ini peneliti

akan mengamati hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Pkn pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur

Berdasarkan masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil salah satu faktor yang paling penting dalam suatu penelitian, yaitu hubungan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi pedagogik dapat mempengaruhi kinerja guru ?
2. Apakah sertifikasi guru dapat mempengaruhi kinerja guru?
3. Apakah kompetensi sosial dapat mempengaruhi kinerja guru?
4. Apakah sistem kebijakan dapat mempengaruhi kinerja guru?
5. Adakah hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pembahasan di atas, untuk menyederhanakan dan memfokuskan perhatian peneliti ini, mengingat keterbatasan peneliti dari segi waktu, tenaga dan biaya, maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn. Penelitian dibatasi pada guru PKn yang tergabung pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah. Maka, perumusan masalah yang diajukan adalah “ Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn serta memberikan pengalaman dalam melaksanakan kegiatan penelitian.

2. Bagi Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn. Referensi ini dapat digunakan oleh Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur untuk menerapkan tingkat motivasi berprestasi pada guru-guru PKn untuk meningkatkan kinerja guru PKn.

3. Bagi pihak-pihak yang terkait yang membutuhkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn.

BAB II

KERANGKA TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Guru Pkn

Kinerja tidak akan lepas dari pekerjaan seseorang, karena kinerja selalu mengacu pada hasil akhir dari proses kerja. Hasil kerja suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga pemerintahan yang dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif. Inilah yang disebut dengan kinerja.

Kinerja berasal dari kata *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Seperti yang diungkapkan oleh Armstrong dan Baron menyatakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut".¹ Dari definisi tersebut mengandung makna seseorang guru melakukan pekerjaannya ditempat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang ingin dicapai.

Hal serupa yang diungkapkan Lavasque menyatakan bahwa "Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan".²

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja atau prestasi yang akan dicapai atau pekerjaan dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan.

¹ Wibowo. *Managemen kinerja* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011), p.7

² Hadari Nawawi. *Evaluasi dan managemen kinerja* (Yogyakarta: Gajah Mada university press), p.62

Aspek rutinitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam memberikan tolak ukur hasil kerja seorang guru yang dihubungkan dengan waktu sedangkan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan keterampilan dimana menuntut kemampuan yang memerlukan keahlian kerja tertentu dimana pekerjaan yang sudah dilaksanakan seperti diungkapkan oleh Schermerson, Hunt dan Osborn menyatakan bahwa "kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas- tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi".³

Selanjutnya, menurut Stephen P. Robbin menyatakan bahwa kinerja adalah jawaban atas pertanyaan dari apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu".⁴ Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan tugas-tugas dengan memerlukan kemampuan dan keahlian yang berhubungan dengan waktu yang telah disediakan.

Menurut Judith R. Gardono menyatakan bahwa "kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan kerja".⁵ Dari definisi tersebut mengandung makna kinerja itu sebagai fungsi kemampuan seorang guru dalam menerima tujuan pekerjaan, dimana kinerja memerlukan kemampuan, keserasian. Kemampuan mengidentifikasi keserasian antara kemampuan yang dimiliki seorang guru dengan tujuan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Sedangkan keserasian dipengaruhi oleh interaksi antar pemahaman dan penerimaan sebagai seorang guru terhadap tujuan pembelajaran dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan pembelajaran tersebut. Seorang guru yang sukses adalah seorang guru yang memiliki kemampuan yang baik dalam

³ *Ibid*,p.62

⁴ Stephen P. Robbins, *Prilaku Organisasi Konsep, Kontrovesi, Aplikasi Jilid 2* (Jakarta: PT Prehalindo, 1997) p.435

⁵ Hadari Nawawi, Loc. cit p.63

pekerjaanya, sehingga dapat menyelesaikan secara efektif dan efisien dan produktif sebagai mana diharapkan dalam suatu pendidikan.

Selain itu, menurut Maier menyatakan bahwa "kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan".⁶ Dari definisi diatas mengandung makna bahwa kinerja seseorang memiliki kesuksesan, kesuksesan yang dalam diri diantaranya kesuksesan dalam menghasilkan hasil kerja sedangkan dari luar diri yaitu kesuksesan menghasilkan hasil kerja yang bisa dimanfaatkan didalam melaksanakannya suatu pekerjaan dan tugasnya.

Menurut Robert Bacal "kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus yang dilakukan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa"⁷ dengan terjalinnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan siswa dalam proses pembelajaran akan mempercepat siswa memahami materi pembelajaran yang disampaikan oleh guru. Dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

Menurut Syafri mangkuprawira dan Aida Vitayana "kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor instrinsik(personal/individu) atau SDM dan Ekstrinsik meliputi : kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap, sesama anggota tim, kekompakan dan keberataan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
5. Faktor konstektual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal⁸

⁶ *Ibid*,p.64

⁷ Martinis.*Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta:Gaung persada)p.129

⁸ *Ibid*, 135

Penilaian hubungan mutu SDM dengan kinerja guru menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayana (2007:158) memiliki kemanfaatan yang dapat ditinjau dari beragam perspektif dalam pengembangan sekolah, khususnya manajemen mut SDA dan kinerja guru, sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja

Umpan balik perbaikan kinerja bermanfaat bagi guru, manager dan spesialis guru.

2. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian hubungan mutu SDM dengan kinerja membantu pihak manajemen menentukan siapa yang seharusnya menerima penyesuaian kompesional (peningkatan pembayaran) dalam bentuk upah dan bonus didasari sistem kinerja. Mutu SDM dapat menjadi unsur pertimbangan.

3. Keputusan penempatan

Keputusan penempatan dalam bentuk promosi, perpindahan,dan penurunan jam mengajar biasanya didasari pada kinerja masa lalu dan antisipasif, misalnya dalam bentuk penghargaan karena mutu dan kinerjanya.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengidentifikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan kembali. Tiap guru hendaknya selalu mampu mnegembangkan diri

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik guru. Kinerja kan merupakan indikator penting dalam dalam perencanaan dan pengembangan karier seseorang.

6. Memperkecil defisiensi proses penempatan guru

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan guru.

7. Keakuratan data dan informasi.

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahandalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari manajemen personal.

8. Memperbaiki kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk merupakan sebuah gejala dari rancangan yang keliru.

9. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja (internal) yang sama bukanlah suatu yang bersifat diskriminatif.

10. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal (lingkungan pekerjaan) seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya.⁹

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka mencapai tujuan dari apa yang dikerjakannya. Dimana kinerja sangat diperlukan oleh seorang guru karena Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, karena dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan, seperti yang dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia guru adalah “orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar”.¹⁰

Dilanjutkan dengan penjelasan dari robert B. Howson yang telah dikutip oleh Rafliis Kosasih bahwa guru harus dilihat sebagai profesi yang baru muncul, dan arena itu mempunyai status yang lebih tinggi dari jabatan yang semiprofesional dan menjadi jabatan penuh”.¹¹

Menurut Hamzah B. Uno tenaga pengajar (guru) merupakan “suatu profesi yang, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan”.¹² Dari penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa guru merupakan suatu profesi atau mata pencaharian dengan cara mengajar dan memiliki jenjang profesi yang memiliki keahlian dalam bidang pendidikan.

⁹ *Ibid*, 129

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta : Balai Pustaka 1991) h.715

¹¹ Rafliis Kosasih, *profesi keguruan* (Jakarta : Rieneka Cipta,1999). Hal 25

¹² Loc.cid, 87

Selanjutnya perihal dengan tenaga pengajar dengan kinerja guru adalah “menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru sebagai tanggungjawabnya sebagai pengajar yang mengembangkan suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik”.¹³

Kinerja guru adalah “prilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka lakukan ketika dia menghadapi suatu tugas”.¹⁴ Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu aktivitas guru yang memiliki tanggung jawab dalam mengajar dan memberikan hasil apa yang ia kerjakan dalam proses .

Berdasarkan sintesis yang diuraikan di atas maka didapat indikator dari variabel kinerja guru menurut T.R Mitchel yang dikutip oleh Sedarmayanti, yaitu:

- a) Kualitas
- b) Ketetapan atau ketepatan kinerja
- c) Inisiatif dalam kerja
- d) Kemampuan kerja
- e) Komunikasi ”.¹⁵

Dari indikator kinerja guru menurut T.R Mitchel yang dikutip oleh Sedarmayanti, dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kualitas

Pada dasarnya kualitas seorang guru dapat dilihat dari ketelitian atau ketepatan dalam bekerja. Maka dapat dikatakan semakin kualitas kerjanya, semakin baik pula tingkat kinerja.

b. Ketetapan atau ketepatan kerja

Maksudnya guru harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan.

¹³ *Ibid*, 87

¹⁴ *Ibid*, 87

¹⁵ Sedarmayanti, *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, (Bandung: CV Maju Mandiri, 2001) hal 50

c. Inisiatif dalam kerja

Dalam hal ini berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitasnya dalam bentuk ide-ide sehingga menghasilkan terobosan-terobosan baru dalam bentuk pembelajaran seperti metode pembelajaran.

d. Kemampuan kerja

Hal ini menunjukkan tingkat kinerja guru dengan cara melihat keahlian yang dimilikinya dengan adanya keahlian diharapkan kegiatan mengajarnya akan semakin berkualitas

e. Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi seorang guru sangat penting dalam menjalin hubungan baik dengan siswa. Misalnya dalam proses pembelajaran dalam kelas.

Kinerja guru sangat berperan penting dalam proses belajar mengajar untuk tercapainya tujuan dari proses belajar itu sendiri, khususnya guru pendidikan kewarganegaraan .

Pendidikan kewarganegaraan istilah kewiraan berasal dari bahasa sanserkerta yaitu 'wira' artinya satria , patriot , dan pahlawan, sedangkan pahlawan dalam bahasa inggris adalah 'hero'.selanjutnya ada pengertian lain pendidikan kewiraan atau kewarganegaraan merupakan terjemahan dari kata *citizen* yang mempunyai arti warga Negara,warga Negara mempunyai arti peserta ,anggota atau warga dari suatu organisasi atau perkumpulan yang bernama Negara¹⁶

¹⁶ Sumarsono .*pendidikan kewarganegaraan* .(jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005)

Pendidikan kewarganegaraan adalah “selektasi adaptasi dari berbagai disiplin ilmu-ilmu sosial, humaniora, Pancasila, UUD 45 dan dokumen negara lainnya yang diorganisir dan disajikan secara ilmiah dan psikologis untuk tujuan pendidikan”.¹⁷ Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan kewarganegaraan merupakan ilmu yang mempelajari warga negara yang diadaptasi dari ilmu-ilmu sosial yang bersifat ilmiah untuk kebutuhan pendidikan.

Pendidikan kewarganegaraan sangatlah penting dalam proses pendidikan oleh karena itu pelajaran ini selalu ada pada setiap jenjang pendidikan. Ada beberapa hal yang menjadi dasar pentingnya pendidikan kewarganegaraan diantaranya adalah

1. Mengenal aturan dasar kewarganegaraan khususnya mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai warga Negara.
2. Pendidikan kewarganegaraan adalah salah satu media untuk mengajari kehidupan politik tanpa harus langsung terjun ke dunia politik.
3. Mengajarkan tentang pentingnya toleransi dan tegang rasa terhadap sesama yang berada pada satu Negara yang sama.
4. Memberikan pengetahuan tentang peraturan yang berlaku dinegara agar dapat hidup dalam aturan hukum yang telah berlaku.
5. Pendidikan kewarganegaraan merupakan sarana untuk menumbuhkan rasa cinta terhadap tanah air bangsa dan Negara.¹⁸

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam rangka mencapai tujuan dari apa yang dikerjakannya khususnya guru PKn. Dimana kinerja guru PKn sangat diperlukan dalam mata pelajaran PKn karena Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan untuk meningkatkan kualitas Guru PKn serta tercapainya tujuan pendidikan.

Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas usaha.¹⁹ Kemudian Murray, serta Miller dan Gordon menyatakan bahwa “terdapat

¹⁷ Sri Wuryan, *Ilmu Kewarganegaraan*. (Jakarta : Lab PKn. 2008) p.

¹⁸ <http://www.anneahira.com/pendidikan-kewarganegaraan.htm>

hubungan yang positif antara motivasi berprestasi terhadap pencapaian hasil kerja atau kinerja ”²⁰

Seperti yang diungkapkan oleh David McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi maka dalam motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target keberhasilan (kinerja).

“Motivasi berprestasi merupakan Suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah di tetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan mengerjakan sesuatu menjadikan hasil lebih baik.”²¹

¹⁹ Wibowo. Manajemen Kinerja. (Jakarta: PT. Grafindo Persada.2011)P.378

²⁰ [http://langgeng basuki.blog.com](http://langgengbasuki.blog.com)

²¹ <http://teknologikinerja.wordpress.com/2008/05/06/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja/>. Diakses tanggal 3 Maret 2012 Pukul 10.30 WIB

2. Motivasi Berprestasi

Setiap manusia mempunyai berbagai kebutuhan dan keinginan yang berusaha untuk dipenuhinya. Kebutuhan dan keinginan inilah yang di dorongnya untuk berbuat sesuatu demi kelangsungan hidupnya. Dorongan tersebut hanya bisa dirasakan dalam diri seseorang, dan dengan dorongan itulah ia mau dan rela menjalankan aktivitasnya.

Sebelum kita lebih membahas tentang pengertian motivasi berprestasi, ada baiknya terlebih dahulu mengetahui pengertian motivasi, prestasi dan pengertian motivasi berprestasi itu sendiri.

The Liang Gie menyatakan bahwa "motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada diri sendiri maupun orang lain".²²

Dari pernyataan diatas maka dapat kita pahami bahwa manusia baru akan mengerjakan sesuatu kalau ada yang mereka inginkan atau sesuatu yang memiliki motivasi untuk mengerjakannya. Motivasi itu timbul tidak begitu saja dari dalam diri tetapi terjadi dalam stimulus dari luar.

Dengan perkataan lain, potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas. Dengan demikian, kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi di dirinya sendiri.

Seperti yang dirumuskan oleh Terry G. (1986) adalah "keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan atau perilaku".²³ Dengan adanya keinginan pada diri seseorang maka akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

²² Sadili. *Manajemen sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia) p.281

²³ Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta) p.114

Menurut Hamzah B. Uno motivasi merupakan “dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang dalam melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya”.²⁴ Knootz merumuskan bahwa “motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.²⁵ Dari pengertian tersebut mengandung makna motivasi suatu usaha dalam memenuhi kebutuhan dalam suatu tujuan.

Selanjutnya, menurut Sadili motivasi adalah “proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.²⁶ Pemberian dorongan ini bertujuan untuk meningkatkan dan menggiatkan para guru agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh guru-guru tersebut.

Onong Uchyana Efendi berpendapat motivasi adalah “kegiatan memberi dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki”.²⁷ Jadi, motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.

Winardi menyatakan motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan”²⁸ keinginan ini tersebut adalah untuk mendorong untuk melakukan tindakan-tindakannya. kemudian Edwin E. Chiselli dan Clarece W Brown berpendapat bahwa “motivasi dianggap sebagai suatu proses dengan mana keinginan dan kebutuhan itu timbul dan motif dianggap sebagai kebutuhan dan keinginan tertentu”.²⁹ Dari teori tersebut motivasi dianggap sebagai kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai.

²⁴ Hamzah B uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)p.8

²⁵ Op.cit p.115

²⁶ Ibid

²⁷ Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*. (Jogjakarta: Gadjah Mada University Press, 2006)p.193

²⁸ Ibid, p 194

²⁹ Ibid. P 193

David McClelland menyebutkan ” ada tiga kelompok motivasi kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi”.³⁰ Dari pernyataan diatas dapat di artikan jenis motivasi untuk berprestasi, bertanggung jawab, umpan balik dan resiko moderat. Kebutuhan atas kekuasaan terdiri atas kebutuhan akan pengaruh dan persaingan. Sementara kebutuhan motivasi afiliansi meliputi kebutuhan persahabatan dan kerja sama.

Stoener mendefinisikan bahwa motivasi adalah “sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang.”³¹ Dari definisi diatas motivasi sesuatu yang mendukung dalam tindakan seseorang.

Selanjutnya, menurut Woodkowsky menjelaskan bahwa ”Motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu, dan memberi arah dan pertahanan pada tingkah laku tersebut. Jelas ini berfokus pada behaviorisme ”.³² Telah dijelaskan bahwa motivasi merupakan suatu cerminan dari perilaku seseorang.

Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu tanpa adanya rangsangan dari luar, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar misalnya pemberian pujian, pemberian nilai sampai pada pemberian daerah dan faktor-faktor eksternal lainnya yang memiliki daya dorong motivasi.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki “motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan”.³³ Dalam motivasi tersebut harus memiliki proses psikologi apabila mereka ingin berhasil membina penyelesaian tujuan. Sedangkan Stephen P. Robbins menyatakan “motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju

³⁰ Aida Vitayala *Menejemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Bogor:Ghalia Indonesia,2007)p.116

³¹ Soekidjo. Loc.it

³² Evelin Siregar. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. (Jakarta :Universitas negeri jakarta.2007).p.51

³³ Wibowo. *Manajemen kinerja*. (Jakarta:PT. Raja Grafindo.2011)p.378

pencapaian tujuan”.³⁴ Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi memiliki dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Dari beberapa teori motivasi yang berkembang, Keller (1983), telah menyusun seperangkat prinsip-prinsip motivasi yang dapat diterapkan dalam proses belajar mengajar sebagai guru, yang disebut sebagai ARCS model yakni *Attention, Relevance, Confidence, dan Satisfaction*. Dalam proses ini keempat kondisi motivasional tersebut sangat penting dipraktikkan oleh seorang guru demi untuk meningkatkan motivasi guru maupun motivasi siswanya. Adapun tanda-tanda adanya motivasi seseorang adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dimulai adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan tersebut terjadi disebabkan oleh perubahan tertentu pada sistem neurofisiologis dalam organisme manusia, misalnya karena terjadi perubahan dalam sistem pencernaan maka timbul motif lapar. Disamping itu ada motif lain yang tidak diketahui.
2. Motivasi timbul karena adanya perasaan. Mula-mula terjadi ketegangan psikologis, lalu berupa suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan tingkah laku yang bermotif. Perubahan ini dapat diamati pada perbuatannya.
3. Motivasi ditandai reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan pribadi yang memotivasi memberikan respon-respon ke arah suatu tujuan tertentu.. Respon-respon itu berfungsi sebagai mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Tiap respon merupakan suatu langkah ke arah mencapai tujuan.³⁵

Menurut Ramayulis ”Motivasi adalah suatu proses pengantar seseorang kepada pengalaman yang diinginkan mereka dapat belajar”.³⁶ Dari pengertian tersebut motivasi dapat diartikan suatu proses terjadinya pengalaman yang dapat menjadi tempat belajar dari apa yang diinginkan.

³⁴ *ibid*

³⁵ Evelin siregar dan Hartini Nara. *Teori Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2011)

³⁶ Martinis. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta : Gaung Persada. 2010) p.85

Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa 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 untuk mencapai tujuan yang di inginkan individu tersebut.

W.J.S berpendapat bahwa “prestasi adalah hasil yang telah dicapai yang telah dilakukan.”³⁷ Dari pendapat tersebut dapat dikatakan suatu prestasi apabila hasil yang telah dicapai sudah dilakukam secara tuntas.

Menurut kamus besar bahasa indonesia prestasi adalah “hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan dan sebagainya”³⁸. Dari pernyataan tersebut bahwa prestasi adalah hasil apa yang telah dilakukan. Qahar dan Jamarah mengatakan bahwa “prestasi sebagai hasil yang telah diciptakan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan”³⁹ telah dijelaskan bahwa prestasi didapat dari hasil keuletan dan kesungguhan dalam mencapainya.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah derajat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam upaya pencapaian tujuan kegiatan yang bersifat kompetitif.

Menurut Prof .Dr. C.Mc.Clelland motivasi berprestasi merupakan “bermakna suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji”⁴⁰

Murray,serta miler dan gordon menyimpulkan bahwa “terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi terhadap pencapaian hasil atau kinerja ”⁴¹ dari pendapat tersebut seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi

³⁷ Hamdani .strategi belajar mengajar. (Bandung : cv. Pustak setia 2010) p.137

³⁸ Kamus besar bahasa indonesia

³⁹ ibid

<http://nitaftria.wordpress.com/motivasi-berprestasi-ala-Prof.Dr.C.Mc.Clelland> diakses pada tanggal 21 november 2011 pukul 09.00 WIB

⁴¹ <http://langgengbasuki.blog.com>

kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang memiliki prestasi kerja yang rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi juga rendah.

Motivasi berprestasi seseorang sangat berhubungan dengan dua faktor yaitu: tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian, artinya orang akan memiliki motivasi berprestasi tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan memiliki kepribadian yang dewasa. Ia akan mampu mencapai prestasi yang maksimal. Hal ini didukung adanya dua kemampuan yang berasal dari kedua faktor tersebut. IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian adalah kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut MC. Clelland mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, meliputi : Faktor individual dan faktor lingkungan, faktor lingkungan yang terdiri dari lingkungan keluarga, sosial dan akademik.⁴²

a) Faktor Individual

Dalam hal ini, faktor individual yang termasuk terutama adalah factor intelegensi dan faktor penilaian individu tentang dirinya. Intelegensi merupakan kecakapan yang bersifat potensial yang dimiliki seseorang dan merupakan salah satu unsur penting dalam proses pemecahan masalah yang dilakukan individu. Apa bila individu memiliki taraf intelegensi diatas rata-rata kemungkinan motivasi berprestasinya tinggi dan apabila individu memiliki taraf intelegensinya dibawah rata-rata maka kemungkina motivasi berprestasinya rendah. Taraf kecerdasan (intelegensi) yang dimiliki individu juga akan turut menentukan atau mempengaruhi prestasi yang dicapainya. Faktor lainnya adalah penilaian individu mengenai dirinya sendiri.

⁴² http://www.widyamandala.ac.id/home/index.php?option=com_content&view=article&id=336:pentingnya-motivasi-berprestasi-&catid. Diakses tanggal 3 maret pukul 14.00WIB

b) Faktor Lingkungan

Maksud dari faktor lingkungan disini adalah segala sesuatu yang berada diluar diri individu, yang turut mempengaruhi motivasi berprestasinya.

Faktor lingkungan ini dibagi 3, yaitu :

- Lingkungan keluarga

Relasi yang kurang harmonis dalam keluarga dapat menimbulkan gangguan-gangguan emosional dalam hubungan anggota keluarga termasuk anak sebagai anggota keluarga. Gangguan emosional seringkali dalam bentuk ketegangan atau konflik yang dirasakan dalam diri individu. Keadaan seperti ini menyebabkan berkurangnya fungsi perhatian individu sehingga daya konsentrasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang menuntut kemampuan menurun. Akibatnya apabila seseorang memiliki tingkat intelegensi tinggi namun bila ia mengalami gangguan emosional maka motivasi berprestasinya akan cenderung rendah. Sebaliknya bila relasi dalam keluarga harmonis dan memberikan rasa aman, maka individu akan merasa bebas dalam bereksplorasi dan mengekspresikan diri. Individu yang diberikan kesempatan untuk mengekspresikan diri dan ternyata berhasil, maka ia akan merasa tertantang untuk meraih prestasi yang lebih baik lagi. Bila mengalami kegagalan ia tidak akan menyalahkan lingkungan karena ia menyadari bahwa kegagalan tersebut disebabkan karena kurangnya usaha dalam pencapaian prestasi diinginkan

- Lingkungan Sosial

Merupakan lingkungan sekitar tempat individu hidup dan bergaul sehari-hari. Lingkungan sekitar yang banyak memberikan rangsangan akan membantu meningkatkan rasa ingin tau individu sehingga akan mengembangkan dan meningkatkan motivasi berprestasi. Selain itu, lingkungan sekitar yang memberikan kesempatan kepada individu untuk dapat mengekspresikan kemampuannya akan membuat individu percaya diri, meskipun mengalami kegagalan, ia akan terdorong mengatasi dan berusaha lebih baik lagi.

- Lingkungan Akademik

Lingkungan akademik menyangkut sejauh mana institusi pendidikan dapat memenuhi kebutuhan individu sebagai seseorang yang berprestasi, meliputi fasilitas yang tersedia.

Dari pembahasan teori gabungan antara motivasi dengan prestasi, motivasi berprestasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk mencapai kesuksesan, kesempurnaan bahkan keunggulan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diperjuangkan secara sungguh-sungguh serta berani dalam mengambil resiko demi untuk terciptanya tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan sintesis yang diuraikan diatas Maka didapat indikator motivasi berprestasi Menurut Prof .Dr. C.Mc.Clelland yaitu :

- 1) Memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.”⁴³

B. Kerangka Berfikir

Seorang guru harus memiliki suatu motivasi berprestasi untuk dirinya sendiri serta motivasi berprestasi bagi peserta didiknya agar dapat mempertahankan pembelajaran yang sesuai dengan para siswanya. Suatu pembelajaran yang sesuai dengan peserta didik sangat memberikan peluang yang sangat besar untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada pada guru maupun para siswanya.

Motivasi berprestasi guru sebagai tenaga pendidik sangat erat hubungannya karena dengan adanya motivasi maka akan timbulnya suatu kinerja yang dimiliki oleh seorang guru baik yang sudah di aplikasikan maupun yang belum diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Lagipula motivasi berprestasi tidak hanya meningkatkan hasil kinerja guru saja tetapi guru yang lainnya juga secara tidak langsung ikut termotivasi untuk berprestasi .

Guru merupakan akses terbesar dalam dunia pendidikan maka dari itu kinerja guru harus terus menerus ditingkatkan mengingat pendidikan di Indonesia semakin mengglobal serta cepat akan pengetahuannya. Seorang Guru disini perlu sekali dapat menyetarakan pendidikan yang ada sekarang ini dengan cara meningkatkan kinerja serta kualitas sebagai seorang guru karena kinerja guru merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil dan mengacu kepada apa yang guru kerjakan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Kinerja seorang guru tidak akan tercipta bila tidak adanya suatu motivasi berprestasi dalam diri seorang guru, karena dengan motivasi guru akan terus berusaha dan berkembang agar dapat meningkatkan kualitas serta kemampuan yang dimilikinya. Dengan kata lain

⁴³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Bandung : PT.Remaja Rosdakarya) h.68

motivasi merupakan aspek penting dimiliki seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru. Motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru merupakan salah satu faktor atau tolak ukur menjadi guru profesional serta guru yang berkualitas. Jadi apabila semakin besar motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru maka kinerja guru yang dihasilkan pun akan meningkat.

C. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan pada deskripsi teoritis dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan. Maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut, terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empirik tentang hubungan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru PKn pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode korelasional* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *korelasional* adalah penelitian yang melihat hubungan antara dua variabel atau lebih, variabel yang diteliti untuk melihat hubungan yang terjadi diantara variabel tersebut tanpa mencoba untuk merubah atau mengadakan perlakuan terhadap variabel-variabel tersebut. Metode dipilih, karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi guru (variabel bebas) yang diberi simbol X dengan kinerja guru (variabel terikat) yang diberi simbol Y.

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan maret sampai mei 2012. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur, yang bersekretariat di SMA Negeri 102 Jakarta yang berlokasi di Jalan Kayu tinggi Cakung Jakarta Timur.

D. Teknik Pengambilan Populasi dan Sampel.

Dasar pengambilan jumlah sample Menurut Suharsimi Arikunto dalam menentukan besar sample jika subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua untuk sampelnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Akan tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka sampel yang dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Tergantung setidaknya-tidaknya dari :

1. kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana.
2. sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. Besar kecil resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sample besar maka hasilnya akan lebih baik.”¹

Sample yang diambil dari penelitian ini adalah 25% dari populasi yang ada yaitu 160 guru PKn, maka $160 \times 25\%$ yaitu 40 guru PKn, maka guru yang dijadikan responden dengan jumlah 40 guru PKn dari Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur.

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

1. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan wawancara untuk penguatan hasil penelitian dan menggunakan angket dengan mengajukan pernyataan dalam bentuk tes. Tujuannya untuk mengetahui hubungan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yang korespondennya adalah guru yang berada pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur.

2. Instrument penelitian

a. Motivasi Berprestasi Guru (Variabel X)

1) Definisi Konseptual

Motivasi berprestasi adalah kesungguhan atau daya dorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain.

2) Definisi Operasional

¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.*(Bandung:Alfabeta,2007)hal 82.

Motivasi Berprestasi	1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi	25,26, 27,28	29,30, 31,32	25,26 27,28	29,30 31		32
	2. Berani mengambil dan memikul resiko	35,36	37,39, 40	36	37,39 40	35	
	3. Memiliki tujuan yang realistis	10,11, 3	1,2,4, 5,6,	10,11	6	3	1,2, 4,5
	4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan	7,8,9	12,13	7,8,9	12,13		
	5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan	33,34	38	33	38	34	
	6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan	14,15, 19,20, 21,24	16,17, 18,22, 23	14,15 20,21 24	17,18 22,23	19	16
Jumlah Pernyataan		20	20	16	14	4	6

Untuk menghitung skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban sesuai dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat melihat tabel berikut ini :

Tabel 2

Kisi-Kisi instrumen Motivasi Berprestasi (Variabel x)

Pilihan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

b. Kinerja Guru Pkn (Variabel Y)

1) Definisi Konseptual

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seorang guru terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggungjawabnya, dalam hal ini tugas-tugas rutin sebagai seorang guru.

2) Definisi Operasional

Kinerja Guru dapat diukur dengan menggunakan angket berskala likert sebanyak 40 butir pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator seperti kualitas kerja, ketetapan atau kecepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

3) Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru PKn

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket, untuk mengukur kinerja guru (variabel y). Angket ini terdiri 46 butir pertanyaan. Dengan lima alternatif jawaban. Skor jawaban dari 5 alternatif tersebut bergerak dari skor tertinggi ke skor terendah untuk menghendaki jawaban positif . skor jawaban dari 5 alternatif tersebut bergerak dari skor terendah ke skor terendah untuk menghendaki jawaban negatif.

Tabel 3

**KISI- KISI INSTRUMEN KINERJA GURU PKn (VARIABEL Y) MENURUT
T.R MITCHEL YANG DIKUTIP OLEH SEDARMAYANTI**

Variabel	Indikator	Sub indikator	Uji Coba		Valid		Drop	
			+	-	+	-	+	-
Kinerja Guru	1. Kualitas kerja	a. Persiapan perangkat pembelajaran	1,2	3,4	2	3,4	1	
		b. Melakukan penilaian hasil belajar	5,6	7	5,6	7		
		c. Melaksanakan pengajaran terprogram	8	9	8	9		
	2. Ketepatan atau kecepatan kerja	a. Menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik	10,11,	12,13, 14	10,11	12,13		14
		a. Efektifitas	15,16	17,18	15,16	17,18		
	3. Inisiatif dalam kerja	a. Metode belajar	19	21,22, 23	19	21,22		23
		b. Kreatif	24,25	20	24	20	25	

	4. Kemampuan kerja	a. Penggunaan media	26,28	27	26	27	28	
		b. Loyalitas pada pekerjaan	29,30,31	32,33,34	29,3031	32		3334
		c. Mampu mengelola IBM	35,37	36	35	36	37	
	5. Komunikasi	a. Terbuka	39	40,41	39	40,41		
		b. Tanya jawab	42,	43,38	42	43		38
		c. Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar	45,46	44	45	44	46	
Jumlah			23	23	18	18	5	5

Untuk menghitung skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban sesuai dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat melihat tabel berikut ini :

Tabel 2

Kisi-Kisi instrumen Kinerja Guru (Variabel Y)

Pilihan	Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah
Positif	5	4	3	2	1

Negatif	1	2	3	4	5
---------	---	---	---	---	---

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu menentukan variabelnya yang akan diteliti. Variabel penelitiannya sebagai berikut: untuk mendapatkan data mengenai hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru digunakan instrument berupa angket. Bentuk angketnya yaitu pernyataan-pernyataan positif negatif dengan cara ceklis (√).

1. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan secara tepat, artinya dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah.

Validitas kedua instrumen memperoleh dengan uji validitas. Untuk variabel X dengan menggunakan proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan point biserial. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Rumus untuk menghitung validitas adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus d drop. Rumus untuk menghitung validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{pbi} = \frac{Mi - Mt}{SD} \sqrt{\frac{p}{q}}$$

Keterangan:

r_{pbi} = Koefisien point biserial

M_t = Rata-rata skor total semua responden

M_i = Rata-rata skor yang dicapai oleh subyek yang menjawab benar

SD = Standar deviasi dari skor total

p = Proporsi jawaban benar dibagi jumlah responden

q = Proporsi jawaban salah dibagi jumlah responden

Sedangkan untuk variabel Y dengan menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

n = Banyaknya sample

2. Realiabilitas Instrumen

Reliabilitas suatu alat pengukur adalah derajat keajegan atau ketetapan alat tersebut dalam mengukur apa saja yang diukurnya. Menghitung realibilitas terhadap butir pernyataan yang telah valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum pq}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} = realibilitas secara keseluruhan

k = banyak item

$\sum pq$ = varians butir

Σ_t^2 = varians total

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Data

a. Mencari Persamaan Regresi

Uji analisis data penelitian yang digunakan pertama kali ialah mengubah hubungan fungsional antara variabel-variabel ke dalam bentuk persamaan linear sederhana:

$\square = a + bX$, dimana koefisien regresi b dan konstanta a dapat dihitung dengan rumus:

$$\frac{b = \frac{\sum xy}{\sum X^2}}{a = y - bX}$$

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y dan X

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan yaitu uji Lilliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian, galat taksiran regresi Y atas X dikatakan berdistribusi normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$.

Rumus yang digunakan adalah :

$$L_o = [F(Z_i) - S(Z_i)]$$

Dimana L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi jangka waktu

Keterangan :

L_o = harga mutlak terbesar

$F(Z_i)$ = peluang angka baku

$S(Z_i)$ = proporsi angka baku

Hipotesis statistik :

H_0 = galat taksiran Y atas X data distribusi normal

H_1 = galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini dilakukan untuk memperkirakan kaitan yang terjadi antara variabel X dan variabel Y.

Dengan hipotesis statistika $H_0 : \beta = 0$

$H_1 : \beta > 0$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah :

Diterima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_1 = regresi berarti, H_0 = regresi tidak berarti

Regresi dinyatakan berarti jika menolah H_0 .

b. Uji Linieritas Regresi

Untuk membuktikan linieritas regresi variabel X dan variabel Y, dilakukan dengan menguji hipotesis linieritas persamaan regresi sebagai berikut :

Dengan hipotesis statistik = $H_0 : Y = \alpha + \beta X$

$H_1 : Y > \alpha + \beta X$

Kriteria pengujian linieritas regresi adalah:

Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_1 = regresi tidak linier, H_0 = regresi linier

Regresi dinyatakan linier jika berhasil menerima H_0

Perhitungan keberartian dan regresi linier dilakukan dengan menggunakan table analisa varians (anova).

Tabel 3.3.
Tabel Analisa Varians

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	N	ΣY^2	\square	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{N}$	-		$F_0 > F_t$
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	<u>JK(b)</u>	<u>S^2_{reg}</u>	Maka

Residu	$n - 2$	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	S^2_{res}	regresi Berarti
Tuna Cocok	$k - 2$	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	S^2_{TC}	Fo < Ft Maka
Galat Kekeliruan	$n - k$	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n - k}$	S^2_G	Regresi Linier

c. Uji Koefisien Korelasi

Uji hipotesis dilakukan dengan uji-t, yaitu dengan pertama kali mencari koefisien korelasi product moment (pearson) sebagai berikut:²

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan

X = Skor hasil motivasi berprestasi

Y = Skor hasil kinerja guru PKn

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor hasil motivasi berprestasi

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor hasil kinerja guru PKn

$\sum XY$ = Jumlah seluruh hasil kali antara jumlah seluruh skor hasil

Motivasi berprestasi dan jumlah seluruh skor hasil kinerja guru PKn.

n = Banyaknya sampel

d. Uji Keberhasilan Korelasi (uji t)

² *Ibid*, hlm. 255.

Untuk melihat keberartian hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka perlu diuji dengan menggunakan rumus t student yaitu³:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai keberartian

r = koefisien korelasi

n-2 = derajat bebas

Dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka kesimpulan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y.

e. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya varians variabel bebas terhadap variabel terikat dengan angka persentase, digunakan rumus sebagai berikut :⁴

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R_{xy}^2 = Koefisien Korelasi

³ *Ibid*, hlm. 257.

⁴ Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Jakarta: Alfabeta, 2007), hlm. 139.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Nama organisasi	: MGMP PKn Wilayah Jakarta Timur
Sekretariat	: SMA Negeri 102 Jakarta :JalanKayutinggiCakung Jakarta Timur
Pengurus terdiri dari	:
Ketua	: Drs. Rasid
WakilKetua	: Drs. IcukYunadi
Sekretaris	: Drs. Ansar
Bendahara	: DraHjFahmi
Sekbid	:
• Diklat	: Abdul Shobur, S.Pd
• Pemberdayaan	: RizanurS.Pd.
• Humas	: Drs. Gunanto, M. Si
• Bangdik	: Mansor, S.Pd.
Koordinator	:
• Sanggar 13	: Dra. Hj. Nanti Tri wardaniUtami
• Sanggar 14	: Drs. Posman
• Sanggar15	: Drs. Hilman
• Sanggar 16	: Drs. FaridWahidin
• Sanggar 17	: AdityaFajarsyah, S.Pd
Anggota	: Semua Guru PKndenganJumlah :
• SMA Negeri	: 40 x 2 orang

- SMA Swasta : 80 x 1 orang

Kegiatan :

- Rutin :
 1. Pertemuan guru PKn wilayah pada minggu ke 3
 2. Seleksi LCT 4 pilah Kehidupan berbangsa dan Bernegara
 3. Seminar
 4. Lokakarya
 5. Bedah SKL
- Insidental :
 1. Bedah Buku
 2. Pembuatan LKS

Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu motivasi berprestasi (X) sebagai variabel bebas, dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian jumlah sampel 40 responden, deskripsi data dari tiap-tiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Data Motivasi Berprestasi

Dalam penelitian ini, motivasi berprestasi guru sebagai variabel X yang berkedudukan sebagai variabel bebas yaitu variabel yang menjelaskan variabel lain. Instrumen motivasi berprestasi (variabel X) menggunakan kuesioner berbentuk angket. Setelah semua berkas diisi oleh responden, maka langsung dikumpulkan kembali untuk menjamin kemurnian penelitian dilakukan. Masing-masing item pernyataan dalam angket diberi skor. Untuk setiap pernyataan diberi skor sesuai alternatif jawaban tersebut.

Dari data yang telah dikumpulkan tentang motivasi berprestasi (X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa identitas responden mengenai tingkat motivasi berprestasi guru Pkn berdasarkan skala likers oleh 40 guru pada tim MGMP PKn Jakarta Timur sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul, dihasilkan skor terendah 114 dan skor tertinggi 197, skor rata – rata (\bar{X}) sebesar 148,10 dan simpangan baku 15,26

Distribusi data kinerja guru Pkn dapat dilihat dibawah ini, dengan rentang skor 83, banyak kelas interval 6 dan panjang kelas 14. Apabila data – data tersebut digambarkan dalam tabel distribusi frekuensi akan terlihat seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

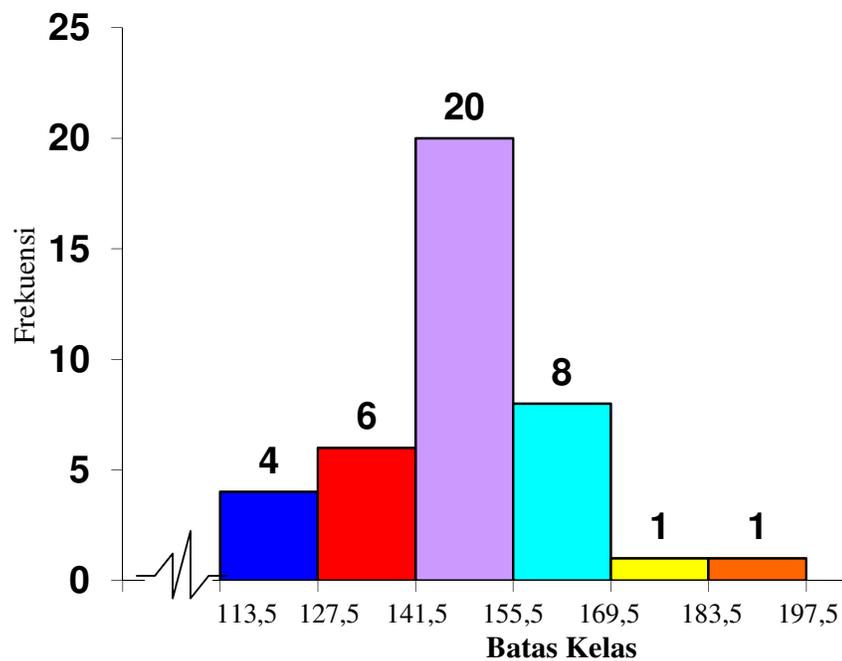
Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi (N= 40)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
114 - 127	113,5	127,5	4	10,0 %
128 - 141	127,5	141,5	6	15,0 %
142 - 155	141,5	155,5	20	50.0%
156 - 169	155,5	169,5	8	20.0%
170 - 183	169,5	183,5	1	2,5 %
184 - 197	183,5	197,5	1	2,5%

Jumlah			40	100%
--------	--	--	----	------

Untuk mempermudah penafsiran data Motivasi Berprestasi (Variabel X), maka data ini digambarkan ke dalam grafik histogram berikut :

Gambar 4.1. Gambar Grafik Histogram Variabel X



Hasil penelitian sebagaimana terlihat di gambar menunjukkan bahwa responden yang memperoleh skor 114 – 127 sebanyak 4 orang atau 10%, responden yang memperoleh skor

128-141 sebanyak 6 orang atau 15%, responden yang memperoleh skor 142-155 sebanyak 20 orang atau 50% , responden yang memperoleh skor 156-169 sebanyak 8 orang atau 20%, responden yang memperoleh skor 170-183 sebanyak 1 orang atau 2,5%, responden yang memperoleh skor 184-197 sebanyak 1 orang atau 2,5%.

2. Data Kinerja Guru PKn

Dalam penilaian ini kinerja guru PKn sebagai variabel terikat yang dipengaruhi variabel lain, diberi simbol Y. Berdasarkan perhitungan dari Kecerdasan sosial Siswa (Variabel Y) yang diperoleh melalui pengisian skala Perilaku oleh 40 guru pada tim MGMP PKn se-Jakarta Timur sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul, dihasilkan skor terendah 89 dan skor tertinggi 147, skor rata – rata (Y) sebesar 122,5 dan simpangan baku 16,26.

Distribusi kinerja guru dapat dilihat dibawah ini, dengan rentang skor 63, banyak kelas interval 6 dan panjang kelas 11. Apabila data – data tersebut digambarkan dalam tabel distribusi frekuensi akan terlihat seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.2.

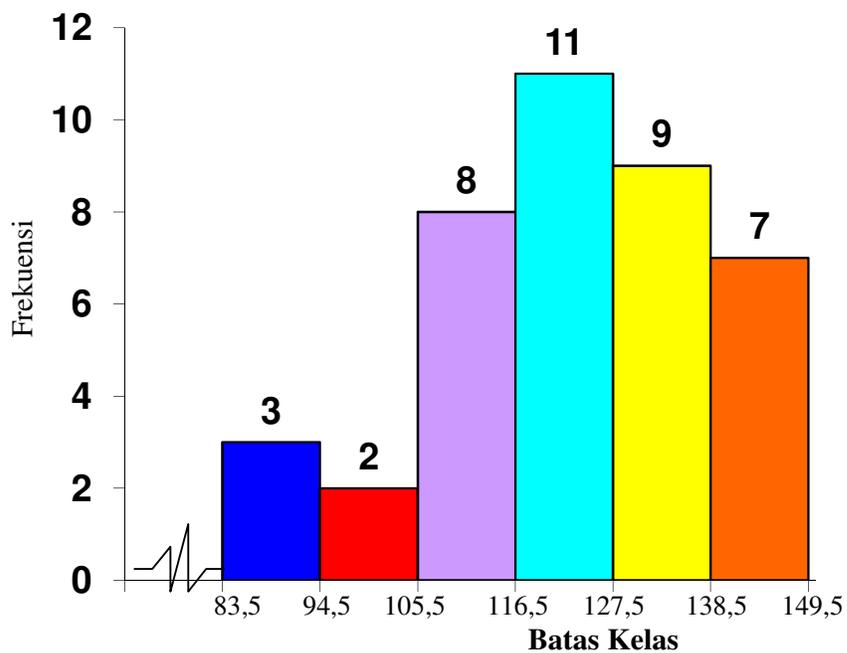
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru PKn (N = 40)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
84 - 94	83,5	94,5	3	7,5%
95 - 105	94,5	105,5	2	5%
106 - 116	105,5	116,5	8	20%
117 - 127	116,5	127,5	11	27,5%
128 - 138	127,5	138,5	9	22,5%
139 - 149	138,5	149,5	7	17,5%

Jumlah			40	100%
--------	--	--	----	------

Untuk mempermudah penafsiran data kinerja guru PKn (Variabel Y) maka data tersebut digambarkan dalam grafik histogram berikut.

Gambar 4.1. Gambar Histogram Variabel Y



Hasil penelitian, sebagaimana terlihat di gambar menunjukkan bahwa responden yang memperoleh skor 84-94 sebanyak 3 orang atau 3%, responden yang memperoleh skor 95-105 sebanyak 2 orang atau 5%, responden yang memperoleh skor 106-116 sebanyak 8 orang atau 20%, responden yang memperoleh skor 117-127 sebanyak 11 orang atau 27,5%, responden yang memperoleh skor 128-138 sebanyak 9 orang 22,5%, responden yang memperoleh skor 139-149 sebanyak 7 orang atau 17,5%.

Mencermati dari dua kelompok data variabel X (Motivasi Berprestasi) dan Y (Kinerja guru PKn) dapat diketahui skor variabel Motivasi Berprestasi lebih besar dari skor kinerja guru , yaitu variabel motivasi berprestasi memiliki skor sebesar 152 sedangkan variabel kinerja guru memiliki skor sebesar 113. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel motivasi berprestasi menunjukkan kecenderungan relatif kepada variabel kinerja guru Pkn.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari penelitian pengujian normalitas data masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data dari setiap variabel itu berdistribusi normal atau tidak. Dengan demikian dapat ditentukan statistik yang digunakan dalam mengolah data penelitian. Jika data berdistribusi normal, maka statistik yang digunakan adalah statistik parametrik, sedangkan jika sebaran data tidak berdistribusi normal, maka statistik yang digunakan adalah statistik non-parametrik dan dengan kata lain terpenuhinya syarat analisis untuk korelasi product moment.

Pengujian normalitas data variabel motivasi berprestasi dan Kinerja guru PKn adalah dengan menggunakan Uji Liliefors. Dari hasil Perhitungan diperoleh

- a. L_{hitung} untuk variabel x (Motivasi Berprestasi) adalah sebesar 0,125 dengan perhitungan terlampir .
- b. L_{hitung} untuk variabel y (Kinerja Guru Pkn) sebesar 0,092 dengan perhitungan terlampir.
- c. L_{tabel} yang diperoleh dengan $n = 40$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,140 .

Kesimpulan :

karena $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berikut ini hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	n	L_{hitung}	$L_{tabel(\alpha,0,05)}$	Kesimpulan
1.	X	40	0,125	0,140	$L_{hitung} < L_{tabel}$
2.	Y	40	0,092	0,140	Distribusi Normal

Keterangan

L_{hitung} : Nilai Lilliefors angka maksimum

L_{tabel} : Tabel Lilliefors dengan taraf singnifikasi 95 % atau $\alpha = 0,05$

Memperhatikan harga – harga L_{hitung} yang ada pada tabel di atas dan sesuai dengan ketentuan seperti tersebut di atas. Maka dapat diambil kesimpulan variabel X dan Variabel Y berdistribusi Normal.

2. Uji Keberartian Regresi dan Linieritas

a. Uji keberartian Regresi

Uji keberartian regresi dilakukan untuk mencari persamaan regresi linier untuk memperkirakan atau meramalkan bentuk hubungan yang ada atau diperkirakan ada hubungan diantara kedua variabel. Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = regresi tidak signifikan

H_1 = regresi signifikan

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

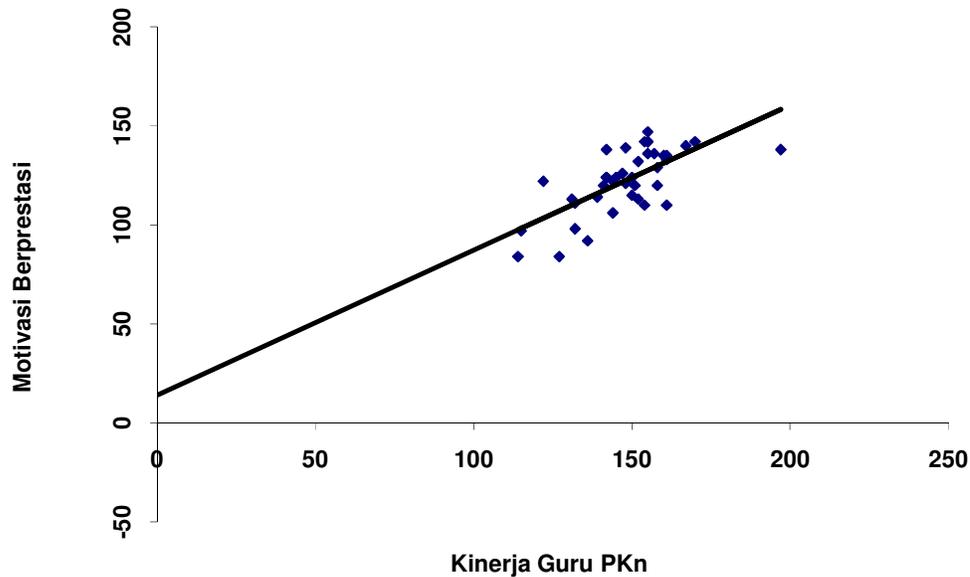
Hasil perhitungan dari persamaan regresi $\hat{Y} = a + bx$ menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 14,07 + 0,732X$ Hasil Perhitungan Uji keberartian regresi menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 33,97 dengan (Perhitungan terlampir) dan nilai F_{tabel} sebesar 4,10. Berdasarkan hasil tersebut regresi signifikan.

Hubungan antara motivasi berprestasi (X) dengan kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi $\hat{Y} = 14,07 + 0,732X$ dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :

Gambar 4.5.

$$\text{Persamaan Regresi } \hat{Y} = 14,07 + 0,732X$$

Grafik Persamaan Regresi



Pada persamaan regresi $\hat{Y} = 14,07 + 0,732X$ diinterpretasikan bahwa variabel Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Guru PKn (Y) diukur dengan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka setiap perubahan skor variabel Motivasi Berprestasi (X) sebesar 1 point dapat diestimasikan skor Kinerja Guru Pkn (Y) akan berubah sebesar 0,732 pada arah yang sama, dengan konstanta sebesar 14,07.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel menunjukkan linieritas atau tidak. Hipotesis kelinieran model regresi adalah sebagai berikut:

H_0 = Model regresi tidak linier

H_1 = Model regresi linier

Kriteria Pengujian:

Terima H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tolak H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Hasil perhitungan Uji kelinieran regresi menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 1,26 dengan (Perhitungan terlampir) dan F_{tabel} sebesar 2,13. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis H_0

ditolak, sebab $F_{hitung} < F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada perincian tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Daftar ANAVA untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 14,07 + 0,732X$$

Sumber	Dk	Jumlah	Rata-rata		
Varians		Kuadrat	Jumlah	F_{hitung}	F_{tabel}
		(JK)	(RJK)		
Total	40	610564,00			
Regresi (a)	1	600250,00			
Regresi (b/a)	1	4868,00	4868,00	33,97	4,10
Sisa	38	5446,00	143,32		
Tuna Cocok	24	3720,59	155,02	1,26	2,13
Galat	14	1725,42	123,24		
Kekeliruan					

Keterangan :

* : regresi signifikan , $F_{hitung} > F_{tabel} = 33,97 > 4,10$ pada $\alpha = 0,05$

^{ns} : Regresi berbentuk linier $F_{hitung} < F_{tabel} = 1,26 < 2,13$ pada $\alpha = 0,05$

dk : Derajat Kebebasan

Dari Daftar ANAVA untuk uji keberatan dan linearitas regresi terlihat harga F_{hitung} sebesar 33,97 maka untuk menguji hipotesis nol (I). yaitu dari daftar distribusi F dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 38 diperoleh $F_{tabel} \alpha = 0,05$ sebesar 4,10; dan untuk menguji hipotesis nol (II) dengan dk pembilang 24 dan dk penyebut 14 diperoleh $F_{hitung} = 1,26$ dan $F_{tabel} \alpha = 0,05$ sebesar 2,13. dengan demikian hipotesis nol (I) ditolak karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ; maka koefesian arah regresi nyata sifatnya, sehingga dari segi ini regresi diperoleh adalah berarti. Hipotesis nol (II) diterima karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa regresi linier.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil Analisis Data Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Pkn

Berdasarkan data yang diperoleh, maka dilakukan analisis data yang bertujuan untuk mengetahui keberadaan data dalam pengujian hipotesis penelitian. Langkah yang ditempuh dalam analisis data ini yaitu dengan menghubungkan dua jenis skor, yaitu skor dari motivasi berprestasi (variabel x) dengan skor dari kinerja guru (variabel y). Rumus yang digunakan untuk menghubungkan skor kedua variabel tersebut adalah dengan menggunakan rumus korelasional produk moment. Hasil perhitungan diperoleh r_{hitung} sebesar 0,687. Apabila dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} yaitu 0,312. Berdasarkan hal tersebut, maka r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,687 > 0,312$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru PKn pada tim MGMP PKn se-Jakarta Timur.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya korelasi kedua variabel tersebut, maka koefisien korelasi tersebut dapat dikonsultasikan dengan tabel "r" kritik produk moment. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5.
Signifikansi Product Moment

N	α	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
40	0,05	0,687	0,312	r hitung > r tabel H ₀ Ditolak

Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan tersebut, maka digunakan penafsiran/interpretasi angka yang dikemukakan oleh Sugiono (2005:214).

Tabel 4.6.
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang

0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Bila dilihat direntangan interpretasi nilai “r”, maka 0,687 berada pada rentangan 0,60-0,79, berarti terdapat hubungan sifatnya tinggi . Tingkat keberartian hubungan antara dua variabel diuji dengan uji “t” korelasi. Hubungan kedua variabel tersebut berarti jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 5,83. Jika dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk=38$ maka diperoleh t_{tabel} 1,68. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,83 > 1,68$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang berarti. Besarnya derajat hubungan kedua variabel dapat dilihat dari besarnya angka koefisien determinasi yaitu sebesar 47,20%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.7

Uji-t

N	A	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
40	0,05	5,83	1,68	$t_{hitung} > t_{tabel}$ H ₀ ditolak

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat dinyatakan bahwa terdapat Hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn pada tim MGMP PKn se-Jakarta Timur. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru maka

akan di ikuti oleh meningkatnya kinerja guru PKn, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,687 > 0,312$). Selanjutnya dilakukan uji "t" korelasi untuk mengetahui tingkat keberartian hubungan antara dua variabel, dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 5,83. Jika dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk=38$ maka diperoleh t_{tabel} 1,68. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,83 > 1,68$). Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel x dan variabel y berarti. Dapat dikatakan ada Hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn pada tim MGMP PKn se-Jakarta Timur. Besar derajat hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi sebesar 47,20%.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dengan beberapa guru pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur dapat dinyatakan memiliki hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur. Data yang diperoleh dari hasil wawancara peningkatan kinerja guru tidak setinggi dengan hasil penyebaran angket karena hal ini disebabkan banyak faktor yang mempengaruhinya seperti kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang berarti dengan sikap guru pada proses pembelajaran. kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi dan mengawasi berkorelasi positif terhadap guru-guru dalam bertugas. Selain kepemimpinan kepala sekolah, aspek lain yang juga mungkin mempunyai hubungan yang berarti dengan sikap guru pada proses pembelajaran adalah persepsi guru terhadap kondisi lingkungan kerja ditempat ia bertugas. Lingkungan kerja mendapat pertimbangan karena antara guru dengan lingkungan kerja tempat bertugas terjadi saling pengaruh mempengaruhi.

Lingkungan kerja merupakan tempat dan unsur-unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rangsangan kepada guru untuk dapat bekerja dengan nyaman dan baik. Demikian pula sebaliknya, bila lingkungan

kerja kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja yang dilakukan. Guru sebagai pendidik dalam melaksanakan tugas mengajar akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana guru mengajar. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan, benarkah persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah guru terhadap lingkungan kerjanya mempunyai hubungan yang berarti dengan sikap guru pada proses pembelajaran.

Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi, karena guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan pendidikan anak-anak di sekolah. Kinerja guru dapat dipengaruhi dengan sarana dan prasarana sekolah yang masih terbatas menyebabkan menjadi penghambat seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tinggi diikuti kinerja guru yang tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn pada tim MGMP PKn se-Jakarata Timur. Apabila motivasi berprestasi guru kuat, maka kinerja guru juga meningkat.

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti telah melakukan penelitian sebaik mungkin dan telah mengikuti prosedur yang ada. Namun Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain :

1. Waktu yang digunakan untuk mengisi angket oleh setiap responden tidak begitu banyak, karena pengisian angket dilakukan pada saat istirahat dalam acara pertemuan MGMP PKn se-Jakarta Timur, sementara itu jumlah butir pernyataan dari angket yang harus diisi

cukup banyak meliputi variabel X dan Y, sehingga kurang adanya respon yang baik. Dalam kondisi seperti ini responden tidak berkonsentrasi dalam mengisi butir-butir pernyataan tersebut.

2. Keterbatasan dalam membuat instrumen penelitian yang belum sempurna sehingga memungkinkan adanya pertanyaan yang belum mewakili indikator dari kedua variabel tersebut, yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.
3. Peneliti menyadari dalam melakukan penelitian ini belum secara mendalam masih banyak yang harus diteliti dan diamati secara rutin, karena peneliti memiliki keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian sehingga masih perlu pengamatan yang lebih lanjut dan mendalam lagi untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru guru Pkn pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn pada Tim MGMP PKn se-Jakarta Timur.

Setelah dilakukan uji hipotesis penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn pada tim MGMP PKn se-Jakarta Timur dapat diterima. Sekaligus memperlihatkan bahwa apabila tingkat motivasi berprestasi guru PKn tinggi maka dapat dipastikan terdapat pula peningkatan kinerja guru PKn.

B. IMPLIKASI

Hasil penelitian ini berimplikasi bahwa Untuk meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu meningkatkan motivasi berprestasi. Jika motivasi berprestasi meningkat maka kinerja guru PKn pun akan meningkat. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi berprestasi adalah dengan kebijakan untuk memberikan reward dan insentif kepada guru PKn yang memiliki kinerja yang baik .

C. SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Pkn. Atas dasar itu maka diharapkan terjalin hubungan yang baik antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru Pkn agar terwujudnya tujuan pembelajaran.

1. Bagi Tim MGMP Pkn se-Jakarta Timur

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan Tim MGMP Pkn se-jakarta timur lebih meningkatkan kegiatan- kegiatan yang ada di MGMP se-Jakarta Timur untuk menciptakan kinerja dan prestasi yang memuaskan sehingga kualitas guru semakin meningkat.

2. Bagi Guru

Khususnya guru Pkn agar lebih meningkatkan motivasi berprestasi serta kinerja dalam melaksanakan pembelajaran disekolah, lebih bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran serta mendidik para peserta didiknya. Kreatifitas dan metode pembelajaran hendaknya perlu ditingkatkan agar pelajaran Pkn tidak terkesan membosankan selain itu guru dapat mengajar Pkn secara menarik dan dapat memvotivasi siswanya dalam pembelajaran tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Jalal, Faslah dan Supriadi. *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Jogjakarta: Bappenas Adicita Karya Nusa, 2001.
- Manullang, Mariot. *Manajemen Personalia*. Jogjakarta : Gadjah Mada University Press. 2006
- Mulyasa, E. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- Nabawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Lingkungan Perusahaan Industri*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Prerss, 2006.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Prihadi, Syaiful. *Assesment centere*. Jakarta: PT Gramedia Utama, 2006.
- Ridwan, Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula. Jakarta: Alfabeta, 2007.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004.
- Robert, Stephen P. *Prilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi jilid 2*. Jakarta: PT Prehalindo, 1997.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : Cv Mandar Maju. 2009
- Samsudin, Sadili. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Siregar, Evelin. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2007.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alafabeta. 2007.
- Uno. B Hamzah. *Teori Motivasi & pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara. 2011
- Vitayala, Aida. *management Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indon, 2007.
- Wibowo. *Managemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Winkle, Ws. *Psikologi Pengajaran*. Yogyakarta: Media Abadi, 2009.

Wuryan, Sri. *Ilmu Kewarganegaraan. Bandung* : Laboratorium Pendidikan kewarganegaraan. 2008

Yamin, Martinis. *Standarisasi Guru*. Jakarta: Gaung Persada. 2010.

<http://www.widyamandala.ac.id/home/index.php?option.com>

<http://nitafrica.wordpress.com/motivasi-berprestasi-ala-Prof.Dr.C.Mc.Clelland>

[http://langgeng basuki.blog.com](http://langgengbasuki.blog.com)

[http://teknologikinerja.wordpress.com/2008/05/06/pengaruh-motivasi-terhadap-
kinerja/](http://teknologikinerja.wordpress.com/2008/05/06/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja/) peningkatan-

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IKA AGUSTINA Di lahirkan di Bogor, pada tanggal 8 Agustus 1989. Merupakan anak dari pasangan dari Bapak Jamiyo dan Ibu Kamtinah, penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara. Menyelesaikan pendidikan formal di TK Dharma Pertiwi sragen, Solo Jawa Tengah tahun 1995. Menyelesaikan pendidikan formal di SDN Sukadanau 01, Cikarang Barat, Bekasi tahun 2002. Menyelesaikan pendidikan formal di SMPN 2 Cikarang Barat, Bekasi tahun 2005. Menyelesaikan pendidikan formal di SMAN 1 Cikarang Utara, Bekasi tahun 2008. Kemudian melanjutkan keperguruan tinggi di Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2008. Jurusan ilmu sosial politik, program studi pendidikan pancasila dan kewarganegaraan hingga penulisan skripsi ini berlangsung. Saat ini penulis bertempat tinggal di jalan patriot 7 , Desa Sukadanau, Kecamatan Cikarang Barat, Bekasi. Pengalaman organisasi yang pernah diikuti adalah sebagai anggota Pramuka di SD Sukadanau 01 dan di SMPN 02 Cikarang Barat serta sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan ISP biro Advokasi menjabat sebagai bendahara.