

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN  
KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 99 JAKARTA TIMUR**

**PUJI NURMAWATI**

**8155067903**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN AKUNTANSI  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2011**

***THE CORRELATION BETWEEN ACHIEVEMENT  
MOTIVATION WITH TEACHER'S PERFORMANCE AT EAST  
JAKARTA 99 SENIOR HIGH SCHOOL***

**PUJI NURMAWATI**

**8155067903**



***Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION  
CONCENTRATION IN ACCOUNTANCY EDUCATION  
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2011***

## ABSTRAK

**PUJI NURMAWATI.** *Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri 99 Jakarta Timur.* Skripsi. Jakarta. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Akuntansi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, April 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SMA Negeri 99 Jakarta Timur. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif teknik survei dengan pendekatan korelasional.

Populasi penelitian adalah guru SMA Negeri 99 Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini secara sampling pertimbangan (*Purposive Sampling*). Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 55 orang guru dan sampel yang digunakan berdasarkan table Isaac dan Michael adalah 48 orang guru. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Motivasi Berprestasi) diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh hasil reliabilitas variabel X sebesar 0,942. Hal ini membuktikan bahwa instrumen ini valid dan reliabel. Untuk variabel Y (Kinerja Guru) diukur menggunakan total nilai DP3.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah  $\hat{Y} = 539,33 + 0,174X$ . Dari persamaan tersebut, dilakukan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors didapat  $Lo < Lt$  ( $0,097 < 0,126$ ). Hal itu berarti data berdistribusi normal. Pada uji kelinieran regresi didapat hasil  $Fh < Ft$  ( $0,80 < 2,46$ ) yang dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier. Sedangkan untuk uji keberartian didapat  $Fh > Ft$  ( $21,50 > 4,02$ ) yang menandakan bahwa persamaan regresi signifikan. Hasil uji koefisien korelasi dengan menggunakan *product moment* dari *Pearson* diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,560$ . Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SMA Negeri 99 Jakarta Timur. Dari perhitungan uji-t didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4,64 > 1,67$  yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel X motivasi berprestasi dengan variabel Y kinerja guru pada SMA Negeri 99 Jakarta Timur.

Kata kunci : Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru

## **ABSTRACT**

**PUJI NURMAWATI.** *The Correlation Between Achievement Motivation with Teacher's Performance at East Jakarta 99 Senior High School.* Study Program of Economic Education. Concentration in Accounting Education. Departement of Economic and Administration. Faculty of Economic. State University of Jakarta. January 2011.

*The purpose of this research is to get information about how far the relationship between achievement motivation with teacher's performance at East Jakarta 99 Senior High School.*

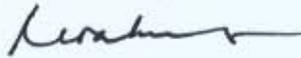
*The research method that used is technique descriptive method passes to a correlation approach. Watchfulness population is teachers of East Jakarta 99 Senior High School. The sampling technique was conduted by purposive sampling. The attainable population in this research are 55 teachers which 48 are taken as sample in this research with Isaac and Michael table. Instrument that used to get variable X (achievement motivation) measured to use scale Likert by using formula alpha cronbach got result reliability variable X is 0,942, this matter proves that instrument valid and reliable.*

*The simple linear regression and resulted  $\hat{Y} = 539,33 + 0,174X$ . From the regrestion equation data normality test by using liliefors test which resulted  $L_o < L_t$  ( $0,097 < 0,126$ ). It showed that the data had been normally distributed. For linearity regression test the result is  $F_h < F_t$  ( $0,80 < 2,46$ ). So, it indicated that the data had been linear. While for the regression significant, the result is  $F_h > F_t$  ( $21,50 > 4,02$ ). It indicated that the data had been significant. The result of coefficient correlation test of product moment by Pearson is  $r_{xy} = 0,560$ , it mean there is a positive correlation between achievement motivation with teacher's performance. The calculation of t-test showed  $t_{account} > t_{table}$ ,  $4,64 > 1,67$ . It showed a significance correlation between achievement motivation with teacher's performance at East Jakarta 99 Senior High School.*

*Keyword : achievement motivation, teacher's performance*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si.  
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparuddin, S.E., M.Si.</u> NIP. 19770115.200501.1.001	Ketua		22-07-11
2. <u>Tresno Eka Jaya, S.E., M.Ak.</u> NIP.19741105.200604.1.001	Sekretaris		19-07-11
3. <u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si.</u> NIP.19610228.198602.2.001	Penguji Ahli		21-07-11
4. <u>Ratna Anggraini, S.E, M.Si.</u> NIP. 19740417.200012.2.001	Pembimbing I		19-07-11
5. <u>Dra. Leti Latifah, M.M.</u> NIP. 19541113.198210.2.001	Pembimbing II		21-07-11

Tanggal Lulus: 19-07-11.....

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2011

Yang membuat pernyataan



**Puji Nurmawati**

No.Reg. 8155067903

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, berkah, dan anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri 99 Jakarta Timur”. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat, dan umatnya yang setia mengikuti hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Akuntansi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini berkat dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Nurahma Hajat, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ
2. Ari Saptono, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE UNJ
3. Dr. Saparuddin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE UNJ
4. Santi Susanti, S.Pd, M.Ak, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Akuntansi FE UNJ
5. Ratna Anggraini, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I
6. Dra. Leti Latifah, M.M. selaku Dosen Pembimbing II

7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang dengan tulus telah mengajar, membimbing, dan memberikan ilmu yang bermanfaat di fakultas tercinta ini
8. Bapak dan Ibu guru di SMA Negeri 99 Jakarta Timur yang telah bersedia memberikan izin dan membantu penulis untuk melaksanakan penelitian
9. Ibu dan Bapak tercinta, yang dengan setulus hati memberikan perhatian dan dukungan bagi ananda serta kakak-kakak tersayang yang selalu memotivasi adinda, semoga Allah memberikan berkah yang berlimpah pada keluargaku.
10. Teman-teman seperjuangan di Pendidikan Akuntansi 2006 yang telah membantu penulis dan rela berbagi waktu, tenaga, dan pikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh saudaraku yang saling belajar ilmu kehidupan di kampus tercinta ini, khususnya teman-teman di BEM FE dan BEM UNJ. Semoga seluruh amanah yang telah dilaksanakan mendapat balasan terbaik dari-Nya.
12. Rekan kerja penulis di SMA PKP Jakarta Islamic School, BTA, EO Rich Training, komunitas TDA, dan PT. Syarikat Takaful Indonesia serta murid-muridku yang selalu menjadi sumber inspirasi dan motivasi.
13. Untuk seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyusun skripsi ini  
Saran dan kritik yang membangun sangat berarti bagi penulis. Semoga apa yang telah kita lakukan dapat menjadi catatan amal kebaikan dan bermanfaat untuk kita semua.

Jakarta, Mei 2011

Puji Nurmawati

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR HASIL PENELITIAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoritis.....	10
1) Kinerja Guru.....	10
2) Motivasi Berprestasi.....	23
B. Kerangka Berpikir.....	31
C. Perumusan Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian.....	34
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	34
C. Metode Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Instrumen Penelitian.....	36
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
1) Persamaan Regresi.....	43
2) Uji Persyaratan Analisis.....	44
3) Uji Hipotesis.....	45
a. Uji Keberartian Regresi.....	45
b. Uji Linieritas Regresi.....	45
c. Uji Koefisien Korelasi.....	47
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	47
e. Uji Koefisien Determinasi.....	48

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Deskripsi Data.....	49
	1) Data Kinerja Guru.....	49
	2) Data Motivasi Berprestasi.....	51
	B. Analisis Data.....	54
	1) Persamaan Regresi.....	54
	2) Uji Persyaratan Analisis.....	55
	3) Uji Hipotesis.....	56
	C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	58
	D. Keterbatasan Penelitian.....	61
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan.....	62
	B. Implikasi.....	63
	C. Saran.....	63

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Tabel Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi.....	39
III.2	Skala Penilaian untuk Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi....	40
III.3	Tabel Analisa Varians Regresi Linear Sederhana.....	46
IV.1	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	51
IV.2	Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi.....	54
IV.3	Tabel Anava.....	56
IV.4	Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana.....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y.....	50
IV.2	Grafik Histogram Variabel X .....	53
IV.3	Grafik Persamaan Linier.....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Angket Uji Coba Variabel X (Motivasi Berprestasi).....	68
2.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	72
3.	Data Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel X.....	77
4.	Angket Penelitian Variabel X.....	78
5.	Data Variabel X.....	81
6.	Data Variabel Y.....	83
7.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram.....	85
8.	Grafik Histogram.....	87
9.	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y.....	89
10.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku.....	91
11.	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku.....	93
12.	Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y.....	94
13.	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.....	96
14.	Tabel untuk Menghitung Persamaan Regresi Sederhana.....	97
15.	Grafik Persamaan Regresi.....	99
16.	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi.....	100
17.	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X.....	103
18.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	106
19.	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	108
20.	Perhitungan Jumlah Kuadrat (JK).....	109
21.	Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi.....	111
22.	Perhitungan Uji Koefisien Korelasi.....	112
23.	Perhitungan Uji Signifikansi.....	113
24.	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	114
25.	Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson.....	115
26.	Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors.....	116
27.	Tabel Kurva Normal Persentase.....	117
28.	Nilai Persentil untuk Distribusi t.....	118

# **LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Ilmu dan teknologi semakin berkembang dengan pesat. Perkembangan yang terjadi dapat menimbulkan berbagai permasalahan dan tantangan baru dalam aktivitas kerja manusia. Setiap institusi, baik pemerintah maupun swasta, dituntut untuk lebih berhati-hati dalam menghadapi perkembangan yang terus terjadi agar mampu melakukan perubahan secara cepat, menyesuaikan diri dan mampu beradaptasi, serta menjaga prestasi dan keunggulan yang dimiliki. Dalam memenuhi target dan tuntutan yang ada, diperlukan nilai-nilai yang dapat menjadi pedoman dalam melakukan aktivitas kerja dan mengarahkan motivasi yang dimiliki secara lebih baik.

Indikator kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Pendidikan berkualitas membutuhkan guru yang berkualitas. Oleh sebab itu, indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik bangsa.

Pada institusi pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi elemen kunci di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, dan sebagainya tidak akan banyak berarti

apabila interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen tersebut dapat dimanfaatkan dengan baik apabila didukung oleh guru yang kompeten. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya peningkatan kualitas guru.

Salah satu permasalahan pendidikan saat ini adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh penguasaan kompetensi. Oleh karena itu, perlu adanya upaya komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru. Sayangnya, dalam budaya masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di

luar kelas. Sikap ini akan diimbangi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran dan mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan serta alat penilaian apa yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi.

Kinerja guru dari waktu ke waktu harus terus ditingkatkan. Guru perlu memiliki komitmen yang kuat untuk terus belajar, tanpa itu maka guru akan tertinggal dalam ilmu pengetahuan yang berkembang sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi dihadapkan pada era global seperti saat ini yang serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif. Upaya ini perlu didukung oleh semua elemen baik dari dalam lingkungan sekolah maupun dari luar sekolah.

Berbagai usaha telah dilakukan pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru, salah satunya dengan melaksanakan sertifikasi profesi. Sertifikasi guru seharusnya diikuti dengan peningkatan kinerja guru, namun pada realitanya kinerja guru yang telah mendapatkan sertifikasi tidak mengalami perubahan. Berdasarkan data dari Pusat Pengembangan Profesi Guru, banyak guru yang penilaian kepribadian dan sosialnya di atas 90%, namun penilaian kemampuan dalam mengelola pembelajaran dan profesionalnya di bawah 20%. Artinya, guru yang bersertifikasi memiliki kualitas dan kinerja yang tak sepadan dengan sertifikasi yang dipegang.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ahmad Sopyan, *Kinerja Guru Menurun setelah Terima Sertifikasi*, 22 Desember 2010, hlm. 1 (<http://gresnews.com/ch/Education/cl/SMP/id/1745189>)

Sertifikasi kepada guru dilakukan sejak tahun 2006. Dari jumlah sekitar 200.000 guru peserta sertifikasi yang lulus hanya 150.000. Sekitar 10 persen dari yang lulus itu kinerjanya menurun, 70 persen stagnan, dan 20 persen baru naik setelah mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). Peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit. Guru-guru yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan diri.<sup>2</sup>

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja guru antara lain dipicu oleh lingkungan kerja di dalam dan luar sekolah, iklim dan suasana kerja selama proses belajar mengajar berlangsung di sekolah, hubungan antarpersonal dengan anak didik, rekan sesama guru, pimpinan dan kepala sekolah, kondisi fisik dan mental guru dalam proses belajar mengajar di dalam kelas, motivasi guru untuk meraih prestasi dalam mengajar, dan lain-lain.

Lingkungan kerja baik di dalam maupun di luar sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru melakukan tugas utama untuk mengajar di sekolah. Namun, sering terjadi guru harus membawa pekerjaan yang belum selesai, seperti membuat soal, mengoreksi nilai siswa, dan tugas lainnya ke luar sekolah, yaitu di rumah. Apabila lingkungan kerja kondusif, maka guru dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan nyaman. Kenyamanan dalam

---

<sup>2</sup> Andika, *Sertifikasi Turunkan Kinerja Guru*, 9 November 2010, hlm. 1 (<http://berita.upi.edu>)

lingkungan kerja akan membawa dampak positif bagi guru untuk mengoptimalkan kinerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung dan menimbulkan banyak gangguan, maka tugas-tugas guru tidak dapat dilaksanakan dengan baik sehingga menurunkan kinerja guru dalam proses pengajaran.

Iklm dan suasana kerja di sekolah juga akan mempengaruhi kinerja guru. Iklm kerja yang baik antara lain adalah pengelolaan kelas yang baik, suasana yang nyaman di dalam dan luar kelas, serta ketersediaan fasilitas mengajar di sekolah. Hal-hal tersebut akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan menambah semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Jika kegiatan pembelajaran memberikan kesempatan untuk terwujudnya kondisi tersebut, guru dapat mengoptimalkan seluruh kemampuan dalam memberikan pengajaran yang profesional terhadap anak didik, sehingga kinerja guru dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan dapat optimal. Akan tetapi, jika tidak tercipta iklm dan suasana kerja yang baik, maka kinerja guru dapat menurun.

Hubungan antarpribadi guru dengan kepala sekolah, rekan sesama guru, siswa, dan karyawan sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika guru memiliki hubungan dan komunikasi yang baik dengan seluruh pihak sekolah, maka guru tidak menemukan hambatan selama proses belajar mengajar. Namun sebaliknya, jika guru tidak menjalin kerja sama, saling menghargai dan menghormati, dan tidak ada komunikasi yang baik, maka akan mengganggu tugasnya, sehingga kinerja guru dapat menurun.

Agar guru memiliki kinerja yang baik, maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Faktor kesehatan penting dalam melaksanakan tugas-tugas guru. Jika guru mengalami gangguan kesehatan maka guru tersebut akan sering tidak masuk kelas, sehingga mengganggu pencapaian tujuan pembelajaran. Begitu pula dengan kondisi mental yang baik, guru dapat menyampaikan pengajaran dengan tenang dan sabar sehingga siswa tidak merasa takut atau tertekan dan proses pembelajaran dapat berlangsung dengan lancar. Jika guru sedang memiliki masalah dan tidak dapat mengelolanya dengan baik, maka hal tersebut bisa terbawa ketika mengajar di dalam kelas.

Motivasi yang dimiliki oleh guru, dalam hal ini motivasi berprestasi, akan menentukan kinerja guru dalam mengajar. Motivasi berprestasi seorang guru harus ditumbuhkan dari dalam diri individu yang bersangkutan dan didukung oleh lingkungan sekolah. Motivasi berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri individu akan membentuk kekuatan diri. Selain itu, apabila situasi lingkungan kerja turut mendukung, maka pencapaian kinerja yang optimal akan lebih mudah tercapai. Sekolah tidak hanya menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki guru dalam memenuhi target yang diharapkan, melainkan adanya motivasi berprestasi dari guru untuk kemajuan anak didik.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mempunyai tanggung jawab terhadap dirinya, selalu berusaha memperoleh prestasi, menyukai hal-hal baru, dan produktif. Hal ini tercermin pada kinerjanya

untuk selalu melakukan yang terbaik, seperti merencanakan pembelajaran dengan matang, melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan menarik, melaksanakan evaluasi dengan tepat, memiliki kepercayaan diri untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis. Guru tersebut tidak akan merasa puas dengan prestasi yang telah diraih, mempunyai tanggung jawab yang besar atas tugas dan kewajibannya sebagai seorang guru serta selalu ingin meningkatkan prestasi yang telah diraihinya. Guru yang memiliki motivasi berprestasi, umumnya lebih baik dan berhasil dalam melaksanakan proses pembelajaran. Bila kondisi guru seperti itu, maka anak didik akan memiliki bekal yang cukup untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, rendahnya motivasi berprestasi guru dapat menurunkan semangat guru dan siswa dalam proses pembelajaran, sehingga menyebabkan turunnya kinerja guru.

SMA Negeri 99 merupakan salah satu sekolah menengah atas di wilayah Jakarta Timur yang telah memperoleh sertifikat ISO 9001:2000. Dengan statusnya tersebut, artinya SMA N 99 memiliki prestasi yang cukup baik dari seluruh pihak sekolah, baik dari siswa, guru, maupun pihak lain yang terkait di dalamnya. Hal ini ditunjukkan pada salah satu misi sekolah untuk meningkatkan motivasi dan komitmen mencapai prestasi terbaik dan berwawasan unggul, sehingga diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam menjalankan misi tersebut.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SMA Negeri 99 Jakarta Timur.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif di dalam dan luar sekolah
2. Iklim dan suasana kerja yang tidak mendukung dalam proses belajar mengajar di sekolah
3. Hubungan antarpersonal dan komunikasi yang kurang terjalin dengan anak didik, rekan sesama guru, atau kepala sekolah
4. Kondisi fisik dan mental guru yang kurang baik dalam proses belajar mengajar di dalam kelas
5. Rendahnya motivasi guru untuk meraih prestasi dalam mengajar dan melaksanakan tugas-tugasnya.

## **C. Pembatasan Masalah**

Karena keterbatasan peneliti baik dalam hal waktu, tenaga dan biaya serta untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Dari beberapa permasalahan yang telah diidentifikasi, peneliti membatasi masalah pada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam mengajar. Motivasi berprestasi yang dimaksud adalah dorongan, keinginan, dan karakter guru untuk mencapai prestasi yang baik sebagai pendidik.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan banyak manfaat yang dapat diberikan antara lain bagi :

1. Peneliti, sebagai bahan masukan sehingga dapat menambah wawasan berpikir dan pengetahuan mengenai materi yang sedang diteliti serta untuk mendorong peneliti agar mengadakan penelitian lebih lanjut.
2. Mahasiswa, sebagai bahan referensi untuk penelitian lanjutan mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
3. Pendidik, sebagai bahan referensi dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar untuk memperbaiki mutu pendidikan.
4. Sekolah, sebagai bahan informasi dan referensi dalam menciptakan motivasi berprestasi bagi siswa, guru, dan seluruh perangkat organisasi.
5. Perpustakaan baik di Fakultas Ekonomi maupun Universitas Negeri Jakarta, sebagai bacaan ilmiah mahasiswa sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian dan pembelajaran.

## BAB II

### PENYUSUNAN KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR, PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Kerangka Teoritis

##### 1. Kinerja Guru

###### a. Kinerja

Kata kinerja (*performance*) berasal dari kata kerja, yang artinya adalah hasil pencapaian kerja yang telah dilakukan. Jadi, kinerja dapat diukur dan dinilai setelah pengekseskusion dan pelaksanaan suatu tugas oleh pihak tertentu, baik individu maupun keseluruhan organisasi dalam suatu institusi.

Menurut Stolovitch dan Keeps, "kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta."<sup>3</sup>

Hasil pekerjaan yang telah dilakukan ini menunjukkan seberapa baik kinerja seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi. Apakah pekerjaan telah dilaksanakan secara baik dan optimal atau masih perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan.

Menurut Griffin, "kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja"<sup>4</sup>. Sedangkan, Mondy dan Premeaux

---

<sup>3</sup> Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.14

<sup>4</sup> *Ibid*

mengemukakan "kinerja dipengaruhi oleh tujuan"<sup>5</sup>. Serupa dengan pendapat Casio yang menyatakan "kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan seseorang atas tugas yang diberikan."<sup>6</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kinerja merupakan kumpulan pekerjaan yang dipengaruhi oleh suatu tujuan. Jadi, kinerja yang baik harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh institusi dengan menetapkan strategi bagi seluruh perangkat organisasi untuk bersinergi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bernardin dan Russel menguraikan pengertian kinerja sebagai berikut: "*the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*"<sup>7</sup> (catatan keluaran (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu).

Dengan demikian, diperlukan suatu proses dalam mendayagunakan masukan (*input*) seperti sumber daya untuk tercapainya suatu keluaran (*outcome*) yang dapat dinilai untuk mengukur kinerja. Jika kinerja telah dapat dinilai, maka dapat diambil langkah lebih lanjut, seperti meningkatkan standar-standar pekerjaan baik dalam rangka memperbaiki maupun mempertahankan dan meningkatkan.

Standar kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson adalah "tingkat-tingkat kinerja yang diharap, dan merupakan "bahan

---

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm.15

<sup>7</sup> Faustini Candono Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset,1993) hlm.135

perbandingan”, atau “tujuan”, atau “target”, tergantung dari pendekatan yang diambil.”<sup>8</sup>

Dengan adanya standar sebagai target yang harus dicapai, dapat diketahui perbandingan prestasi atas kerja yang telah dilaksanakan, baik membandingkan dari waktu ke waktu untuk mengetahui perkembangan yang dialami maupun membandingkan dengan prestasi yang dicapai sekolah lain.

Menurut The Scribner – Bantam English Dictionary terbitan Amerika Serikat dan Kanada, empat definisi dari kinerja sebagai berikut:

”Kinerja (*performance*) berasal dari kata “*to perform*” yang memiliki beberapa arti, diantaranya:

1. melakukan, menjalankan, melaksanakan
2. memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar
3. melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab
4. melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.”<sup>9</sup>

Jadi, pengertian kinerja menurut kamus tersebut seperti dikutip di atas adalah melakukan dan menjalankan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan harapan oleh suatu pihak tertentu.

Pendapat berikut dikemukakan oleh Donelly, Gibson, dan Ivancevich dalam melakukan penilaian kinerja.

”Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah

---

<sup>8</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm.78

<sup>9</sup> Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *op.cit.*, hlm 14

ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.”<sup>10</sup>

Menurut ketiga ahli di atas, kinerja tidak terlepas dari tujuan. Apabila kinerja telah optimal, maka tujuan dapat dicapai dengan baik. Sebaliknya, jika kinerja tidak maksimal, maka tujuan pun akan sulit dicapai dan menghambat keberhasilan organisasi.

Pendapat lain menghubungkan kinerja dengan bidang sosial dan komunikasi. ”Penilaian kinerja lebih dipandang sebagai suatu proses sosial dan komunikasi daripada hanya sebagai alat pengukur.”<sup>11</sup> Hal tersebut dikemukakan oleh Ilgen dan Favero.

Dengan demikian, kinerja dapat digunakan sebagai alat untuk mengkomunikasikan kepada setiap pihak yang berkepentingan untuk memperoleh informasi dalam mengambil keputusan.

Pendapat berikutnya mengenai penilaian kinerja datang dari Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson sebagai berikut:

“Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara bergantian.”<sup>12</sup>

Dari uraian di atas, maka pengertian kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai atau dihasilkan oleh seseorang melalui

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm.15

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 3

<sup>12</sup> Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*, (Jakarta: Erlangga, 1999), hlm.3

kemampuannya untuk memberikan kontribusi dalam suatu organisasi atau institusi dan memenuhi persyaratan tugas yang telah ditetapkan.

Menurut Wyatt's Performance Formula, "kinerja (*performance*) adalah fungsi dari tingkat kemampuan (*ability level*) dan derajat motivasi (*degree of motivation*)".<sup>13</sup>

Jadi, dari pengertian kinerja seperti dikutip di atas terdapat empat golongan berdasarkan kemampuan dan kemauan, yaitu orang yang mampu – tidak mau, mau – tidak mampu, mau – mampu, dan tidak mampu – tidak mau.

Serupa dengan formula tersebut, Hersey dan Blanchard mengemukakan pendapat berikut:

"kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya."<sup>14</sup>

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa antara motivasi dan kemampuan saling berkaitan dalam pencapaian kinerja. Jika motivasi yang tinggi tidak didukung dengan kemampuan yang baik, maka tidak akan mencapai kinerja yang baik. Begitu pula dengan kemampuan yang baik tanpa motivasi, maka kinerja pun tidak akan optimal. Oleh karena itu, kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan dalam optimalisasi kinerja.

---

<sup>13</sup> Kisdarto Atmosoeparto, *Menuju SDM Berdaya*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1997), hlm.5

<sup>14</sup> Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *op.cit.*, hlm 15

Pendapat Robbins menambahkan bahwa ”kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan (*opportunity*).”<sup>15</sup> Kesempatan untuk melaksanakan suatu tugas yang dapat dimanfaatkan dengan baik serta didukung dengan kemampuan dan motivasi untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas tersebut dapat memacu kinerja seorang individu untuk menggali seluruh potensi yang dimilikinya.

Lebih lanjut, Donnelly, Gibson, dan Ivancevich kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor ”harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.”<sup>16</sup>

Keith Davis juga mendukung pendapat tersebut. Beliau menyatakan bahwa:

“Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (*Intelligential Quotient*) dan kemampuan realitas (*knowledge* dan *skill*) serta faktor motivasi (*motivation*) yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.”<sup>17</sup>

Dengan demikian, untuk mengukur kinerja harus disesuaikan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kemampuan, harapan, persepsi, dorongan atau motivasi dan lingkungan dari seseorang dalam suatu institusi sehingga akan terbentuk hasil kerja yang bervariasi,

---

<sup>15</sup> *Ibid*

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 16

<sup>17</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 67

baik optimal maupun perlu perbaikan tergantung dari faktor-faktor tersebut.

Philip Moon menambahkan beberapa faktor lain yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang. Pendapatnya adalah sebagai berikut:

Faktor-faktor yang menentukan atau membatasi kinerja agar lebih efektif antara lain: keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, tingkat motivasi ternilai sendiri, dan sejauh mana pekerjaan itu sesuai dengannya.<sup>18</sup>

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi seperti disebutkan di atas, salah satunya adalah motivasi. Motivasi untuk berprestasi dan berhasil dalam mengerjakan tugas akan mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya sehingga akan tercermin kinerja yang dihasilkannya.

#### **b. Kinerja Guru**

Seluruh sistem pendidikan di sekolah harus dijalankan sebaik-baiknya demi keberhasilan anak didik. Faktor utama yang mendukung keberhasilan anak didik adalah guru sebagai pendidik dalam proses belajar dan mengajar. Untuk itu, guru harus memiliki profesionalitas yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Apabila kinerja telah dijalankan dengan baik, efektif, dan efisien, maka sekolah dapat

---

<sup>18</sup> Philip Moon, *Penilaian Karyawan*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1994) hlm. 51

mengoptimalkan aspek-aspek penting untuk tercapainya tujuan pembelajaran.

Guru merupakan sumber daya utama perusahaan yang menjalankan dan mendukung seluruh aktivitas dan proses pengajaran. Menurut Adler, "guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan".<sup>19</sup> Untuk itu, sekolah sebagai institusi pendidikan formal harus memiliki guru yang kompeten agar prestasi anak didik dapat ditingkatkan.

Menurut Hadari Nawawi, pengertian guru sebagai pendidik adalah orang yang ikut bertanggung jawab dalam membantu dan mengarahkan anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing sebagaimana dicita-citakan.<sup>20</sup>

Pendapat Mc Leod menyatakan kinerja guru terkait dengan kompetensinya, yaitu "kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak".<sup>21</sup>

Seorang guru memiliki beberapa fungsi dalam sistem pendidikan. Adam dan Decey mengemukakan peran guru antara lain "sebagai pengajar, pemimpin, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor."<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.5

<sup>20</sup> Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: Gunung Agung, 1989), hlm.15

<sup>21</sup> Moch . Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992) hlm.14

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm.9

Pendapat Weil menambahkan tentang peran guru, yaitu “sebagai konselor, bertindak sebagai fasilitator, sebagai manajer pengajaran, penyusun kurikulum, pengajar, sebagai penilai, dan menjadi pendisiplin.”<sup>23</sup>

Sementara itu, Conell menulis peran pendidik sebagai berikut:

1. “sebagai pendidik yang memberi dorongan, supervisi, pendisiplin peserta didik
2. sebagai model perilaku yang akan ditiru oleh anak-anak
3. sebagai pengajar dan pembimbing dalam proses belajar mengajar
4. sebagai pengajar yang selalu meningkatkan profesinya, khususnya untuk memperbarui materi yang akan diajarkan
5. sebagai komunikator terhadap orang tua siswa dan masyarakat
6. sebagai tata usaha terhadap administrasi kelas yang diajarnya
7. sebagai anggota organisasi pendidikan.”<sup>24</sup>

Selain sebagai pendidik dalam proses pengajaran, guru memiliki fungsi lain bagi siswa, seperti pengawas, pembimbing, penilai, dan pusat informasi. Jadi, fungsi guru dalam proses pembelajaran sangatlah penting.

Keberhasilan sekolah tidak akan lepas dari guru sebagai sumber daya manusia yang mendorong kegiatan pendidikan. Dengan demikian, prestasi sekolah sangat tergantung pada pelaksanaan kinerja dari masing-masing guru. Apabila setiap guru menjalankan tugasnya dengan optimal, maka tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan baik.

Terdapat beberapa kriteria untuk menilai kinerja guru. Robbin berpendapat bahwa “pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan

---

<sup>23</sup> Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm.278

<sup>24</sup> *Ibid*

penilaian kinerja individu, yakni tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu.”<sup>25</sup>

Jika seorang guru telah memiliki karakteristik yang mendukung kesuksesan tugasnya dalam proses belajar mengajar serta telah menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan maksimal, maka apa yang dicapai adalah hasil-hasil yang memuaskan dan dapat melampaui hal-hal yang telah ditargetkan, sehingga terdapat efektivitas dalam proses belajar mengajar.

Proses penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan terhadap tugas guru pada waktu tertentu serta melibatkan beraneka ragam pemberi *rating*, seperti kepala sekolah, pengawas, dan rekan sesama guru. Penilaian semacam ini bermanfaat untuk memberikan umpan balik.

Dalam melaksanakan tugas, seorang guru harus mampu mendidik, mengajar, dan melatih anak didiknya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pendapat Moch Uzer yang menyatakan:

”Tugas guru sebagai profesi meliputi kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.”<sup>26</sup>

Ketiga tugas pokok tersebut harus dilaksanakan dengan baik oleh guru. Namun, masing-masing guru akan berbeda dalam pelaksanaannya karena faktor individual guru yang berbeda antara satu dengan yang lain.

---

<sup>25</sup> Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *op. cit.*, hlm.15

<sup>26</sup> Moch Uzer Usman, *op.cit.*, hlm. 94

Guru merupakan faktor utama dalam keberhasilan anak didik untuk mencapai cita-citanya. Menurut Adam dan Dickey, guru memberikan kontribusi dalam berbagai peran yang luas, antara lain sebagai berikut:

1. ”guru sebagai pengajar
2. guru sebagai pembimbing
3. guru sebagai ilmuwan
4. guru sebagai pribadi.”<sup>27</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, Pidarta mengemukakan peran guru sebagai berikut:

1. ”manajer pendidikan
2. fasilitator pendidikan
3. pelaksana pendidikan
4. pelaksana pendidikan
5. penegak disiplin
6. menjadi model perilaku yang dicontoh siswa
7. konselor
8. penilaian
9. administrator kelas
10. komunikator orang tua dan masyarakat
11. pengajar untuk meningkatkan profesi secara berkelanjutan
12. menjadi anggota organisasi profesi pendidikan.”<sup>28</sup>

Dengan berbagai peran di atas, guru memikul tanggung jawab yang besar baik di dalam maupun di luar sekolah. Tanggung jawab tersebut meliputi tanggung jawab di bidang pendidikan yaitu mengajar siswa mengenai ilmu pengetahuan, tanggung jawab di bidang pembinaan moral yaitu menjadi teladan dengan menunjukkan perilaku yang baik, tanggung jawab di bidang kemasyarakatan yaitu memberikan kontribusi pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa.

---

<sup>27</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 123

<sup>28</sup> Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 279

Selanjutnya, Wijaya dan Tabrani mengemukakan seorang guru harus memiliki kemampuan yang diharapkan, yaitu sebagai berikut:

1. ”memiliki kemantapan dan integrasi pribadi
2. peka terhadap perubahan dan pembaharuan
3. berpikir alternatif
4. adil, jujur, dan objektif
5. disiplin dalam melaksanakan tugas
6. ulet dan tekun bekerja
7. berusaha dan memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya
8. simpatik, menarik, luwes, bijaksana, dan sederhana
9. bersifat terbuka
10. kreatif
11. berwibawa.”<sup>29</sup>

Apabila setiap guru telah melaksanakan peran dan memiliki kemampuan tersebut dengan baik, maka akan terbentuk pendidikan yang berkualitas karena dijalankan oleh tenaga-tenaga pendidik yang profesional.

Menurut Spencer dan Spencer yang dikutip oleh Yuliani Indrawaty, ada lima jenis kompetensi dalam kinerja termasuk kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

1. *knowledge*, yakni ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu
2. *skill*, yakni kemampuan untuk unjuk kinerja fisik ataupun mental
3. *self concept*, yakni nilai-nilai yang dianut citra diri
4. *traits*, yakni karakteristik fisik dan respon yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu
5. *motives*, yakni pemikiran atau motivasi dasar yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Swannius Bong, *Interpersonal Swan True Leadership*, 12 Januari 2011, hlm.1  
(<http://interswan.blogspot.com/2011/01/tugas-uas-true-leadership.html>)

<sup>30</sup> Yuliani Indrawaty, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)”, *Jurnal MM*, Vol. 4, No.7, Juni 2006, hlm. 47

Menurut Thomas Gordon, kinerja guru mengacu pada beberapa kemampuan sebagai berikut:

1. ”kemampuan merencanakan pembelajaran
2. kemampuan mengawasi kegiatan belajar mengajar siswa
3. kemampuan mengevaluasi kegiatan pembelajaran
4. kemampuan menggunakan media
5. kemampuan mengelola kelas
6. kemampuan memotivasi siswa dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar
7. kemampuan mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan
8. kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah
9. kemampuan menjalankan prinsip-prinsip guna keperluan pengajaran.”<sup>31</sup>

Berkenaan dengan penilaian terhadap kinerja guru, dapat dilakukan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan kode etik pendidik. Kode etik pendidik adalah salah satu bagian dari profesi pendidik. Setiap pendidik yang profesional akan melaksanakan etika jabatannya sebagai pendidik, seperti dikemukakan oleh Made Pidarta sebagai berikut:

”Kode etik pendidik bertalian erat dengan unsur-unsur yang dinilai dalam menentukan DP3 menurut PP Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979. Unsur-unsur yang dimaksud adalah: (1) kesetiaan kepada Pancasila dan UUD 45, negara, serta bangsa, (2) berprestasi dalam bekerja, (3) bertanggung jawab dalam bekerja, (4) taat kepada peraturan perundang-undangan dan kedinasan, (5) jujur dalam melaksanakan tugas, (6) bisa melakukan kerja sama dengan baik, (7) memiliki prakarsa yang positif untuk memajukan pekerjaan dan hasil kerja, dan (8) memiliki sifat kepemimpinan.”<sup>32</sup>

Jadi, Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dinilai oleh pengawas sekolah dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru.

---

<sup>31</sup> Sabrina Fauza, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*, hlm.1  
(<http://sabrinafauza.wordpress.com/category/profesi-guru/kinerja-guru/>)

<sup>32</sup> Made Pidarta, *Landasan Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm.272

Lebih lanjut, Pidarta juga mengemukakan fungsi DP3 merupakan alat pengawasan agar para pendidik bekerja secara efektif dan efisien. DP3 sebagai alat untuk menilai perilaku pendidik harus dilaksanakan secara objektif, seperti guru menilai prestasi siswa dengan skala penilaian.

Ada lima kategori dalam penilaian DP3 yang dapat diketahui dari nilai rata-rata yang diperoleh masing-masing guru. Pelaksanaan pekerjaan dapat dinyatakan amat baik (91- 100), baik (76-90), cukup (61-75), sedang (51-60), dan kurang (50 ke bawah).<sup>33</sup>

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai kinerja guru, yaitu hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai penerapan kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari pendidikan. Dalam hal ini, kinerja guru berhubungan dengan kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

## 2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari kata motif. Menurut Sardiman, motif adalah “daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu”. Lebih lanjut, Sardiman menyatakan bahwa motif juga dapat diartikan sebagai “daya penggerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan efektivitas-efektivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan”.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Badan Kepegawaian Negara, *Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)*, 22 Maret 2010 (<http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-pegawai/pegawai-dp3.html>), hlm. 1

<sup>34</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) hlm. 73

Jadi, dengan motif tertentu seseorang dapat melakukan suatu hal yang ingin dicapainya. Betapapun hebatnya potensi seseorang dan didukung dengan sarana yang dimiliki, tidak dapat menjamin keberhasilan yang diharapkan jika tidak disertai dengan motivasi dalam diri orang tersebut. Dengan kata lain, seseorang yang tidak memiliki motivasi tidak dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan optimal.

Pencapaian tujuan merupakan inti dari motivasi. Pernyataan ini seperti yang diungkapkan oleh Mc Donald bahwa “*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*”<sup>35</sup> (motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan).

Dengan motivasi akan tumbuh dorongan untuk melakukan sesuatu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan. Callahan dan Clark mengemukakan bahwa “motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu”.<sup>36</sup> Adapun Greenberg menyebutkan bahwa “motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan, dan memantapkan perilaku arah suatu tujuan.”<sup>37</sup>

Motivasi setiap orang berbeda-beda walaupun dalam melakukan suatu hal atau pekerjaan yang sama. Hal tersebut disebabkan oleh

---

<sup>35</sup> Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Bina Aksara, 1995), hlm. 106

<sup>36</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 58

<sup>37</sup> Djaali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 101

perbedaan tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing individu. Jadi, walaupun setiap guru memiliki tugas yang sama, yaitu untuk mendidik, mengajar, dan melatih, motivasi yang mendasarinya akan berbeda sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh masing-masing guru.

Pendapat Duncan yang dikutip oleh Wahjosumidjo merumuskan pengertian motivasi sebagai berikut: “*motivation refers to any conscious attempt to influence behavior toward the accomplishment of organizational goals*”<sup>38</sup> (motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang untuk mengarah pada tercapainya tujuan organisasi).

Pendapat Hamalik berikut ini dapat menjadi kesimpulan dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan di atas mengenai motivasi. Beliau mengemukakan bahwa motivasi memiliki tiga fungsi yaitu:

1. “Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan
2. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
3. Sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.”<sup>39</sup>

Mc Clelland mengemukakan tiga kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang dalam belajar, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Bila kebutuhan seseorang sangat kuat, misalnya dalam berprestasi, mengakibatkan orang tersebut

---

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 178

<sup>39</sup> Oemar Hamalik, *op.cit.*, hlm. 108

memiliki motivasi untuk berperilaku yang mengarah kepada pemuasan kebutuhan yang dimaksud.

Konsep motivasi berprestasi pertama kali dikemukakan oleh McClelland dalam teori “*N-Ach*” yang merupakan singkatan dari *Need for Achievement*. Menurutnya, motivasi berprestasi merupakan “dorongan seseorang untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya yang mengacu kepada suatu standar keunggulan.”<sup>40</sup>

Johnson mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah “*impetus to do well relative to some standard of excellence* (dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan standar keberhasilan)”.<sup>41</sup> Hal ini menjelaskan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi melakukan segala usaha dengan maksimal untuk mencapai kinerja yang terbaik.

Pada dasarnya, motivasi merupakan keinginan mencapai kesuksesan. Santrock menyatakan bahwa “motivasi berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, untuk mencapai suatu standar kesuksesan dan untuk melakukan usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan.”<sup>42</sup>

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi juga cenderung untuk melakukan tugasnya dengan baik. Menurut Ausubel yang dikutip oleh Howe “motivasi berprestasi adalah keinginan seseorang untuk

---

<sup>40</sup> Siti Rahayu Handitomo, *Achievement Motivation Parent Educational Level*, (Yogyakarta:Gajah Mada University Press, 1994) hlm.16

<sup>41</sup> Djaali, *op.cit.*, hlm.106

<sup>42</sup> John W. Santrock, *Adolescence*, (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 474

mempunyai kompetisi dalam subyek yang ditekuninya serta keinginan untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan hasil yang sebaik-baiknya.”<sup>43</sup>

Woolfolk mengemukakan pengertian motivasi berprestasi sebagai ”suatu keinginan untuk berhasil, berusaha keras dan mengungguli orang lain berdasarkan suatu standar mutu tertentu”. Serupa dengan pendapat tersebut, Slavin juga mendefinisikan ”motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk mencapai sukses dan berpartisipasi dalam kegiatan, dimana sukses itu tergantung pada upaya dan kemampuan individu.”<sup>44</sup>

Dari pendapat tersebut, terdapat ciri individu dengan motivasi berprestasi, seperti berusaha mencapai sukses, keberhasilan, dan unggul. Atkinson juga mengemukakan definisi motivasi berprestasi sebagai berikut:

“dorongan untuk mengatasi hambatan, melatih kekuatan, dan berusaha melakukan suatu pekerjaan yang sulit dengan cara yang baik dan secepat mungkin, atau dengan kata lain usaha seseorang untuk menemukan atau melampaui standar keunggulan.”<sup>45</sup>

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Heckhausen yang mengemukakan bahwa:

“motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan.”<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Djaali, *op.cit.* hlm. 104

<sup>44</sup> Fiska, *Instrumen Motivasi Berprestasi*, November 2010, (<http://ridespatue.blogspot.com>), hlm.1

<sup>45</sup> Djaali, *op.cit.*, hlm.105

<sup>46</sup> *Ibid*, hlm.103

Dengan motivasi berprestasi, seseorang dapat melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dan mampu mengatasi hambatan, sehingga akan mencapai hasil kerja yang terbaik dan mengungguli orang lain. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi selalu optimis dalam mengerjakan setiap tugasnya sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Pendapat Crandal mengenai motivasi berprestasi adalah sebagai berikut: “*behavior directed toward the attainment of approval or avoidance of disapproval in task situations which involve competence of performance and standard of excellence in performance*”<sup>47</sup> (perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan atau menghindari ketidaksetujuan dalam situasi tugas yang melibatkan kompetensi kinerja dan standar keunggulan dalam kinerja).

Dengan demikian, motivasi berprestasi juga berfungsi untuk mempengaruhi kinerja yang dilakukan seseorang agar sesuai dengan standar keberhasilan, seperti dikemukakan Mc Clelland, “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.”<sup>48</sup>

Pendapat ini didukung oleh Weiner yang mengemukakan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja, yaitu “*individuals of high achievement motivation see the relationship between effort and outcome*”<sup>49</sup> (seorang individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi melihat hubungan antara usaha dan hasil kinerja).

---

<sup>47</sup> Siti Rahayu Handitomo, *op.cit.*, hlm.10

<sup>48</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, hlm.68

<sup>49</sup> *Ibid*, hlm.17

Selanjutnya, Heckhausen juga berpendapat mengenai motivasi berprestasi dan kinerja sebagai berikut:

*“a performance outcome could lead to the attainment or not attainment of the goal, therefore two aspects have to be differentiated within each kind of motive. In the field of achievement motive these are the hope of success and the fear of failure”*<sup>50</sup> (hasil kinerja dapat mengarah pada pencapaian tujuan atau tidak, maka terdapat dua aspek yang harus dibedakan dalam setiap jenis motif. Dalam motivasi berprestasi, dua aspek ini adalah harapan sukses dan takut gagal).

Sardiman mengemukakan ciri-ciri seorang individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi:

1. “Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat yang besar terhadap bermacam-macam masalah belajar
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
7. Senang mencari dan memecahkan masalah sendiri.”<sup>51</sup>

Jika seorang guru dalam mengajar memiliki sifat tekun, mandiri, dan mampu memecahkan masalah, maka guru tersebut telah memiliki motivasi untuk mencapai keberhasilan dalam mendidik sehingga akan mengerahkan seluruh kemampuan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, Mc Clelland menyatakan ciri-ciri atau aspek-aspek yang terkandung dalam motivasi berprestasi adalah:

1. “Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang besar
2. Berani mengambil dan memikul risiko
3. Memiliki tujuan yang realistik

---

<sup>50</sup> *Ibid*, hlm.19

<sup>51</sup> Sardiman A.M., *op.cit.*, hlm. 83

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merelaisasikan rencana yang telah diprogramkan.”<sup>52</sup>

Pendapat Johnson, Schwitzgebel, dan Kalb yang dikutip oleh Djaali mengenai karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

1. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasilnya
2. Memilih tujuan yang realistis tetapi menantang
3. Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata
4. Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain
5. Mampu menanggukhan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik
6. Tidak tergugah untuk sekadar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lain, ia mencarinya apabila hal-hal tersebut merupakan lambing prestasi.<sup>53</sup>

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan atau keinginan yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan prestasi-prestasi tertentu yang dapat diukur dari dorongan dan keinginan serta karakter yang menunjukkan rasa tanggung jawabnya, mempertimbangkan risiko, umpan balik, kreatif dan inovatif, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan keinginan untuk memperoleh yang terbaik.

---

<sup>52</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, hlm. 103

<sup>53</sup> Djaali, *op.cit.*, hlm.109

## **B. Kerangka Berpikir**

Setiap orang ingin memperoleh keberhasilan dalam menjalankan sesuatu yang menjadi tugas, pekerjaan, kewajiban, dan tanggung jawabnya. Dengan keberhasilan yang mampu diraihinya, seseorang dapat memperoleh penghargaan dari orang lain, memiliki kekuasaan dalam lingkungannya, dan memperoleh penghasilan yang lebih besar. Oleh sebab itu, setiap individu terpacu untuk mencapai sukses dalam pekerjaannya.

Keinginan yang memacu semangat seseorang dalam melaksanakan tugasnya merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda tergantung dari kebutuhan dan tujuan yang diharapkannya. Motivasi yang berasal dari dalam diri ini sangat penting untuk membentuk kekuatan dalam menghadapi rintangan yang ditemui saat menjalankan suatu aktivitas. Akan tetapi, faktor-faktor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang juga dapat memacu semangat, seperti dukungan dari keluarga, kondisi lingkungan, dan lain-lain.

Motivasi seseorang dalam mencapai kesuksesan salah satunya adalah untuk meraih prestasi yang diharapkan. Motivasi untuk berprestasi ini tercermin dalam perilaku yang selalu ingin berhasil dalam melaksanakan tugasnya, unggul dalam persaingan, berani mengambil risiko dan bertanggung jawab, menyukai tantangan dalam tugas atau pekerjaan, dan mampu memecahkan masalah dengan sebaik-baiknya.

Dalam bidang pendidikan, motivasi berprestasi ini sangat diperlukan oleh seluruh pihak yang berkaitan, baik anak didik maupun guru. Bagi anak

didik, motivasi berprestasi penting untuk memperoleh hasil dan nilai yang baik dalam pelajaran. Bagi guru, motivasi berprestasi merupakan modal utama untuk menjalankan seluruh tugasnya sebagai pendidik. Hal ini dikarenakan guru merupakan faktor penting bagi keberhasilan anak didik dalam proses pembelajaran. Kemampuan dan pengetahuan yang baik dari guru saja tidak akan cukup jika tidak didorong oleh motivasi untuk mencapai prestasi tertentu yang diharapkan dari pendidikan. Dengan motivasi berprestasi, seorang guru akan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki dan mampu mempersembahkan pengajaran yang terbaik kepada anak didik.

Apabila seorang guru telah memiliki perilaku yang mencerminkan ciri-ciri motivasi berprestasi, maka kinerja guru tersebut dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu, sehingga lebih profesional dan berkualitas. Kinerja guru yang baik dalam mengajar akan sangat berperan dalam transformasi ilmu pengetahuan kepada anak didik, sehingga dapat menjadi generasi penerus yang dapat membangun dan memajukan negara. Jika setiap guru selalu berupaya untuk senantiasa meningkatkan kinerja dalam mengajar, maka akan terbentuk sistem pendidikan yang efektif untuk mencetak pemimpin masa depan bagi bangsa.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas diduga terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Artinya semakin besar motivasi seorang guru untuk meraih prestasi, maka semakin tinggi dan baik kinerja guru dalam mengajar. Sebaliknya, jika motivasi guru untuk berprestasi rendah, maka kinerja guru dalam proses pengajaran kurang optimal.

### **C. Pengajuan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: "Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru".

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan, data, dan fakta yang terpercaya serta untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru pada SMA Negeri 99 Jakarta. Secara rinci penelitian ini difokuskan pada informasi mengenai motivasi berprestasi, kinerja guru dalam mengajar, dan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 99 yang beralamat di Jalan Cibubur Jakarta Timur. Alasan memilih tempat penelitian ini karena SMA Negeri 99 memiliki misi sekolah yang salah satunya adalah untuk meningkatkan motivasi dan komitmen mencapai prestasi terbaik dan berwawasan unggul. Dengan misi tersebut, maka perlu didukung oleh sumber daya pendidik yang profesional, berkualitas, dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan proses pengajaran dan pendidikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti apakah motivasi berprestasi dapat berhubungan dengan kinerja guru.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan selama enam bulan ter hitung dari bulan Januari sampai dengan Juni 2011 secara bertahap, yang terdiri dari tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pengolahan data.

## C. Metode Penelitian

Metode penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (motivasi berprestasi) dan variabel terikat (kinerja guru).

Untuk mendapatkan hasil yang akurat, maka data yang digunakan dan dikumpulkan adalah data yang dihasilkan dari penyebaran angket mengenai motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru dan kinerja guru dalam mengajar.

## D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diungkapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>54</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 99 Jakarta yang aktif mengajar berjumlah 74 orang. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah guru PNS yaitu sebanyak 55 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability*

---

<sup>54</sup> Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfa Beta, 2007), hlm.

*sampling* dengan penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (*purposive sampling*), yaitu telah mendapat nilai DP3 sebagai pegukuran variabel kinerja guru. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, maka jumlah sampel sebanyak 48 guru.

Uji coba dilakukan dengan mengurangi jumlah populasi dengan sampel yaitu sebanyak 26 orang guru. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan 4 orang responden dari guru yang tidak aktif mengajar untuk dijadikan uji coba karena sampelnya terlalu sedikit.

## **E. Instrumen Penelitian**

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.<sup>55</sup>

### **1. Kinerja Guru**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja guru adalah suatu prestasi kerja yang dicapai atau dihasilkan oleh seorang guru melalui kemampuan dan komitmen yang ditunjukkannya dengan cara memberikan kontribusi dalam pendidikan di sekolah dan memenuhi persyaratan tugas yang telah ditetapkan. Hal ini

---

<sup>55</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Jakarta: Alfabeta, 2007), h.135

mencakup berbagai aspek penilaian umum, penilaian atas pengetahuan, keterampilan (*skill*), dan kemampuan membuat rencana dan menjalankan pekerjaan dalam proses pengajaran yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan.

#### **b. Definisi Operasional**

Kinerja guru diukur dari penilaian prestasi atau gambaran hasil kerja yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja guru dalam mengajar dibatasi pada kegiatan yang dilaksanakan guru dalam proses pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dinilai oleh kepala sekolah yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, data kinerja guru diperoleh dari nilai masing-masing guru dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) SMA Negeri 99 tahun ajaran 2010/2011 yang mencerminkan indikator mengenai unsur-unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

## **2. Motivasi Berprestasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Motivasi berprestasi adalah keinginan atau dorongan yang kuat berasal dari dalam dan luar diri individu, baik yang disadari maupun tidak disadari, untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, melakukan tugas, menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam mencapai suatu

standar kesuksesan serta melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

#### **b. Definisi Operasional**

Motivasi berprestasi diukur dengan indikator dari ruang lingkup motivasi berprestasi yang dibatasi pada semangat guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cepat dan sebaik-baiknya berdasarkan standar keberhasilan, sehingga proses pengajaran menjadi efektif dan efisien. Indikator dari motivasi berprestasi yang menjadi pengukuran adalah dorongan, keinginan, dan karakter memiliki tujuan yang realistis, mempertimbangkan risiko, menggunakan umpan balik dalam pengajaran, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memiliki keinginan untuk menjadi yang terbaik. Skor diukur dengan menggunakan instrumen teknik Skala Likert.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Berprestasi**

Kisi-kisi instrumen motivasi berprestasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi berprestasi yang memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel tersebut. Kisi-kisi ini menjadi acuan dalam penyusunan kuesioner dan disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Kisi-kisi ini terdiri dari dua kisi-kisi yang terdiri dari kisi-kisi yang diujicobakan dan kisi-kisi final yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi berprestasi. Instrumen diajukan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari beberapa butir pernyataan. Penyebaran butir tersebut dapat dilihat dari Tabel III.1 sebagai berikut:

**Tabel III.1**

**Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi**

<b>Indikator</b>	<b>Subindikator</b>	<b>Butir Uji Coba</b>		<b>Drop</b>	<b>Sesudah Uji Coba</b>	
<b>Dorongan</b>	1. mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan	1, 18	23, 34	18	1	23, 34
	2. unggul dan berhasil dalam persaingan	2, 24	12, 20, 32	12,24,32	2	20
	3. mengerjakan tugas dengan cepat dan sebaik-baiknya	3, 14, 25, 30	4, 38	25	3, 14, 30	4, 38
	4. mengatasi hambatan dan melatih kekuatan	9, 13, 26	35		9, 13, 26	35
<b>Keinginan</b>	1. mempunyai kompetensi dalam subyek yang ditekuni	10, 19	27, 41		10, 19	27, 41
	2. menyelesaikan sesuatu sesuai standar mutu tertentu dan berpartisipasi dalam kegiatan	28, 36, 44	8, 15	8,44	28, 36	15
<b>Karakter</b>	1. memiliki tujuan dan rencana yang realistik	7, 21	29, 43		7, 21	29, 43
	2. berani mengambil risiko	5, 40	31, 22	40,22,31	5	
	3. memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan	16, 33	11, 37		16, 33	11, 37
	4. senang bekerja mandiri dan mencari lambang prestasi	6, 42	17, 39, 45	17,42	6	39, 45

Untuk mengisi kuesioner, disediakan pilihan jawaban yang disesuaikan dengan bentuk skala Likert yang terdiri atas lima alternatif jawaban yang dikembangkan dengan pernyataan seperti pada Tabel III.2 sebagai berikut:

**Tabel III.2**

**Skala Penilaian untuk Instrumen Variabel Motivasi Berprestasi**

<b>Pilihan</b>	<b>Nilai Positif</b>	<b>Nilai Negatif</b>
SS = Sangat setuju	5	1
S = Setuju	4	2
RR= Ragu-ragu	3	3
TS = Tidak setuju	2	4
STS = Sangat tidak setuju	1	5

**d. Uji Validitas**

Proses pengembangan instrumen motivasi berprestasi dimulai dengan penyusunan kuesioner skala Likert sebanyak 45 butir pernyataan yang mengacu pada indikator variabel motivasi berprestasi. Konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen telah mengukur indikator dari variabel yang diukur. Tahap selanjutnya adalah instrumen akan diuji coba untuk memilih butir yang valid. Analisis instrumen memberikan informasi mengenai butir yang dijawab melalui penilaian terhadap sampel yang diteliti.

Valid atau tidaknya suatu butir ditentukan oleh perbandingan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir tersebut

dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel maka butir tersebut dinyatakan tidak valid, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan. Rumusnya sebagai berikut:<sup>56</sup>

$$r_{it} = \frac{\sum x - x_i}{\sqrt{\sum x_1^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$X_i$  = Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_i$

$X_t$  = Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_t$

#### e. Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden. Reliabilitas dari motivasi berprestasi adalah 0,942. Dengan demikian, dapat dikatakan instrumen dapat digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel motivasi berprestasi. Pengukuran besaran koefisien reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan "alpha cronbach" terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid.

Untuk melakukan uji reliabilitas maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{it} = \left( \frac{K1}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

---

<sup>56</sup> Suharshimi A. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. (Jakarta : Rineka Cipta, 1996). hlm. 191

Keterangan :

K = Jumlah item valid

$\sum Si$  = Jumlah Varians total

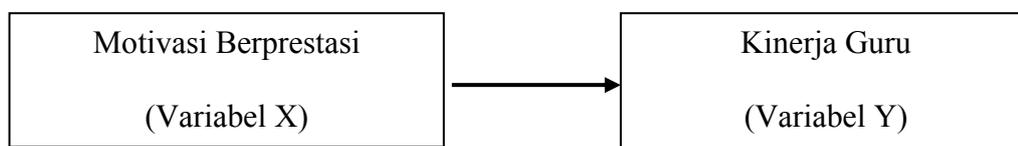
St = Jumlah Responden untuk item

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n} \quad S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

## F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel/Desain Penelitian

Konstelasi hubungan antarvariabel atau desain penelitian digunakan untuk memberikan gambaran atau arah dari penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (motivasi berprestasi) yang digambarkan dengan simbol X, dan variabel terikat (kinerja guru) yang digambarkan dengan simbol Y.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y, maka konstelasi hubungan antara variabel X dan Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

X : Variabel Bebas, yaitu Motivasi Berprestasi

Y : Variabel Terikat, yaitu Kinerja Guru

→ : Arah Hubungan

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi dan korelasi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru. Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

### 1. Persamaan Regresi

Per hitungan persamaan regresi linear sederhana menggunakan rumus:<sup>57</sup>

$$\hat{Y} = a + bx$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>58</sup>

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

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

Keterangan:

X : Nilai variabel bebas sesungguhnya

Y : Nilai variabel terikat sesungguhnya

$\hat{Y}$  : Nilai variabel terikat yang diramalkan

$\sum X$  : Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  : Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$  : Jumlah skor X dan skor Y yang berpasangan

$\sum X^2$  : Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

n : Jumlah sampel

<sup>57</sup> Sudjana. *Metode Statistika*. (Bandung : Tarsito, 1996), hlm. 312

<sup>58</sup> *Ibid.* hlm. 315

- a : Nilai konstan  
 b : Koefisien arah regresi linear

## 2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi X atas Y berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan Lilliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumusnya :<sup>59</sup>

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

F ( $Z_i$ ) = peluang angka baku

S ( $Z_i$ ) = proporsi angka baku

L<sub>o</sub> = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik :

H<sub>o</sub> = Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H<sub>i</sub> = Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujian: Jika L<sub>o</sub> (hitung) < L<sub>t</sub> (tabel), maka H<sub>o</sub> diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

---

<sup>59</sup> *Ibid.* hlm. 466

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria pengujian:

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ . Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak, berarti regresi signifikan.  $H_0$  diterima jika  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka regresi tidak signifikan. Signifikan adalah kemampuan untuk di generalisasikan dengan kesalahan tertentu.<sup>60</sup>

#### **b. Uji Linieritas Regresi**

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi dari hubungan antara variabel  $X$  dan  $Y$  tersebut berbentuk linier atau non-linier. Hipotesis statistik :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta$$

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

Kriteria pengujian :

Terima  $H_0$  jika  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah linier.

Per hitungan uji keberartian dan uji linieritas regresi terlihat pada Tabel III.3 mengenai Daftar Analisa Varians untuk Uji Regresi Linier Sederhana sebagai berikut.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Sugiyono, *op. cit.*, hlm.144

<sup>61</sup> Sudjana. *op.cit.*, hlm. 312

Tabel III.3

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	
Total	N	$\Sigma Y^2$		
Regresi (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b/a)	1	JK (b/a)	$S^2\text{Reg} = \text{JK (b/a)}$	$\frac{S^2\text{Reg}}{S^2\text{Res}}$
Residu	$n - 2$	JK (S)	$S^2\text{Res} = \frac{\text{JK (S)}}{N - 2}$	
Tuna Cocok	$K - 2$	JK (TC)	$S^2\text{TC} = \frac{\text{JK (TC)}}{K - 2}$	
Galat	$n - K$	JK (E)	$S^2\text{G} = \frac{\text{JK (E)}}{n - K}$	$\frac{S^2\text{TC}}{S^2\text{G}}$

### c. Uji koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson berikut:<sup>62</sup>

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Tingkat keterkaitan hubungan (koef. Korelasi)

$\sum X$  = Jumlah skor dalam sebaran x

<sup>62</sup> Sudjana, *op. cit.*, hlm. 377

$\Sigma Y$	= Jumlah skor dalam sebaran y
$\Sigma XY$	= Jumlah hasil perkalian x dan y yang berpasangan.
$\Sigma X^2$	= Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran x
$\Sigma Y^2$	= Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran y
n	= Banyaknya data

#### d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Menggunakan uji-t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus :<sup>63</sup>

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

Keterangan :

T hitung	= skor signifikan koefisien korelasi
r	= koefisien korelasi Product Moment
n	= banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik :

Ho :  $\rho = 0$

Hi :  $\rho > 0$

Kriteria pengujian :

Terima hitung jika t hitung > t tabel, maka koefisien korelasi signifikan dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

---

<sup>63</sup> *Ibid.* hlm. 315

**e. Uji Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (kinerja guru) ditentukan X (motivasi berprestasi) dengan menggunakan rumus :<sup>64</sup>

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$r_{xy}$  = koefisien korelasi Product Moment

---

<sup>64</sup> *Ibid.* hlm. 369

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Data Kinerja Guru (Variabel Y)

Data kinerja guru merupakan data sekunder yang diperoleh dari hasil penilaian yang diperoleh masing-masing guru dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) tahun ajaran 2009/2010 yang penilaiannya dilakukan oleh pengawas sekolah. Nilai yang diolah adalah total nilai akhir dari seluruh kriteria dalam penilaian DP3. Dari data tersebut menghasilkan skor terendah 558 dan skor tertinggi 571, skor rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 564,46 Varians ( $S^2$ ) sebesar 11,105 dan simpangan baku (SD) sebesar 3,332 (proses per hitungan lihat lampiran 11 hal 93). Distribusi frekuensi data kinerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

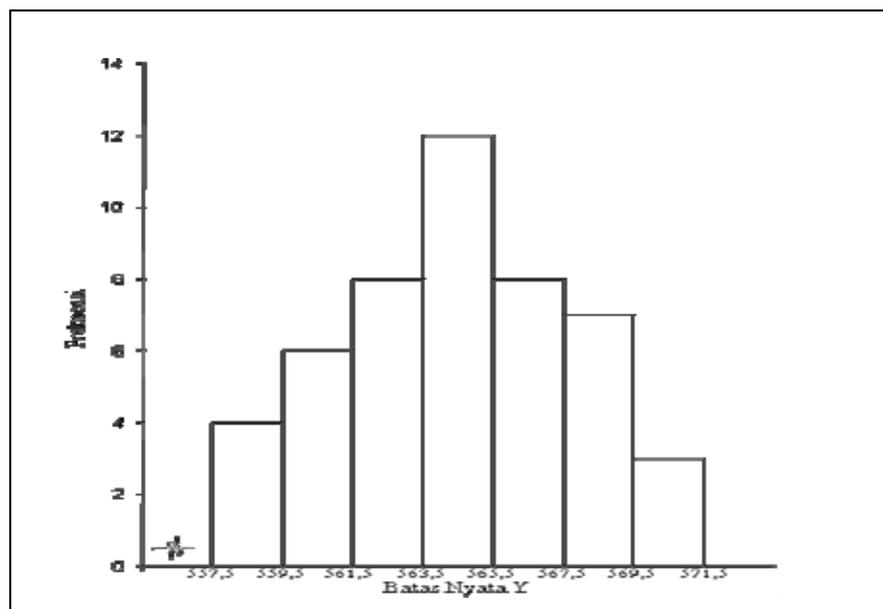
**Tabel IV.1**

#### Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
558 - 559	557.5	559.5	4	8.3%
560 - 561	559.5	561.5	6	12.5%
562 - 563	561.5	563.5	8	16.7%
564 - 565	563.5	565.5	12	25.0%
566 - 567	565.5	567.5	8	16.7%
568 - 569	567.5	569.5	7	14.6%
570 - 571	569.5	571.5	3	6.3%
Jumlah			48	100%

Sumber: Data diolah tahun 2011

Berdasarkan tabel di atas, dimana rentang skor adalah 13, banyaknya kelas interval adalah 7 dan panjang kelas adalah 2 (proses per hitungan lihat lampiran 7 hal 86). Dari tabel distribusi frekuensi, dapat digambarkan grafik histogram berikut:



**Grafik IV.1**

**Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Guru)**

Sumber: Data diolah tahun 2011

Berdasarkan grafik histogram diatas maka disimpulkan bahwa frekuensi tertinggi terletak pada kelas interval keempat yaitu 564-565, sedangkan frekuensi terendah pada kelas ketujuh yaitu 570-571. Dengan demikian lebih sedikit guru yang memiliki hasil kinerja yang tinggi.

## 2. Data Motivasi Berprestasi (Variabel X)

Instrumen motivasi berprestasi mempunyai tiga indikator yaitu dorongan, keinginan, dan karakter. Indikator dorongan mempunyai empat

subindikator yaitu mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan, unggul dan berhasil dalam persaingan, mengerjakan tugas dengan cepat dan sebaik-baiknya, mengatasi hambatan dan melatih kekuatan. Dari subindikator tersebut, dibuat 19 pernyataan yaitu 11 pernyataan positif dan 8 pernyataan negatif. Indikator keinginan mempunyai dua subindikator yaitu mempunyai kompetensi dalam subyek yang ditekuni dan berusaha menyelesaikan sesuatu sesuai standar mutu tertentu dan berpartisipasi dalam kegiatan. Subindikator ini dibuat 9 pernyataan, terdiri dari 5 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif. Indikator terakhir yaitu karakter memiliki subindikator memiliki tujuan dan rencana yang realistis, berani mengambil risiko, memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan, serta senang bekerja mandiri dan mencari lambang prestasi. Kemudian subindikator ini dibuat menjadi 17 pernyataan, 8 pernyataan positif dan 9 pernyataan negatif.

Instrumen terdiri dari 45 butir pernyataan, selanjutnya diberikan kepada 30 orang guru SMA N 99 Jakarta untuk diujicoba. Pada tabel nilai  $r$  product moment jika responden 30 dengan taraf signifikan 5 % maka  $r$  tabel nya 0,361. Pada saat uji coba per hitungan  $r$  hitung  $> 0,361$  diperoleh 33 butir pernyataan dianggap valid, atau sebesar 73% dari total instrumen. Jika  $r$  hitung  $< 0,361$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid yaitu sebanyak 12 butir atau 27% instrumen yang drop. Jadi instrumen yang digunakan dalam penelitian berjumlah 33 pernyataan. Dari hasil penyebaran kuesioner, dapat diketahui subindikator yang paling dominan yaitu mengerjakan tugas dengan cepat dan sebaik-baiknya pada indikator dorongan.

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melakukan uji reliabilitas dalam uji coba instrumen. Instrumen untuk variabel motivasi berprestasi yang reliabel sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas maka peneliti akan mengolah data instrumen motivasi berprestasi.

Data motivasi berprestasi melalui pengisian instrumen penelitian berupa Skala Likert (*scale likert*) oleh 48 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 124 dan skor tertinggi 165, skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 144,67 (proses per hitungan lihat lampiran 11 hal 93).

Distribusi frekuensi data motivasi berprestasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 41, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 6 (proses per hitungan lihat lampiran 7 hal 85).

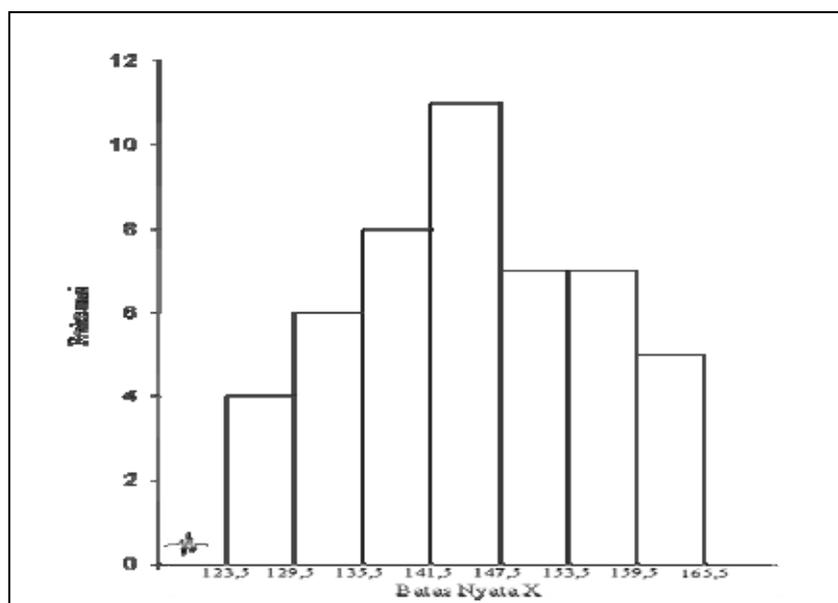
**Tabel IV.2**

**Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
124 - 129	123.5	129.5	4	8.3%
130 - 135	129.5	135.5	6	12.5%
136 - 141	135.5	141.5	8	16.7%
142 - 147	141.5	147.5	11	22.9%
148 - 153	147.5	153.5	7	14.6%
154 - 159	153.5	159.5	7	14.6%
160 - 165	159.5	165.5	5	10.4%
Jumlah			48	100%

Sumber: Data diolah tahun 2011

Dari tabel distribusi frekuensi, dapat digambarkan grafik histogram berikut:



**Grafik IV.2**

**Grafik Histogram Motivasi Berprestasi (Variabel X)**

Sumber: Data diolah tahun 2011

Berdasarkan grafik histogram diatas maka disimpulkan bahwa frekuensi tertinggi terletak pada kelas interval keempat yaitu 142-147, sedangkan frekuensi terendah pada kelas pertama yaitu 124-129. Jadi, motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi berprestasi akan mendukung dalam semakin baiknya kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

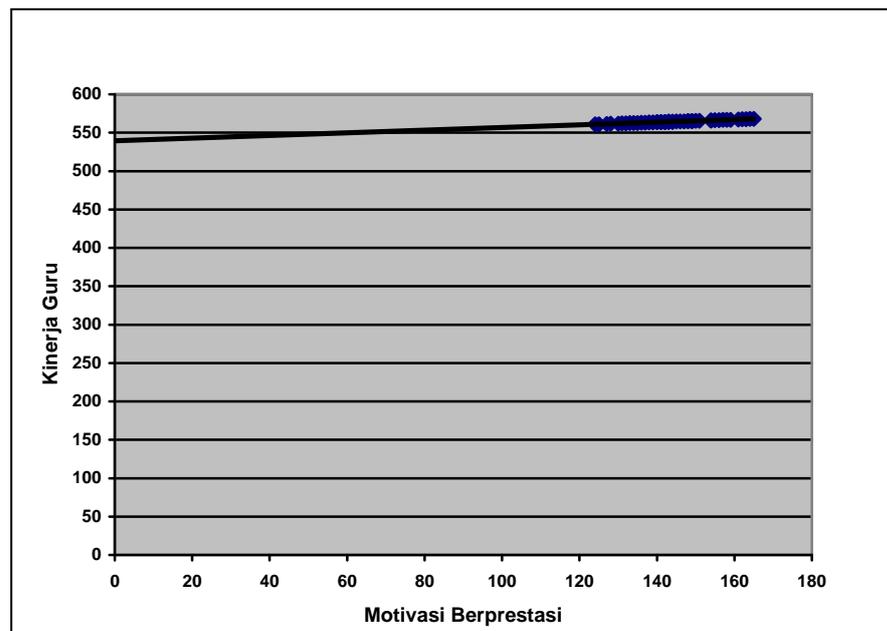
## **B. Analisis Data**

### **1. Persamaan Regresi**

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian variabel motivasi berprestasi (variabel X) dengan kinerja guru (variabel Y) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,173 dan konstanta sebesar

539,40. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel kinerja guru dengan motivasi berprestasi memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 539,40 + 0,173X$  (lihat lampiran 13 halaman 96). Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor variabel motivasi berprestasi akan mengakibatkan kenaikan variabel kinerja guru sebesar 0,173 pada konstanta 539,40.

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 539,40 + 0,173X$  dapat digambarkan pada gambar IV.3.



**Gambar IV.3**

**Persamaan Garis Regresi  $\hat{Y} = 539,40 + 0,173X$**

Sumber: Data diolah tahun 2011

## 2. Uji persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat

taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji Lilifors pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Sampel sebanyak 48 orang guru dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila L hitung  $<$  L tabel, dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil per hitungan diperoleh L hitung = 0,100 sedangkan L tabel = 0,128 (Lampiran 18, halaman 103) ini terbukti bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pada pengujian hipotesis akan dilakukan uji signifikan dan linieritas model regresi motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang hasil penghitungannya disajikan dalam tabel IV.3

**Tabel IV.3**  
**Tabel Anava**  
**Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi**  
**Motivasi Berprestasi (X) dan Kinerja Guru (Y)**  
 $\hat{Y} = 539,40 + 0,173X$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F hitung	F tabel
Total	48	15293956.00			
Regresi (a)	1	15293434.08			
Regresi (b/a)	1	162.38	162.38	20.78	4.05
Sisa	46	359.53	7.82		
Tuna Cocok	35	255.87	7.31		
Galat Kekeliruan	11	103.67	9.42	0.78	2.46

Sumber: Data diolah tahun 2011

Keterangan:

JK= Jumlah Kuadrat

DK= Derajat Kebebasan

RJK= Rata-rata Jumlah Kuadrat

(proses lihat lampiran 20 hal 106 dan lampiran 21 hal 108)

Hasil pengujian pada tabel IV.3 persamaan regresi  $\hat{Y} = 539,40 + 0,173X$  dan disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor motivasi berprestasi dapat menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,173 pada konstanta 539,40. Berdasarkan hasil per hitungan F hitung = 20,78, dan dan F tabel = 4,05 menunjukkan F hitung > F tabel sehingga  $H_0$  di tolak maka regresi berarti.

Hasil pengujian kelinieran regresi didapat F hitung (0,78) < F tabel (2,46) sehingga F hitung < F tabel maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier.

Hasil per hitungan koefisien korelasi antara hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi sederhana  $r_{xy}$  0,558 (proses penghitungan lihat lampiran 24 hal 112). Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.4.

**Tabel IV.4**  
**Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y**

Korelasi antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t hitung	t tabel
X dan Y	0,558	31,11%	4,56	1,67

Sumber: Data diolah tahun 2011

Berdasarkan pengujian signifikan koefisien korelasi antara pasangan skor motivasi berprestasi dengan kinerja guru sebagaimana terlihat pada tabel IV.4 diatas, diperoleh  $t$  hitung = 4,56 >  $t$  tabel = 1,67 (proses per hitungan lihat lampiran 25 hal 113). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,558$  signifikan, artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan koefisien determinasi sebesar  $r_{xy}^2 = (0,558)^2 = 0,3111$ . Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 31,11% variasi kinerja guru ditentukan oleh motivasi berprestasi (proses per hitungan lihat lampiran 26 hal 114).

### C. Interpretasi hasil penelitian

Berdasarkan hasil per hitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SMA N 99 Jakarta Timur. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 539,40 + 0,173X$  adalah berarti (signifikan) dan linier. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor motivasi berprestasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,173 pada konstanta 539,40.

Setelah mengetahui persamaan regresi, peneliti melakukan per hitungan normalitas. Hasil dari per hitungan normalitas dapat dilihat dari nilai terbesar yang di dapat dari rumus  $[F(z_i) - S(z_i)]$ .  $L$  hitung terbesar adalah 0,100, sedangkan  $L$  tabel untuk responden sebanyak 48 orang dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,128. Karena  $L$  hitung lebih kecil dari  $L$  tabel, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Selanjutnya per hitungan uji keberartian regresi yaitu dengan mencari jumlah kuadrat total JK (T), mencari jumlah kuadrat regresi (a), mencari jumlah kuadrat regresi (b/a), mencari jumlah kuadrat residu JK (S), mencari derajat kebebasan, dan mencari rata-rata jumlah kuadrat. Kriteria pengujian adalah terima  $H_0$  jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka regresi tidak berarti. Sedangkan  $H_0$  ditolak jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka regresi berarti. Hasil penghitungan menunjukkan F hitung sebesar 20,78 dan F tabel adalah sebesar 4,05 sehingga F hitung lebih besar dari F tabel dan dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan.

Selanjutnya uji kelinieran regresi didapat dengan mencari kuadrat kekeliruan JK (G), mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK (TC), mencari derajat kebebasan lalu mencari rata-rata jumlah kuadrat. Kriteria pengujian tolak  $H_0$  jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka regresi tidak linier. Terima  $H_0$  jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka regresi linier. Dari hasil penghitungan diperoleh F hitung sebesar 0,78 dan F tabel sebesar 2,46. Karena F hitung lebih kecil dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier.

Pada penghitungan product moment diperoleh r hitung ( $\rho_{xy}$ ) sebesar 0,558 karena  $\rho > 0,284$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Semakin baik dan besar motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin baik kinerja guru dalam mengajar.

Dari data penghitungan uji signifikan koefisien korelasi menggunakan Uji-t, t tabel pada taraf signifikansi 0,05 dk  $(n-2) = (48-2) = 46$  adalah sebesar 1,67. Kriteria pengujian yaitu  $H_0$  ditolak jika t hitung lebih besar dari t tabel dan  $H_0$  diterima jika t hitung lebih kecil dari t tabel. Dari hasil pengujian, t hitung (4,56) lebih besar dari t tabel (1,67), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dalam mengajar.

Selain itu dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja guru di SMA N 99 Jakarta Timur dapat dikategorikan baik. Hal ini didukung dari data yang diperoleh yaitu dari nilai rata-rata total skor akhir kinerja guru yang berjumlah 564,46. Angka tersebut menunjukkan nilai rata-rata kinerja guru dari masing-masing kriteria sebesar 80,64. Nilai tersebut hanya terdapat pada kelas interval keempat (564-565) dimana frekuensinya sebanyak 12 orang dan pada kelas interval tersebut juga merupakan frekuensi nilai kinerja guru yang terbanyak. Begitupun dengan motivasi berprestasi dapat dikategorikan baik, hal ini didukung dari hasil kuesioner yang dijawab responden yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 144,67 yang terdapat pada kelas interval keempat (142-147) dengan frekuensinya sebanyak 11 orang responden dan merupakan jumlah terbanyak pada kelas interval. Dengan kata lain hanya sedikit motivasi berprestasi yang kurang mendukung dalam kinerja guru.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja guru ditentukan oleh motivasi berprestasi. Dari penghitungan uji koefisien determinasi menunjukkan persentase 31,11% (lampiran 26 halaman

114). Dengan demikian motivasi berprestasi berpengaruh 31,11% dalam kinerja guru, melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 539,33 + 0,174X$ . Sedangkan 68,89 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, iklim dan suasana kerja, hubungan antarpribadi dengan pihak-pihak di sekolah, kondisi fisik dan mental guru.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliani Indrawati yang berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi pada SMA Kota Palembang" dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Volume 4 No. 7 Juni 2006.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian yang telah dilaksanakan ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel saja yaitu motivasi berprestasi dengan kinerja guru pada SMA Negeri 99 Jakarta Timur.
2. Variabel terikat yaitu kinerja guru tidak selalu di pengaruhi oleh motivasi berprestasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, iklim dan suasana belajar mengajar, kondisi fisik dan mental guru, dan lain-lain.

3. Nilai kinerja guru yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat penilaian kinerja guru ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali
4. Hasil penelitian hanya berlaku pada SMAN 99 Jakarta dan tidak dapat digeneralisasikan pada sekolah atau lembaga pendidikan lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru pada SMA Negeri 99 Jakarta Timur. Semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam menjalankan tugas pengajaran dan pendidikan di sekolah.
2. Jumlah guru yang aktif mengajar di SMA Negeri 99 sebanyak 74 orang. Dari jumlah tersebut, yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 48 orang guru.
3. Kinerja guru di SMA Negeri 99 Jakarta Timur dapat dikategorikan baik dengan nilai rata-rata DP3 sebesar 80,64. Motivasi berprestasi juga dikategorikan baik dengan nilai rata-rata 144,67 dan subindikator yang paling dominan adalah mengerjakan tugas dengan cepat dan sebaik-baiknya.
4. Hasil penelitian menunjukkan setiap kenaikan satu skor variabel motivasi berprestasi akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,173 pada konstanta 539,40. Variasi kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi berprestasi sebesar 31,11%.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka implikasi dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi berprestasi yang tinggi bagi guru dapat mendorong semangat guru untuk melakukan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya, namun sebaliknya motivasi berprestasi yang rendah dari guru menyebabkan kegiatan pengajaran kepada anak didik tidak maksimal.
2. Dengan motivasi berprestasi, guru memiliki keinginan untuk menguasai kompetensi sesuai standar dari bidang yang diajarkannya sehingga dapat menambah pengetahuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
3. Jika guru termotivasi oleh tujuan dan tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan mencari lambang prestasi, maka guru tersebut dapat menunjukkan kinerja mengajar yang baik di hadapan anak didik, rekan sejawat, kepala sekolah maupun pengawas.

## **C. Saran**

Berdasarkan implikasi dari penelitian, maka peneliti memberikan masukan yang bermanfaat bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi harus dimiliki tidak hanya oleh anak didik sebagai objek pendidikan, tetapi juga perlu dimiliki oleh semua pihak yang mendukung dalam proses pembelajaran

terutama guru sebagai faktor penentu utama bagi keberhasilan pendidikan di sekolah.

2. Motivasi guru untuk meraih prestasi harus terus ditingkatkan dari waktu ke waktu dan didukung oleh semua pihak agar tujuan pembelajaran di sekolah dapat tercapai.
3. Setiap guru harus memiliki kesadaran untuk meningkatkan ilmu, pengetahuan, dan kemampuannya dalam menyampaikan pelajaran sesuai dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi agar kinerja semakin profesional.
4. Penelitian ini terbatas pada pengkajian masalah motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Oleh karena itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih banyak atau dari objek penelitian yang berbeda, atau dengan menambah variabel lain yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

### Kisi-kisi Motivasi Berprestasi

Indikator	Subindikator	Butir Uji Coba	Drop	Sesudah Uji Coba
<b>Dorongan</b>	1. mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan  2. unggul dan berhasil dalam persaingan  3. mengerjakan tugas dengan cepat dan sebaik-baiknya  4. mengatasi hambatan dan melatih kekuatan	1,18, 23,34  2,24, 12,32 14,25, 4,38  9,13,26, 35		
<b>Keinginan</b>	1. mempunyai kompetensi dalam subyek yang ditekuninya  2. berusaha menyelesaikan sesuatu sesuai standar mutu tertentu dan berpartisipasi dalam kegiatan	10,19, 27,41  36,28,44, 8,15		
<b>Karakter</b>	1. memiliki rasa tanggung jawab pribadi 2. memiliki tujuan dan rencana yang realistik 3. berani mengambil risiko 4. memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan 5. senang bekerja mandiri dan mencari lambang prestasi	3,30, 20,39  7,21, 29,43 5,40, 31,22  16,33, 11,37  6,42, 17,45		

## KUESIONER MOTIVASI BERPRESTASI

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya yakin pada kemampuan diri sendiri dalam mencapai keberhasilan pengajaran					
2	Saya yakin dapat bersaing dengan rekan sejawat dengan wajar demi meningkatkan karir					
3	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran sebaiknya					
4	Saya tidak bersungguh-sungguh dalam tugas mengajar dan sering menunda pekerjaan					
5	Saya siap menghadapi risiko dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar					
6	Saya yakin pada kemampuan saya sendiri untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan di sekolah					
7	Saya senang membuat tujuan dan target yang menantang serta berjuang untuk merealisasikannya					
8	Saya tidak menyesal jika tujuan sekolah tidak tercapai					
9	Saya berusaha tekun dan ulet dalam menghadapi kesulitan yang menghadang saat menjalankan proses pembelajaran					
10	Saya menguasai dengan baik mata pelajaran yang saya ajarkan pada siswa					
11	Saya tidak suka dikritik oleh atasan dan rekan sejawat					
12	Saya yakin adanya persaingan di tempat kerja tidak memacu semangat kerja					
13	Saya berusaha untuk terus melatih kekuatan dan meningkatkan kemampuan dalam mengajar					
14	Saya biasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
15	Saya lebih suka menuntut hak-hak saya di dalam kepanitiaan sekolah dibandingkan menjalankan kewajiban					
16	Saya mau menerima saran dan menindaklanjuti masukan dari semua pihak untuk memperlancar pekerjaan berikutnya					
17	Saya tidak tergugah untuk mendapatkan uang, status, dan keuntungan lain sekalipun mengandung lambang prestasi					
18	Saya menggunakan pengalaman kegagalan untuk mencapai keberhasilan di dalam kerja					
19	Saya ingin menjadi guru yang kompeten dan profesional dalam bidang yang saya tekuni					
20	Saya tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan dalam menjalankan tugas					
21	Saya yakin dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan					
22	Saya tidak bersedia menerima tugas dari atasan di sekolah yang memiliki risiko besar					
23	Saya tidak menginginkan masa depan yang cerah dan lebih baik					

24	Saya merasa bangga karena hasil pekerjaan saya lebih baik dan diakui oleh rekan sejawat					
25	Saya merasa menyesal jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan baik dan tepat pada waktunya					
26	Saya selalu berusaha melatih kemampuan saya dalam menghadapi tugas sesulit apapun					
27	Saya belum memiliki kemampuan yang cukup dalam melaksanakan proses pembelajaran					
28	Saya selalu ingin menunjukkan hasil kerja yang terbaik dan melampaui standar yang ditetapkan					
29	Saya tidak membuat target tertentu untuk membantu keberhasilan siswa					
30	Saya bertanggung jawab untuk mengajar dan mendidik siswa agar memahami pelajaran					
31	Saya mau menanggung risiko hanya sebatas tugas yang dibebankan kepada saya					
32	Saya tidak suka dengan suasana persaingan yang kompetitif					
33	Saya bersedia menerima kritik yang membangun dan memanfaatkannya untuk memperbaiki diri					
34	Saya merasa karir sebagai guru tidak dapat mengantarkan saya pada puncak kesuksesan					
35	Saya tidak dapat menjalankan tugas dengan konsekuen apabila terasa berat untuk dilaksanakan					
36	Saya ikut berpartisipasi aktif dalam memajukan prestasi sekolah					
37	Saya tidak perlu menggunakan umpan balik untuk menilai keefektivitasan proses pembelajaran					
38	Saya sering mengerjakan tugas tanpa usaha yang maksimal					
39	Saya tidak ikut bertanggung jawab jika prestasi siswa-siswa dalam belajar menurun					
40	Saya berani mengambil risiko dalam pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan secara terencana					
41	Saya tidak terlalu mendalami materi yang saya ajarkan pada siswa					
42	Saya senang bekerja sendiri untuk menonjolkan kemampuan dan meraih predikat terbaik					
43	Saya melaksanakan proses pembelajaran tanpa perencanaan yang matang					
44	Saya merasa bangga jika telah bekerja keras menyelesaikan pekerjaan					
45	Saya kurang percaya diri dan suka mengandalkan orang lain untuk mengerjakan tugas yang menuntut keberhasilan					

### Kisi-kisi Motivasi Berprestasi

Indikator	Subindikator	Mc Clelland	Johnson	Santrock	Ausubel	Woolfolk	Slavin	Atkinson	Heckhausen	Schwitzgebel, Kalb
<b>Dorongan</b>	1. mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan	√	√					√	√	
	2. unggul dan berhasil dalam persaingan	√							√	
	3. mengerjakan tugas dengan cepat dan sebaik-baiknya		√					√		
	4. mengatasi hambatan dan melatih kekuatan							√		
<b>Keinginan</b>	1. mempunyai kompetensi dalam subyek yang ditekuninya				√				√	
	2. berusaha menyelesaikan sesuatu sesuai standar mutu tertentu dan berpartisipasi dalam kegiatan			√	√	√	√			
<b>Karakter</b>	1. memiliki rasa tanggung jawab pribadi	√								√
	2. memiliki tujuan dan rencana yang realistik	√								√
	3. berani mengambil risiko	√								
	4. memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan	√								√
	5. senang bekerja mandiri dan mencari lambang prestasi									√

### Pemetaan Teori Variabel Motivasi Berprestasi

Indikator	Subindikator	Teori
<p><b>Dorongan</b></p>	<p>1. mencapai sukses dan melampaui standar keberhasilan</p>	<p><b>Mc Clelland:</b> motivasi berprestasi merupakan dorongan seseorang untuk mencapai sukses dengan tujuan untuk berhasil dalam persaingan yang didasarkan pada suatu <b>ukuran keunggulan</b>. (Siti Rahayu Handitomo, <i>Achievement Motivation Parent Educational Level</i>, hlm.16)</p> <p><b>Johnson:</b> motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan <b>standar keberhasilan</b>. (Djaali, <i>Psikologi Pendidikan</i>, hlm. 106)</p> <p><b>Atkinson:</b> motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi hambatan, melatih kekuatan, dan berusaha untuk melakukan suatu pekerjaan yang sulit dengan cara yang baik dan secepat mungkin, atau dengan kata lain usaha seseorang untuk menemukan atau melampaui <b>standar keunggulan</b>. (Djaali, <i>Psikologi Pendidikan</i>, hlm. 105)</p> <p><b>Heckhausen:</b> motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan <b>standar keunggulan</b>. (Djaali, <i>Psikologi Pendidikan</i>, hlm. 103)</p>
	<p>2. unggul dan berhasil dalam persaingan</p>	<p><b>Mc Clelland:</b> motivasi berprestasi merupakan dorongan seseorang untuk mencapai sukses dengan tujuan untuk berhasil dalam persaingan yang didasarkan pada suatu <b>ukuran keunggulan</b>. (Siti Rahayu Handitomo, <i>Achievement Motivation Parent Educational Level</i>, hlm.16)</p> <p><b>Heckhausen:</b> motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang selalu berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar <b>keunggulan</b>. (Djaali, <i>Psikologi Pendidikan</i>, hlm. 103)</p>

	<p>3. mengerjakan tugas dengan cepat dan sebaik-baiknya</p> <p>4. mengatasi hambatan dan melatih kekuatan</p>	<p><b>Johnson:</b> motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk <b>mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya</b> sesuai dengan standar keberhasilan. (Djaali, <i>Psikologi Pendidikan</i>, hlm. 106)</p> <p><b>Atkinson:</b> motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi hambatan, melatih kekuatan, dan berusaha untuk <b>melakukan suatu pekerjaan yang sulit dengan cara yang baik dan secepat mungkin</b>, atau dengan kata lain usaha seseorang untuk menemukan atau melampaui standar keunggulan. (Djaali, <i>Psikologi Pendidikan</i>, hlm. 105)</p> <p><b>Atkinson:</b> motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi hambatan, melatih kekuatan, dan berusaha untuk melakukan suatu pekerjaan yang sulit dengan cara yang baik dan secepat mungkin, atau dengan kata lain usaha seseorang untuk menemukan atau melampaui <b>standar keunggulan</b>. (Djaali, <i>Psikologi Pendidikan</i>, hlm. 105)</p>
<p><b>Keinginan</b></p>	<p>1. mempunyai kompetensi dalam subyek yang ditekuninya</p> <p>2. berusaha menyelesaikan sesuatu sesuai standar mutu tertentu dan berpartisipasi dalam kegiatan</p>	<p><b>Ausubel:</b> motivasi berprestasi adalah keinginan untuk <b>mempunyai kompetisi dalam subyek yang ditekuninya</b> serta keinginan untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan hasil yang sebaik-baiknya. (Djaali, <i>Psikologi Pendidikan</i>, hlm. 104)</p> <p><b>Santrock:</b> motivasi berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, untuk mencapai suatu standar kesuksesan dan untuk melakukan usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. (John W. Santrock, <i>Adolescence</i>, hlm. 474)</p> <p><b>Ausubel:</b> motivasi berprestasi adalah keinginan untuk <b>mempunyai kompetisi dalam subyek yang ditekuninya</b> serta keinginan untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan hasil yang sebaik-baiknya. (Djaali, <i>Psikologi Pendidikan</i>, hlm. 104)</p> <p><b>Woolfolk:</b> motivasi berprestasi sebagai suatu keinginan untuk berhasil, berusaha keras dan mengungguli orang lain berdasarkan <b>suatu standar mutu tertentu</b>. (Fiska, <i>Instrumen Motivasi Berprestasi</i>, November 2010, <a href="http://ridespatue.blogspot.com">http://ridespatue.blogspot.com</a>, hlm.1)</p> <p><b>Slavin:</b> motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk mencapai sukses dan <b>berpartisipasi dalam kegiatan</b>, dimana sukses itu tergantung pada upaya dan kemampuan individu. (Fiska, <i>Instrumen Motivasi Berprestasi</i>, November 2010, <a href="http://ridespatue.blogspot.com">http://ridespatue.blogspot.com</a>, hlm.1)</p>

<p><b>Karakter</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. memiliki tujuan dan rencana yang realistik</li> <li>2. berani mengambil risiko</li> <li>3. memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan</li> <li>4. senang bekerja mandiri dan mencari lambang prestasi</li> </ol>	<p><b>Mc Clelland</b> menyatakan ciri-ciri dalam motivasi berprestasi adalah</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang besar</li> <li>2. <b>Berani mengambil dan memikul risiko</b></li> <li>3. <b>Memiliki tujuan yang realistik</b></li> <li>4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan</li> <li>5. <b>Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan</b></li> <li>6. Mencari kesempatan untuk merelaisasikan rencana yang telah diprogramkan</li> </ol> <p>(Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, hlm.103)</p> <p><b>Johnson, Schwitzgebel, dan Kalb:</b> karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasilnya</li> <li>2. Memilih <b>tujuan yang realistis</b> tetapi menantang</li> <li>3. Mencari situasi atau pekerjaan dimana ia memperoleh <b>umpan balik</b> dengan segera dan nyata</li> <li>4. <b>Senang bekerja sendiri</b> dan bersaing untuk mengungguli orang lain</li> <li>5. Mampu menanggukuhkan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik</li> <li>6. Tidak tergugah untuk sekadar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lain, ia <b>mencarinya bila hal tersebut lambang prestasi</b></li> </ol> <p>((Djaali, Psikologi Pendidikan, hlm. 109)</p>
------------------------	---	--



**RAHASIA**

### DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

SMA Negeri 99  
Jakarta Timur

JANGKA WAKTU PENILAIAN  
BULAN s.d. 20

1.	<b>YANG DINILAI</b>	
	a. N a m a	
	b. NIP	
	c. Pangkat Golongan Ruang	
	d. Jabatan / Pekerjaan	
	e. Unit Organisasi	
2.	<b>PEJABAT PENILAI</b>	
	a. N a m a	
	b. NIP	
	c. Pangkat Golongan Ruang	
	d. Jabatan / Pekerjaan	
	e. Unit Organisasi	
3.	<b>ATASAN PEJABAT PENILAI</b>	
	a. N a m a	
	b. NIP	
	c. Pangkat Golongan Ruang	
	d. Jabatan / Pekerjaan	
	e. Unit Organisasi	

**RAHASIA**

**RAHASIA**

4.	<b>PENILAIAN</b>			
	<b>UNSUR YANG DINILAI</b>	<b>NILAI</b>		<b>KETERANGAN</b>
		<b>ANGKA</b>	<b>SEBUTAN</b>	
	a. Kesetiaan			
	b. Prestasi Kerja			
	c. Tanggung Jawab			
	d. Ketaatan			
	e. Kejujuran			
	f. Kerjasama			
	g. Prakarsa			
	h. Kepemimpinan			
i. JUMLAH				
j. NILAI RATA-RATA				
DIBUAT TANGGAL, PEJABAT PENILAI				
DITERIMA TANGGAL, PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI		( ..... ) NIP : .....		
( ..... ) NIP : .....		DITERIMA TANGGAL, ATASAN PEJABAT PENILAI		
		( ..... ) NIP : .....		



*Building  
Future  
Leaders*

# KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

123

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926  
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4755118, Bag. UHTP : Telp. 4890046  
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536 Bag. HUMAS : 4898486

Nomor : 453/H39.12/PL/2011  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

28 Januari 2011

Yth. Kepala SMA Negeri 99 Jakarta Timur  
Di Tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Puji Nurmawati  
Nomor Registrasi : 8155067903  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : SMA Negeri 99 Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :  
*"Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru."*

Atas perhatian dan bantuan Saudara kami ucapkan terima kasih.



Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan

Tembusan :  
1. Dekan Fakultas Ekonomi  
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Desfrina  
NIP. 19590409 198503 2 001



Kode Pos 13720

**SURAT KETERANGAN**

No : 1341/I.851.622

Kepala SMA Negeri 99 Jakarta menerangkan bahwa :

N a m a : Puji Nurmawati  
No. Reg : 8155067903  
Tempat/Tgl lahir : Jakarta, 14 Mei 1988  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Pendidikan Akuntansi  
Jurusan : Ekonomi dan Administrasi  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Jakarta ( UNJ )

Benar telah melaksanakan penelitian guna penyusunan Skripsi dengan judul  
" Hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru pada SMA Negeri 99 Jakarta".

Demikian surat keterangan diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 8 Juni 2011  
Kepala SMAN 99 Jakarta  
  
Agus Triyogo, MM  
NIP. 195710241984031006



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Puji Nurmawati, lahir di Jakarta pada tanggal 14 Mei 1988. Anak terakhir dari tiga bersaudara, pasangan Maskan Hasbullah dan Nur Aini yang memiliki hobi membaca, menggambar, menulis dan mengajar ini tinggal di alamat Jl Bintang Raya Blok 18/1 No. 48 Rt 003/07 Mekarsari Cimanggis Depok 16952.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah TK Jaya Yudha tahun 1994, SD Negeri 012 Pagi Jakarta Timur lulus pada tahun 2000, SLTP Negeri 91 Jakarta Timur lulus pada tahun 2003, dan SMA Negeri 99 Jakarta Timur lulus pada tahun 2006. Dan pada tahun 2006 juga diterima di Universitas Negeri Jakarta Program Studi Pendidikan Akuntansi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi yang kemudian berubah menjadi Konsentrasi Pendidikan Akuntansi Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi.

Pengalaman organisasi yang pernah diikuti dalam kampus adalah Biro Kesekretariatan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi (BEM FE), Biro Entrepreneur Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (BEM UNJ), dan Marketing EconoChannel. Selain itu, aktif di beberapa organisasi ekstern kampus seperti Event Organizer Rich Training Indonesia dan club Pendidikan Tangan Di Atas (TDA) Depok.